

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT ENSIKOTI PIHLASSA

TEKIJÄ: Seppo Teräslahti

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Seppo Teräslahti			
Työn nimi Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa			
Päiväys	10.12.2020	Sivumäärä/Liitteet	38+3
Ohjaaja(t) Päivi Tikkanen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion ensikotiyhdistys ry			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tällä tutkimuksella tavoiteltiin työhyvinvointiin liittyvien käsitysten ja ajatusten näkyväksi tekemistä Kuopion ensikotiyhdistyksen Ensikoti Pihlassa. Tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotta niihin olisi mahdollista organisaatiossa vaikuttaa hyvinvointia lisäävästi.</p> <p>Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin kartoittamalla työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia lomakehaastattelun avulla. Lomake sisälsi kolme avointa kysymystä, jotka mahdollistivat vastaamisen koskien psyykkistä- ja fyysistä työhyvinvointia, sekä toimenpide-ehdotuksia liittyen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuksen kohdejoukon muodostivat kaikki Ensikoti Pihlan työntekijät. Lomakehaastattelun tulosten perusteella keskeiset teemat nostettiin tutkittaviksi ja nimettäviksi.</p> <p>Tuloksia analysoitiin aineistolähtöisesti ja tuloksista tehdyt havainnot liitettiin saatavilla olevaan teoretietoon. Tulokset teemoitettiin ja kvantifioitiin Marja-Liisan Mankan työhyvinvoinnin tekijät- mallia mukaillen. Työhyvinvointiin liittyi tuloksien perusteella paljon kehitettäviä teemoja. Lisäksi tulokset sisälsivät paljon toiveita niin organisaatioon, kuin johtamiseenkin liittyen. Organisaatiolta toivottiin lisääntyvää ymmärrystä ja tietoisuutta Ensikodin arjesta ja toiminnasta. Johtajuudelta toivottiin enemmän läsnäoloa ja vaikuttavuutta. Työhyvinvointia heikentävät teemat nousivat tuloksissa vahvasti esille, joka kertoo osaltaan siitä, että työhyvinvointi on vaarassa tai on jo vaarantunut. Tuloksissa työhyvinvointia lisäävät teemat sitoutuivat vahvan ammatillisen osaamisen ja yhteisen huumorin ympärille.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan sanoa, että työ merkitsee tekijälleen paljon muutakin kuin rahallista toimeentuloa. Se merkitsee parhaimmillaan viihtyvyyttä, turvallisuutta, oikeudenmukaisuutta ja arvostusta. Nämä adjektiivit esiintyvät usein ihmisen vastauksissa, kun he sanoittavat mitä kokevat tärkeiksi asioiksi läheisissä ihmissuhteissaan. Työpaikka ja sen yhteisö on jokaiselle siis merkittävä ihmissuhde, jonka hyvinvointiin tarvitaan jokaisen tiedostavaa panostusta.</p> <p>Tutkimuksen tulokset toimivat hyvänä lähtökohtana työhyvinvoinnin kehittämiseksi Ensikoti Pihlassa. Kehittämisen seurauksena saavutetut positiiviset vaikutteet ovat nähtävissä vasta pidemmän ajan tarkastelun seurauksena.</p>			
Avainsanat Työhyvinvointi, hyvinvointi, stressi, hyvinvointijohtaminen, johtaminen			

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author Seppo Teräslahti			
Title of Thesis Factors affecting well-being at work in Ensikoti Pihla			
Date	10.12.2020	Pages/Appendices	38+3
Supervisor(s) Päivi Tikkanen			
Client Organisation /Partners Kuopion ensikotiyhdistys ry/ The Kuopio Mother and Child Home Association			
<p>Abstract</p> <p>The aim of this study was to make perceptions and ideas related to well-being at work visible at the Mother-and-child home Pihla (Ensikoti Pihla) of Kuopion ensikotiyhdistys. The purpose was to map the factors that affect the well-being of the employees, so that these factors could be influenced in the organization to increase well-being.</p> <p>The study was conducted as a qualitative research. The material was collected by mapping the state of well-being at work and experiences through a form interview. The form contained three open-ended questions that allowed answers to be given regarding mental and physical well-being at work, as well as proposals for measures related to the development of well-being at work. The target group of the study consisted of all employees of Ensikoti Pihla. Based on the results of the form interview, the key themes were raised for research and naming.</p> <p>The results were analyzed on the basis of data and the findings made from the results were incorporated into the available theoretical data. The results were themed and quantified according to Marja-Liisa Manka's model of Factors of well-being at work. Based on the results, there were many themes to be developed based on the well-being at work. In addition, the results contained a lot of hopes for both the organization and the management. The organization was expected to have a greater understanding and awareness of the daily life and activities of the mother-and-child home. Leadership was expected to be more present and effective. Themes that weaken well-being at work came to the fore strongly in the results, which contributes to the fact that well-being at work is in danger or has already been endangered. In the results, the themes that increase well-being at work were linked to strong professional competence and a common sense of humor.</p> <p>Based on the results, it can be said that work means much more to the worker than just a financial livelihood. At its best, it means comfort, safety, justice and appreciation. These adjectives often appear in people's responses when they say what they perceive as important things in their intimate relationships. The workplace and its community are thus an important human relationship for everyone, and well-being requires a conscious effort on their part.</p> <p>The results of the study serve as a good starting point for the development of well-being at work in Ensikoti Pihla. The positive effects achieved as a result of the development can only be seen as a result of a longer study.</p>			
Keywords Work well-being, well-being, stress, well-being management, leadership			

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	ENSIKOTI PIHLAN ESITTELY	7
2.1	Ensikoti Pihla	7
2.2	Työ Ensikoti Pihlassa	7
3	TYÖHYVINVOINTI	9
3.1	Työhyvinvoinnin tekijät.....	9
3.1.1	Organisaatio	10
3.1.2	Johtaminen.....	11
3.1.3	Työntekijä ja työyhteisö.....	12
3.1.4	Työtehtävä	13
3.2	Työhyvinvoinnin näkökulmia	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	15
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja osallistujat	15
4.2	Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä	15
4.3	Tutkimuksen aineiston keruumenetelmä ja sisällönanalyysi menetelmänä.....	16
5	TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT ENSIKOTI PIHLASSA.....	19
5.1	Organisaation vaikutukset työhyvinvointiin	19
5.2	Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin	20
5.3	Työn vaikutukset työhyvinvointiin	22
5.4	Työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin	23
5.5	Työntekijän vaikutukset työhyvinvointiin.....	26
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	28
6.1	Tulosten tarkastelua.....	28
6.1.1	Psyykkiset työhyvinvoinnin tekijät	28
6.1.2	Arvomaailma ja pelisäännöt	29
6.1.3	Ammatillisuuden roolit ja rajat	30
6.1.4	Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja vaikutteet ilmapiiriin	31
6.1.5	Fyysiset työhyvinvoinnin tekijät.....	32
6.2	Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheet	33
6.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	33

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	36
LIITE 1: SAATEKIRJE LOMAKEHAASTATTELUUN	39
LIITE 2: LOMAKEHAASTATTELU	40
LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS	42

KUVAT

KUVA 1: TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT	10
KUVA 2: ORGANISAATION VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	19
KUVA 3: JOHTAMISEN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	21
KUVA 4: TYÖN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	22
KUVA 5: TYÖYHTEISÖN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	24
KUVA 6: TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN.....	26

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ja sen vaikutukset työntekijöihin ovat olleet tutkimusten kohteena jo pitkään. Ne on huomioitu myös Suomessa laajasti, ja sen seurauksena on käynnistetty prosessi, jolla visioidaan Euroopan parasta työelämää vuonna 2020. Tavoitteen toteutumiseksi tarvitaan jokaista yksittäistä työorganisaatiota, jotka tuottavat kilpailukykyistä, sekä taloudellisesti kannattavaa toimintaa. Työorganisaatio tarvitsee menestyäkseen uusia palveluja ja toimintatapoja. Onnistumisen takaamiseksi tulee huolehtia laadukkaasta johtamistyöstä, avarakatseisuudesta ja rohkeudesta uusien työmenetelmien omaksumisessa, sekä huolehtia työn voimavaratekijöiden vahvistamisesta. (Työelämä 2020 2012, 9.)

Työhyvinvointi käsitteenä saa aikaan monenlaisia näkemyksiä. Työhyvinvointia voidaankin kuvata eräänlaiseksi verkostoksi, johon ovat kytköksissä monet eri tekijät ja tahot. Yksi tekijä on hyvinvoiva henkilöstö, joka onkin työpaikan suurin voimavara. Työhönsä tyytyväinen ja hyvinvoiva työntekijä on tehokas ja motivoitunut. Lisäksi hän kokee, että työ tuo hänen elämäänsä sisältöä ja haastetta. Ku tuo hyvinvointi vaarantuu kuormittumisen seurauksena, voi seurauksena olla sairasteleva, uupunut ja stressaantunut työntekijä.

Ensikoti Pihlassa on noussut esille työhyvinvointia haastavia tekijöitä, joita osaltaan on työstetty vuosien saatoissa erilaisin menetelmin ja keinoin. Tässä hetkessä työhyvinvointi puhututtaa työntekijöitä paljon, joka osaltaan jo vaikuttaa yleiseen ilmapiiriin sitä laskevasti. Tämän opinnäytetyön avulla tutkittiin ja kartoitettiin työntekijöiden näkemyksiä heidän psyykkiseen ja fyysiseen kuormittumiseensa vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustulokset toimivat työvälineenä ja tuovat konkreettisesti esille ne tekijät, joiden työstämisessä työyhteisö tarvitsee erityistä huomiota ja tukea.

Tässä opinnäytetyössä tulen pohjustamaan aihetta kohdennetun teorian tiedon avulla. Teoriatietoa tuotan työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta, työhön vaikuttamismahdollisuuksista, sekä vuorovaikutuksesta osana työhyvinvointijohtamista.

Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusotetta. Tutkimustieto kerättiin lomakehaastattelulla, jonka työntekijät henkilökohtaisesti täyttivät valitsemassaan paikassa. Kyselylomakkeen kysymykset oli laadittu etukäteen, ja sisälsivät myös kehittämisajatuksille suunnatun kysymyksen, joka mahdollisesti vastaajalle mahdollisuuden omien kehittämisajatuksien sanoittamiselle. Lomakehaastattelun vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysimenetelmällä.

2 ENSIKOTI PIHLAN ESITTELY

2.1 Ensikoti Pihla

Kuopion ensikotiyhdistys Ry:n Ensikoti Pihla on erikoistunut kuntouttamaan päihdeongelmaisia raskaana olevia naisia tai vauvaperheitä. Myös puolisoilla on mahdollisuus osallistua kuntoutukseen jo äidin raskausaikana. Pihlan toiminta on alkanut vuonna 2003 Kuopion Kortejoella ja on osa Pidä kiinni-hoitojärjestelmän päihdetyön yksiköitä. Ensikoti sisältää seitsemän perhepaikkaa, ja kaikki asiakashuoneet mahdollistavat kahden vanhemman asumisen ja osallistumisen kuntoutukseen. Pihlan toiminnassa keskitytään ensisijaisesti yhteisöhoidon avulla tavoittelemaan päihdeettömyyttä, riittävää vanhemmuutta sekä sujuvaa arkea. (Kuopion ensikotiyhdistys i.a.) Ensikoti Pihlassa työskentelee kahdeksan ohjaajaa, sosiaalityöntekijä, erityistyöntekijä, sekä ensikodin johtaja. Ohjaajat työskentelevät pääosin 3-vuorotyössä.

2.2 Työ Ensikoti Pihlassa

Kuntoutukseen käynnistyessä asiakkaille on moninaisia näkemyksiä päihdeistä ja niiden vaikutteista elämään. Kuntoutuksen aikana työntekijät työskentelevät asiakkaiden kanssa päihdekuntoutuksen lisäksi myös heidän elämäkokemustensa parissa. Asiakkaiden identiteetti on rakentunut usein päihdeiden ja niiden seurauksena syntyneen kokemusmaailman ympärille (Hyytinen 2008, 90–92.) Pidä kiinni-hoitojärjestelmän yksikössä tehtävä päihdetyö muodostuu yhteisöhoidollisen-, kognitiivisen-, sekä ratkaisukeskeisen viitekehyksen ympärille (Stormbom 2001, 109–111).

Ratkaisukeskeisen työtteen avulla keskitytään löytämään asiakkaan omia voimavaroja, joiden avulla hän kykenisi ratkaisemaan omia ongelmiaan. Kognitiivinen työote tukee ratkaisukeskeisyyttä korostamalla mahdollisuuksia vaikuttaa omiin tunteisiin sekä vaikuttamalla omiin olemassa oleviin toimintamalleihinsa niitä kehittävästi. Kuntoutuksessa asiakkaan täytyy luoda uusi käsitys itsestään, jotta muutos päihdeettömään elämään olisi mahdollinen. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 118–119, 116.)

Yhteisöhoitoon pohjautuva kuntoutusmalli edistää asiakkaan kuntoutumista mm. päivärytmin, arkiaskareiden jakamisen sekä ohjattuihin ryhmiin osallistumisen avulla. Nämä toiminnot antavat asiakkaalle mahdollisuuden kehittää omia vuorovaikutustaitojaan, nähdä itsensä aktiivisena toimijana sekä huomata oman toimijuuden vaikutteita ympäristössä. (Stormbom 2001, 109–111.)

Ensikoti Pihlan ohjaajan työnkuva on laaja. Yllä mainittujen viitekehysten avulla työntekijät toimivat lähityöntekijänä asiakkaille. Lähityöntekijän rooli on nimensä mukaisesti olla lähimpänä asiakasta ja käydä tavoitteellisia sekä kuntoutuksellisia keskusteluja asiakkaan kanssa. Ohjaajat ovat lähimpinä arjessa seuraamassa ja vahvistamassa niin päihdekuntoutuksen edistymistä, kuin vanhemman ja lapsen välisen vuorovaikutussuhteen vahvistumista. Ohjaajat osallistuvat ja ohjaavat kuntoutukseen sisältyviä foorumeita, kuten yhteisökokouksia ja keskusteluryhmiä. Ohjaajat toteuttavat myös lääkehoitoa ja huolehtivat työvuoroissaan arjen sujuvuudesta, sekä turvallisuudesta. Työ sisältää paljon

myös kirjallisia töitä päivittäisistä raportoinneista laajempien yhteenvedojen laatimiseen saakka. (Rai-
takivi 2020.)

3 TYÖHYVINVOINTI

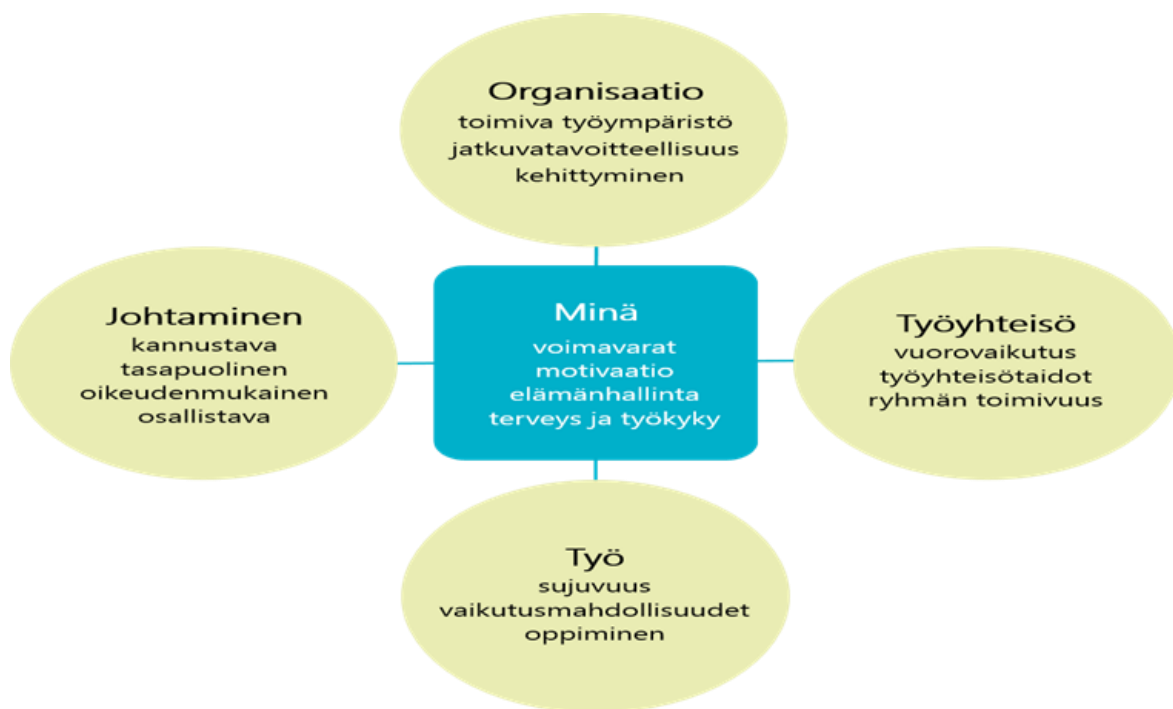
Työhyvinvointi on nykypäivänä suuri ja tunnettu käsite. Se on vahvasti liitoksissa työelämän kehitykseen ja osasy siihen miksi se ei mahdollisesti kehity. Työhyvinvointiin kytkeytyvä psyykkinen rasituneisuus kohtaa jo yli puolta palkansaajista. Voidaan jopa puhua työpahoinvoinnista. Työpahoinvointi on vältettävissä panostamalla yhteiseen työhyvinvointiin. Panostaminen kannattaa, sillä nuorten työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvointi ja työpaikan ilmapiiri ovat suurimmassa roolissa työpaikkaa valittaessa. Hyvinvoiva työympäristö tekijöineen on siis suuri kilpailuvaltti. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 2; Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36.)

Työhyvinvointi ei ole itsessään pysyvä tila, vaan se vaihtelee eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Voidaan kuitenkin ajatella, että kyseessä on eräänlainen jatkumo tai jana, jonka toisessa päässä sijaitsevat työuupumus, työpahoinvointi, sekä vakavimmissa ääritilanteissa välillisesti tai välittömästi aiheutunut työperäisistä syistä johtuva työntekijän kuolema. Toisessa päässä sijaitsevat psyykkinen työhyvinvointi, ”työn positiivinen imu”, työmotivaatio, sekä sitoutuminen työhön ja organisaatioon. Psyykkisestä hyvinvoinnista puhuttaessa, puhutaan ennemminkin ilmiöstä, kuin rakenteellisesta tilasta. Psyykkisen hyvinvoinnin ollessa hyvä, työntekijä kokee voimaantumista työstään ja työoloistaan. Psyykkinen hyvinvointi on aina henkilön itsensä kokemana subjektiivinen kokemustila, jolloin erilaiset voimavaratekijät ovat saatavilla. (Tarkkonen 2012, 13–14; Tarkkonen 2018, 116–117.)

Otalan ja Ahosen mukaan työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä voidaan kohdistaa kahdella eri tavalla, suoraan tai välillisesti. Lait käsitteellistävät ja avaavat työhön, johtamiseen ja sen organisoimiseen liittyviä vastuita. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on lain nojalla yritykselle osittainen velvollisuus ja lakiin kirjatulla asioilla voidaankin turvata osaltaan työhyvinvoinnin toteutumista. Työhyvinvointiin liittyviä lainalaisuuksia on säädetty mm. työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, työterveyshuoltolaissa sekä laissa yrityksen yhteistoiminnasta. (Aalisto 2015, 6–7.)

3.1 Työhyvinvoinnin tekijät

Työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan mm. viidestä eri tekijästä; työstä, organisaatiosta, esimiehestä, me-hengestä ja työntekijästä. Viiden tekijän lisäksi rakennustarpeiksi tarvitaan riittävää osaamista suhteessa vaatimuksiin, sekä laajalti sosiaalista tukea. Kun ajatellaan työhyvinvointia, ajatellaan juurikin näiden viiden tekijän ja elementin vuorovaikutusta, sekä yhteensopivuutta. Yhteensopivuustilan toteutuminen vaatii tekijältä kiinnostusta työhön, ja sen vaativuuden sopivuutta suhteessa tekijän tietotaitoihin. (Luukkala 2011, 19–31; Manka ym. 2007, 7.) Seuraavissa kappaleissa syvennyn työhyvinvoinnin tekijöihin oheisen Marja-Liisa Mankan määrittelemän työhyvinvoinnin tekijöiden kaavion avulla (KUVA 1).



KUVA 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Työterveyslaitos 2011.)

3.1.1 Organisaatio

Organisaatio ei itsessään takaa työhyvinvointia. On tehtävä strategisia toimenpiteitä ja työhyvinvointiin tähtäävän toiminnan jatkuvaa arviointia. Hyvinvoivassa organisaatiossa on turvallista työskennellä. Ollakseen turvallinen, on organisaation oltava rakenteiltaan joustava, sekä strategisissa toimissaan läpinäkyvä. Läpinäkyvyys ja joustavuus ominaisuuksina asettavat organisaation strategiatoiminnan positiiviseen valoon. Näin sillä on mahdollisuus vastata ympäristön viesteihin, ja muokata aktiivisesti suuntaansa tulevaisuudessa. Strategiat eivät synny itsestään ja johdon lisäksi henkilöstön olisikin suotavaa osallistua organisaation tavoitteiden laatimiseen. Kun henkilöstö saa olla luomassa omia tavoitteitaan, lisää se heidän kiinnostuneisuuttaan niiden toteuttamiseen. (Manka & Manka 2016, 81–82.)

Työhyvinvoinnin liittäminen osaksi organisaation toiminnan strategiaa voisi edesauttaa sen kokonaisvaltaisuuden ymmärtämistä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi onnistuessaan mielletään yhdeksi organisaatioiden menestystekijöistä. Otalan mukaan työhyvinvointia suunnitellessa ja kartuttaessa olisi ensin tunnistettava organisaation hyvinvoinnin nykytila riskeineen ja niiden perusteella visioida työhyvinvointiaan. Nykytilan määrittämisen ja sen tuloksiin reagoimista ei voida painottaa liikaa. Tämä tarkoittaa sitä, että saadut tulokset aikaansaavat toimenpiteitä, joilla esille nousseet epäkohdat poistetaan. Epäkohtien poiston jälkeen on mahdollisuus lähteä visioimaan uutta työhyvinvointimallia, joka tähtää henkilökunnan työhyvinvoinnin lisääntymiseen ja organisaation menestymiseen. (Eskelinen 2009, 8.)

Työhyvinvointiin panostaminen tuo myös taloudellisia säästöjä. Työhyvinvoinnin puutteiden vaikutteista seuraa sairaspotilaita ja mahdollisesti tapaturmia. Huono ilmapiiri työpaikalla ja työyhteisössä aiheuttaa pahimmillaan myös ammattitaitoisten osaajien siirtymisen kilpailevien organisaatioiden palvelukseen. Taloudelliset säästöt työhyvinvoinnin lisäämisen myötä ovat nähtävillä vasta pitkällä seurantajaksolla. Välittömiä tuloksellisia vaikutteita ei voida havaita, ja tämä voi osaltaan selittää työhyvinvointiin panostamisen vajausta. (Vesa 2011, 13.)

3.1.2 Johtaminen

Johtajana toimiminen sisältää aina paljon odotuksia ja toiveita. Johtaminen on kuitenkin kytköksissä organisaation yleiseen tilanteeseen, joka tarkoittaa sitä, että sen painopisteet voivat vaihdella tilanteen mukaan. Ideaaleinta olisikin, että johtaminen muovautuisi tarpeen mukaan. (Pahkin 2017.)

Johtajan yksi tärkeimmistä tehtävistä työyhteisössä on ylläpitää vuorovaikutuksellista ja avointa keskustelua. Hyvä johtaminen sallii negatiivisten tunteiden näyttämisen, sekä erilaisten toimimattomien käytänteiden ilmentämisen. Hyvä johtaminen ei ole rajaavaa, ylhäältä alaspäin suuntaavaa käskyjenjakoa, vaan sitoutunutta ja yhdessä tekemisen kautta luotua luottamussuhdetta. Sanotut sanat tulee siis olla yhteydessä tekoihin. (Pahkin 2017; Tarkkonen 2012, 87.)

Kaikissa toimivissa työyhteisöissä on ongelmia. Jos työyhteisöissä ei ole ongelmia, se tuskin on toimivakaan. Johtajan roolissa on tärkeää havaita syntyneet ongelmat ajoissa, ja nähdä vaivaa niiden ratkaisemiseksi. Se saattaa osaltaan vaatia viisasta vallankäyttöä. Viisas vallankäyttö voi edistää osaltaan asioiden ratkaisua. Joskus johtajan on käytettävä johtajan asemaansa, ja tehtävä päätöksiä. Päätös voi aiheuttaa kritiikkiä, mutta perusteltu kritiikki on itsevarmalle johtajalle mahdollisuus omaan kehittymiseen. (Tarkkonen 2012, 86–91; Pirinen 2014, 81.) Hyvinvoiva johtaja tarvitsee toimintansa tiedoksi paljon tietotaitoa. Tärkeintä kuitenkin on, että johtaja tuntee työnsä, työntekijänsä ja itsensä (Hesketh & Cooper 2019, 35). Omaan kehittymistä tukee johtajan omien kielteisten tunteiden suuntaaminen esimerkiksi henkilökohtaiseen työnhajukseen. Viisas johtaja myös myöntää virheensä. Virheiden tekeminen on inhimillistä. Niiden pahoittelu ja niistä oppiminen taas ammattitaitoa. (Tarkkonen 2012, 86–91.)

Johtaminen ei tapahdu vain henkisellä tasolla. Se tapahtuu myös käytännössä. Johtajan tehtävä onkin huolehtia siitä, että työn tekeminen on yleensäkin mahdollista. Työn tekeminen vaatii ennen kaikkea riskien minimointia ja työturvallisuuden huomiointia. Myös työterveyden edistäminen ja toimivat työtilat välineineen vaikuttavat turvallisen työn tekemiseen. Johtajan tehtävä onkin tuoda säädetyt lait ja niiden vaatimukset työpaikalle, sekä valvoa niiden asianmukaista käyttöä. Ojala ja Ahonen kuvaavat, kuinka työn luonne on kokenut muutosta fyysisestä työstä tietotyöksi, jonka tuloksellisuus on riippuvainen työntekijän ajattelukyvystä ja osaamisen yhdistämisestä. Työhyvinvointi koskee etenevässä määrin ei-konkreettisia seikkoja, kuten ammattitaitoa, työilmapiiriä tai asennoitumista. Myös fyysisen terveyden edistäminen ja sen tärkeys tulee muistaa. Terveyden vaikutus on suorassa vaikutteessa ihmisen omaan kapasiteettiin hyödyntää omaa osaamistaan ja kehittyä työssään. (Suonsivu 2011, 136–137; Vesa 2011, 18.)

3.1.3 Työntekijä ja työyhteisö

Työntekijältä vaaditaan nykyisin jatkuvaa sopeutumiskykyä ja muutosvalmiutta. Lisääntynyttä on myös se, että työntekijä itse lähtee hakemaan mahdollisuuksia muutokselle. Toimivassa työyhteisössä työntekijä pääsee toimimaan itseohjautuvasti, ja kokee mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä. Työhön vaikuttamisen mahdollisuudella lisätään työntekijän psykologista pääomaa, joka määrittää työntekijää itseään. (Manka & Manka 2016, 159.)

Jokainen työntekijä on oma ainutlaatuinen yksilönsä, jonka minuus on kasvanut ja kehittynyt niin kasvatuksen, kuin eletyn elämänkin mukaisesti. Ammatillinen kasvu tarvitsee tuekseen ydinminuuden kehittymistä, joka mahdollistaa kehittyessään toisille ihmisille näkyvän minuuden, eli sosiaalisen minuuden ulottuvuudet. Työntekijän on siis työskenneltävä ensisijaisesti minuutensa äärellä saadakseen potentiaalia kehittyäkseen työssään niin työntekijänä, kuin työyhteisön jäsenenä. (Dunderfelt 1999, 17–19.)

Otala ja Ahonen kuvaavat ihmisen olevan kokonaisuus, joka rakentuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta alueesta. On tärkeää, että ihmisen voi hyvin näillä kaikilla alueilla, koska ne ovat välittömässä vaikutuksessa toisiinsa. Puhuttaessa yksilöstä osana työhyvinvointia, on tarkasteltava kokonaisuutta kaikkine alueineen, koska minuuksia on olemassa vain yksi, kokonaisminä. (Vesa 2011, 17.)

Työntekijä pystyy ideaalissa tilanteessa jättämään työasiat työpaikalle, mutta minuus kulkee työntekijän mukana. Yksilölliseen hyvinvointiin liittyy kaikki elämän osa-alueet ja tunteet, joita yksilö elämässään kohtaa. Kaikki kohtaamamme tunteet eivät valitettavasti ole positiivisia ja iloisia, vaan osa koetaan hankalina ja hyvinvointia laskevin. Kun yksilöllä on kehittynyt taitoja itsehoitoon, oppii hän tulemaan toimeen hankalien tunteiden ja elämänvaiheiden kanssa, sekä säätelemään niiden voimakkuutta suhteessa näkyvään käytökseen. Tunteiden säätely on tärkeää, koska se lisää niin fyysistä, kuin psyykkistäkin hyvinvointia. Nämä positiiviset vaikutteet heijastuvat myös työhyvinvointiimme sitä kohottaen. (Luukkala 2011, 79.)

Fyysisen terveyden merkitys kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on merkittävä. Sillä edistetään työstä palautumista, sekä ehkäistään sairauksia, joilla voisi olla työkykyä heikentävä vaikutus. Liikunta suoritettuna vaikuttaa myös ihmisen psyykkiseen tilaan vapauttamalla dopamiinia ja endorfiinia elimistön käyttöön. Näiden hormonien vaikutus tutkitustikin lisää psyykkistä hyvinvointia. Työntekijä voi omalta osaltaan luoda kannusteita fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen, mutta päävastuu siitä jää yksilölle itselleen. (Juuti & Vuorela 2015, 88.)

Otala ja Ahonen korostavat työntekijän omaa vointia ja sen tunnistamista myös työpäivän aikana. Työhyvinvoinnissa onkin osaltaan kyse henkilökohtaisesta tunteesta ja sen aikaansaamasta viireystilasta. Hyvinvoiva työyhteisö koostuu siis hyvinvoivista työntekijöistä. Hyvät kollegiaaliset suhteet edesauttavat niin yksilöllistä-, kuin työhyvinvointiakin. Kun työyhteisö kykenee suunnittelemaan uutta tai mukauttamaan jo olemassa olevaa ilman työhyvinvoinnin muutoksia, voidaan puhua toimivasta tiimistä. Hyvinvoivassa työyhteisössä sen jäsenet kommunikoivat avoimesti ja ymmärtävät

toistensa ainutlaatuisuutta sekä osaavat hyödyntää jokaisen taitoja. Toimiva työyhteisö tukee toisiinsa vaikeissa tilanteissa ja ristiriitojen ilmaantuessa kykenee ne selvittämään rakentavasti ja empaattisesti. Myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen sujuu toista kunnioittavasti ja ammattitaitoa kehittävästi. (Vesa 2011, 18; Robertson & Cooper 2011, 3; Ilmarinen 2020, 10.)

Mankan, Hakalan, Nuutisen ja Harjun mukaan työyhteisössä tarvitaan avoimuutta, jotta ryhmähengen on mahdollista kehittyä. Kehittymisen mahdollistaa arvostuksen läsnäolo niin suhteessa itseen kuin työtovereihin. Ristiriitoja saattaa syntyä, kun työyhteisössä ei kyetä arvostavasti kohtaamaan risteäviä näkemyksiä. Kun näkemuserot pääsevät kasvamaan ristiriidoiksi, alkavat ne huonontamaan työilmapiiriä. (Alasaari 2018, 8; Juuti & Vuorela 2015, 45–46.)

Manka ym. ovat kuvanneet ristiriitatilanteiden syntymisen vaikuttimiksi vajavaiset keskustelutaidot tai inhimilliset väärinkäsitykset toisen ihmisen pyrkimyksistä. Ristiriitatilanteet voidaan ratkaista vain keskustelulla, joka mahdollistaa väärinkäsitysten taustalla olevien tekijöiden tarkastelun. Kun väärinkäsityksiä pyritään purkamaan, on kyseessä avoimuuden lisääminen ja sen myötä ryhmähengen mahdollistuu positiivinen vaikutte. (Alasaari 2018, 8.)

Kun työyhteisössä vahvistetaan luottamusta ja vastavuoroista kommunikaatiota, vahvistetaan samalla työyhteisön sosiaalista pääomaa. Tämä pääoma on niin yksilö-, kuin yhteisötason voimavara. Jos sosiaalinen pääoma on laskenut, nostaa se terveyden heikkenemisen vaikutetta 1,3-kertaiseksi. Masennusoireisiin sillä on tilastoitu olevan 30-50% korottava vaikutte. (Manka & Manka 2016, 133.)

3.1.4 Työtehtävä

Työn mielekkyys ja sopivuus ovat suuria vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hyvää työtä kuvataan usein sellaiseksi, mikä tarjoaa haasteita ja vaihtelua työpäiviin. Työelämään vaikuttavat muutokset epävarmuustekijöineen on tuonut esille tarpeen työn pysyvyyteen ja ennakoitavuuteen. Kun pysyvyys ja ennakoitavuus saavutetaan, syntyy turvallisuuden tunnetta, joka antaa mahdollisuuden työn imulle. Työn imu mahdollistuu, kun työntekijällä on mahdollisuus keskittyä perustyöhönsä ja tehdä sitä laadukkaasti omaa ammattitaitoaan hyödyntäen. (Hakanen 2011, 7.) Vesterisen mukaan (2011, 29) työ voikin parhaimmillaan muodostua tekijälleen voimavaraksi, sekä osaksi omaa identiteettiä.

Työntekijöihin kohdistuu paljon vaatimuksia työnsä suorittajina. Työajan ja vapaa-ajan rajan vetäminen on entistä vaikeampaa, koska nykyiseen tiukkaan työntekijäresursointiin sopeutuminen vaatii yleensä työntekijältä joustoa. Työn kuormittavuus korostuu, jos työntekijä joutuu joustamaan vapaa-ajastaan. Se tekee lopulta työhön saapumisesta vastentahtoista, kun motivaatio ei enää kulje mukana. Motivaatioon vaikuttaa laajasti myös työn organisointi. Organisoinnin tärkeys korostuu erityisesti jatkuvan muutoksen alla olevissa työtehtävissä. (Hakanen 2011, 17; Kauhanen 2003, 49.)

3.2 Työhyvinvoinnin näkökulmia

Työhyvinvointi on kuitenkin aina yhteydessä organisaatioon, jossa työtä suoritetaan. Ilman organisaation tarjoamaa työtä, ei ole myöskään työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tarkasteluun voidaan käyttää erilaisia viitekehyksiä, joista alkeellisin selitetään tapahtuvaksi syntyä ja vastuuta myöten työntekijästä käsin. Tämä näkökulma painottaa työntekijän omia voimavaroja, ja niiden ylläpitoa esim. elämäntapojen ja elämäntapomuksen avulla. Näillä työntekijän ominaisuuksilla on varmasti osaltaan vaikutusta työhyvinvointiin, mutta selitysmallista jää kokonaan puuttumaan työolosuhteiden vaikutus. (Tarkkonen 2012, 14–15.)

Kansallisen valtavirran näkökulma on näkökulmista se yleisin. Tätä näkökulmaa tuodaan esille useimmissa työhyvinvointiin liittyvissä koulutuksissa, sekä kirjallisuudessa. Näkökulman ydin ottaa huomioon alkeellisen näkökulman painotuksien lisäksi fyysisistä työympäristöstä, sekä johtamisvuorovaikutuksen heijasteita työhyvinvointiin. Näkökulma nostaa esimies- ja johtamistyön keskeiseen rooliin, mutta ei työ esille hänen rooliaan ja vaikuttavuuttaan osana suurempaa organisaatiota. Yksittäinen esimies edustamassa organisaatiota osana kokonaisuutta ei ole kovinkaan oikeudenmukainen, tai perustu vallitsevaan työturvallisuuslainsäädännön 8 § 4 momentin vaatimukseen työnantajalle veloitettusta valvonnasta ja työolojen laadunvalvonnasta. (Tarkkonen 2012, 15; Työturvallisuuslaki 2002, §8.)

Tarkkosen mukaan (2012, 15–16) edellisessä kappaleessa kuvattu näkökulma tähtää vahvasti lähi-työympäristöön ja sen vaikutteisiin keskenään. Se ei ota huomioon lainkaan suurempaa organisaatiokehystä, joka asettaa lähityöhön omat tavoitteensa ja kehittämissuunnitelmansa. Marja-Liisa ja Marjut Mankan (2016, 81–82) määrittämät työhyvinvoinnin tekijät, kuitenkin huomioi organisaation osuuden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja osallistujat

Ensikoti Pihlassa tehtävä työ vaatii tekijöiltään laajaa ammattiosaamista ja erityisesti vahvaa psyykkistä voimaantumiskykyä. Vaativa työ tuo mukanaan haasteita ja kuormaa, jotka vaikuttavat työntekijän jaksamiseen ja työmotivaatioon. Tällä tutkimuksella tavoiteltiin työhyvinvointiin liittyvien käsitysten ja ajatusten näkyväksi tekemistä Ensikoti Pihlassa. Tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotta niihin olisi mahdollista organisaatiossa vaikuttaa hyvinvointia lisäävästi.

Tällä opinnäytetyöllä vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä tekijät työssä vaikuttavat psyykkiseen työhyvinvointiin?
2. Mitkä tekijät työssä vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin?

Tähän tutkimukseen osallistuivat Ensikoti Pihlan kaikki työntekijät (N=9), joiden työnkuvan keskiössä ovat päihdekuntoutusjaksolla olevat asiakkaat. Työnimikkeinä tutkimukseen mahdollisesti osallistuvilla ovat sosiaalityöntekijä, erityistyöntekijä, sekä ohjaaja.

4.2 Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössäni käytin tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista, eli laadullista tutkimusmenetelmää. Käytännössä tämän menetelmän käyttäminen näkyi tutkimuksessani kokonaisvaltaisena tiedon keräämisinä, sekä siinä, että tutkimusaineisto kerättiin luonnollisesta ja todellisesta työelämän materiaalista. Lisäksi tutkimuksessa suosittiin ihmistä pääasiallisena tiedonsaannin lähteenä. Tästä syystä lähtökohdaksi ei muodostunut erilaisten teorioiden testaaminen valittuun tutkimuskohteeseen, vaan tutkimuksen avulla nousevien ilmiöiden ja kokemusten monitahoinen tarkastelu suhteessa olemassa olevaan teoretietoon. Aineisto tuotettiin pääasiallisesti ilman tutkijaa, mutta tutkija voi kuvitella tuottavansa opinnäytetyönsä suoraan lukijalle. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164; Eskola & Suoranta 2008, 14–15.)

Kvalitatiiviselle tutkimusmenetelmälle on tyypillistä myös tutkimussuunnitelman joustavuus, joka elää olosuhteiden mukaisesti. Avoimeksi jätetty tutkimussuunnitelma korostaa eri tutkimusvaiheiden hitsautumista yhteen, sillä laadullisessa tutkimuksessa tulkintaa tapahtuu prosessin jokaisessa vaiheessa. Tästä syystä tutkimusprosessia ei ole ideaalia jaotella toisiaan seuraaviksi kronologisiksi ketjuiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164; Eskola & Suoranta 2008, 14–15.)

Tutkimuksen tiedot kerättiin lomakehaastattelun avulla. Lomakehaastattelulla kartoitettiin asioita, joita ensikodin työntekijät pitävät työhyvinvointinsa suhteen tärkeinä ja huomionarvoisina käytänteinä, tai niiden puutteina. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija ja haastateltavien yhteys on ole-

massa. Tästä syystä kaikki haastattelut haastattelutavasta riippumatta ovat yhteistyön aikaansaannosta. Lomakehaastattelua käyttämällä pyritään kuitenkin vähentämään tutkijan vaikutusta haastateltavaan ja aiheen käsittelyyn. Tästä huolimatta on mahdollista, että haastattelulomakkeessa kysymykset saattavat heijastella tutkijan omia oletuksia. Gummessonin (1991) mukaan on tutkijoita, jotka eivät koe ongelmaksi omien tunteidensa näkymistä osana tutkimusta. Tutkijoina he edustavat hermeneuttisen paradigman suuntaa, kun taas positivistisen suuntauksen tutkija pitää tunteensa erossa tutkimuksesta. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 23.)

Kun opinnäytetyön keskiössä on työelämän monimuotoisuus ja sen tutkiminen, käsitetään opinnäytetyö silloin kehittämistyöksi kaksisuuntaisen yhteistyösuhteen välille. Jotta yhteistyö olisi laadukasta täytyy siitä löytyä sekä opiskelijan omia tutkimusvalmiuksia, sekä tavoitteiden asettamiseen liittyvää yhteistyötä. Kun luodaan työelämään soveltuvaa tutkimusta, voidaan puhua markkinalähtöisistä odo-
tuksista. Näin opiskelijan ja yrityksen välinen yhteistyö korostuu enemmän konsultatiiviseksi suhteeksi, jolle on tyypillistä tutkimustulosten hyötyjen näkyväksi saattaminen. (Rissanen 2003, 57–58.)

Opinnäytetöistä ei voida muodostaa yhtä vallitsevaa käsitystä, vaan jokainen opinnäytetyö muodostaa tutkimuksellaan omat merkityksensä. Yhteistä ammattikorkeakoulun opinnäytetöille on kuitenkin se, että niillä kyetään vastaamaan työelämän moninaiisiin kehittämistarpeisiin. (Rissanen 2003, 57–58.)

Opinnäytetyössäni korostui haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden ääni ja kokemuksellisuus. Lomakehaastattelu lavecine kysymyksiin mahdollisti laajojen kokonaisuuksien lisäksi työntekijöiden yksityiskohtaiset ja rehelliset näkemykset työhyvinvoinnin tilasta. Vain rehellisyydellä ja avoimuudella kyetään kehittämään oikeita asioita, ja siksi työntekijöiden ääni on avainasemassa.

4.3 Tutkimuksen aineiston keruumenetelmä ja sisällönanalyysi menetelmänä

Keskittyäessä spesifiin tiedonhankintaan, on haastattelu yksi perusmuotoisimmista tutkimustavoista sen toteuttamiseksi. Tähän tutkimukseen kerätään aineistoa lomakehaastattelun avulla, eli haastatteleamalla ensikodin työntekijöitä valmiiksi muotoiluilla kysymyksillä. Lomakehaastattelu jakaa selvästi näkemyksiä liittyen sen sisällölliseen määritelmään. Lähdekirjallisuudessa on saatavissa useita eri määritelmiä lomakehaastattelun sisällöstä ja sen tarkoituksista. Määritelmä tässä tutkimuksessa kertoo, että lomakehaastattelua voidaan nimittää myös strukturoiduksi tai puolistrukturoiduksi haastatteluksi, riippuen siitä, kuinka vastausmahdollisuudet on rajattu. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 11; Eskola & Suoranta 2008, 85–86.) Tässä tutkimuksessa lomakehaastattelu suoritetaan puolistrukturoitua mallia käyttäen. Tässä mallissa valmiisiin kysymyksiin ei ole vaihtoehtoisia vastausvaihtoehtoja, vaan vastaaja saa itse muodostaa vastauksensa vapaasti.

Kyselylomakkeen saatekirjeineen (LIITE 1 ja 2) ja vastauslaatikkoineen toimitin Ensikoti Pihlaan 30.8.2020. Täytetyt vastauslomakkeet noudettiin 16.9.2020. Kyselyyn saatiin yhdeksän vastausta. Vastaukset olivat kattavia, joten aineistolle ei ollut tarpeellista suorittaa täydennystä. Kyselylomakkeessa oli kaikkiaan neljä kysymystä. Pääkysymykset oli jaettu koskemaan psyykkistä työhyvinvointia, fyysistä työhyvinvointia sekä henkilökohtaisia kehittämisaikajatuksia.

Kvalitatiivinen analyysi ei perustu tilastollisiin todennäköisyyksiin yksinkertaisesti siksi, että menetelmää hyödyntämällä ei ole järkevää tehdä niin suurta määrää haastatteluja, jotta niiden avulla saataisiin aikaiseksi merkittäviä tilastollisia eroavuuksia. Analyysin tarkoituksena onkin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta teemasta valitulle kohderyhmälle. Analyysi mahdollistaa myös kerätyn tiedon tiivistämisen, kuitenkin säilyttäen sen informaatioarvon. Tärkeintä on koostaa kerätystä tutkimusaineistosta rakenteellisesti ja tutkimusarvollisesti mielekästä materiaalia. (Alasuutari 2011, 38; Eskola & Suoranta 2008, 137.)

Sisällönanalyysiä hyödyntämällä voidaan siis toteuttaa sisällöllisesti laadullisia tutkimuksia. Sisällönanalyysin avulla voidaan löytää yhdestäkin tutkimuksesta useita eri ilmiöitä. Ilmiöiden runsaus on positiivinen asia, mutta se saattaa eksyttää tutkijan omasta fokuksesta. Sisällönanalyysi kohdennetaan aina tutkimuksen dokumenttiin, joka voi olla esimerkiksi kirjallinen teos tai haastattelu. Sisällönanalyysi mahdollistaa objektiivisen ja sanallisen menettelyn toteutumisen, mutta johtopäätökset, sekä niiden analysointi jäävät aina tutkijan itsenäiseksi työksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93, 103–108.)

Sisällönanalyysiä voidaan toteuttaa kolmesta eri lähtökohdasta. Lähtökohdan valinnan tekee puhtaasti se, mikä valitaan ohjaavaksi menetelmäksi. Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysiä tehdään teoriaohjaavaa analyysitapaa hyödyntäen. Aineistoa siis analysoidaan aineistolähtöisesti, mutta tuloksien pohjalta tehdyt havainnot liitetään saatavilla olevaan teoretietoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 105–106).

Työhyvinvointiin liittyvä teoretietieto on hyvin kattavaa ja jo laajasti tutkittua. Tästä syystä teoretietieto jakautuu moneen eri tutkittuun näkemykseen. Tutkijana jouduin jo suunnitelmavaiheessa rajaamaan teoreettista viitekehystä ja valitsemaan tälle tutkimuksellinen tieteellinen teoreettinen pohja, joka palvelisi parhaimmalla tavalla tulevia tutkimustuloksia ja sitä kautta edistäen tutkimuksen vaikuttavuutta työyhteisössä.

Alasuutarin (2011, 39) mukaan analyysi sisältää kaksi erillistä vaihetta; havaintojen pelkistämisen ja arvoituksen ratkaisemisen. Vaikka kyseessä on kaksi täysin erillistä vaihetta, nivoutuvat ne kuitenkin toisiinsa käytännön vaiheissa. Havaintojen pelkistäminen voidaan jaotella kahteen osaan; aineiston metodologiseen tarkasteluun, sekä havaintojen yhdistämiseen. Tarkastelussa fokusoidutaan huomioidaan viitekehysten ja tutkimuskysymysten kannalta olennaisinta aineistoa. Tarkastelun jälkivaiheena havaintoja yhdistetään löytämällä havaintojen yhteisiä nimittäviä tekijöitä. (Alasuutari 2011, 40–43.)

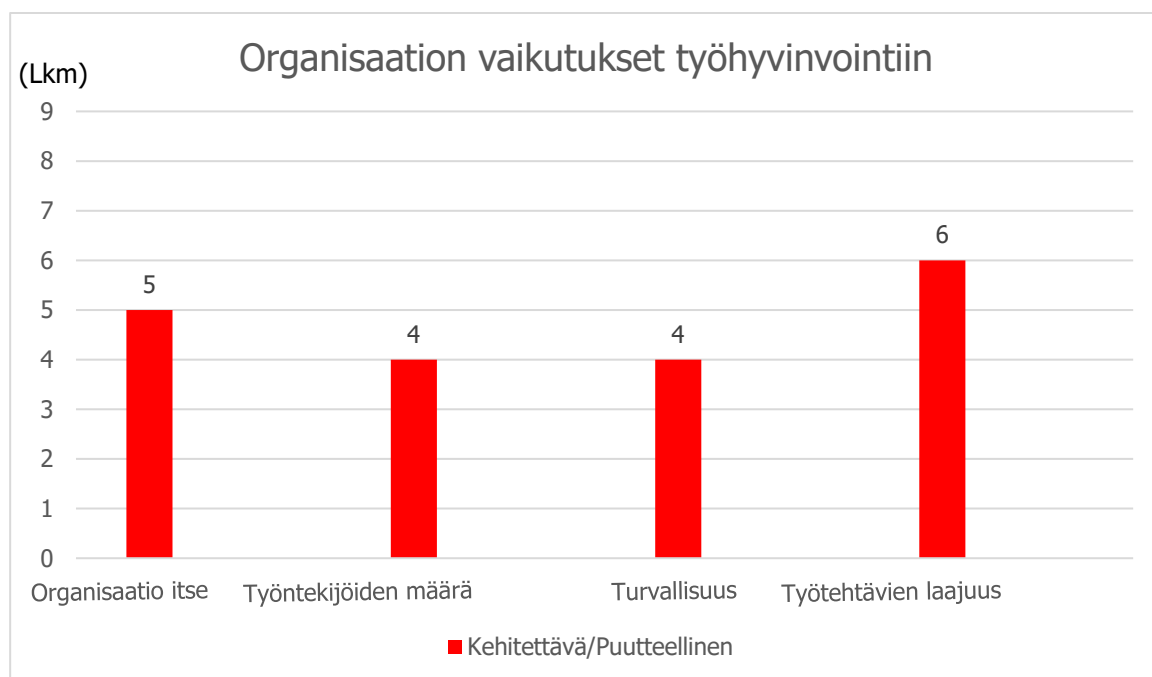
Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä on tärkeää luoda vastauksien perusteella runko, jonka ulkopuolelle jääneet vastaukset muodostavat omia uusia käsiterunkoja. Rungon luomisessa auttaa valittu teoriapohja, ja sen luomat käsitejärjestelmät (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113–115.) Tässä tutkimuksessa teoreettisena runkona käytettiin sivulla yhdeksän esitettyjä Marja-Liisa Mankan määrittelemiä työhyvinvoinnin tekijöitä.

Arvoituksen ratkaisemisella tarkoitetaan eräänlaisen rakennekokonaisuuden muodostamista. Rakennekokonaisuuksia saadaan muodostettua tuotettujen vastausten ja vihjeiden avulla, sekä pohtimalla niiden merkitystä. Kun pelkistämistä apuna käyttämällä saatuja havaintoja tulkitaan vihjeinä, viitataan silloin yleensä olemassa oleviin tutkimuksiin tai kirjallisuuteen. Arvoituksen ratkaisemisen kannalta on oleellisessa roolissa saatujen vihjeiden määrä. Mitä enemmän vihjeitä, sitä todennäköisemmäksi muodostuu oikea ratkaisu. Puhuttaessa tieteellisestä tutkimuksesta on asennoiduttava siihen, että täydellistä ratkaisua ei voida saavuttaa. (Alasuutari 2011, 44–48.)

5 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT ENSIKOTI PIHLASSA

5.1 Organisaation vaikutukset työhyvinvointiin

Organisaation merkitys osana työhyvinvoinnin toteutumista näyttäytyi vastauksissa hyvin vahvasti. Vastauksissa korostuivat selvästi neljä teemaa, jotka seuraavassa kuvassa (KUVA 2) on tuotu esille. 2/3 osaa vastaajista pitää työtehtäviään liian laajoina. Yli puolet vastaajista toi esille organisaation vaikutukset ja hieman alle puolet piti työntekijöiden määrää nykyiseen asiakaspaikkamäärään nähden riittämättömänä. Myös turvallisuus mietitytti useita vastaajia.



KUVA 2. Organisaatioon linkittyvät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa.

Organisaatio itsessään näyttäytyi melkein puolelle vastaajista kaukaisena tekijänä (KUVA 2). Vastauksissa korostui tunne, että organisaatiotasolla ei ymmärretä Ensikoti Pihlassa tehtävää työtä tai työstä syntyviä kuormitustekijöitä.

”Organisaation pitäisi lisätä ymmärrystä Pihlan 24/7 tapahtuvasta työstä. Kun ymmärrys lisääntyisi, oletukset vähenisivät.”

”Johtotasolle lisää ymmärrystä Pihlassa työskentelystä, että mitä täällä käytännön tasolla tehdään ja minkälaisiin tilanteisiin voidaan joutua. Ymmärrystä vastuusta ja yksintyöskentelystä.”

Työntekijöiden määrä ja sen myötä turvallisuus koettiin riittämättömänä suhteessa asiakaspaikkoihin (KUVA 2). Ensikoti Pihlan muutettua uusiin tiloihin, kasvoi asiakaspaikkamäärät huomattavasti. Asiakasmäärän ollessa suuri, tuntee työyhteisö suurta riittämättömyyttä ja turvattomuutta suuren asiakasmäärän muodostaman yhteisön alla. Turvattomuuden tunne liittyy osaltaan myös yksintyöskentelyyn, jota tapahtuu erityisesti viikonloppuisin ja yöaikaan. Uhkaaviksi koettuja tilanteita

Pihlassa on esiintynyt ja asiakkaiden tunnetiloista johtuva ”kaos” on usein läsnä ja vaatimassa työntekijän läsnäoloa sekä rauhoittelua.

”Jopa asiakkaat itse ovat huomanneet henkilökunnan vajauksen ja ihmetelleet sitä ääneen. Silloin ei voi välttämättä puhua laadukkaasta Pidä kiinni-hoitojärjestelmästä.”

”Sekä fyysinen, että psyykinen riski on yksintyöskentely arvaamattomien asiakkaiden kanssa. Varsinkin ilta-, yö- ja viikonloppuvuoroissa.”

Työtehtäviä koettiin olevan määrältään paljon (KUVA 2). Erilaiset työskentelyfoorumit ja asiakkaiden asioinnit vievät suurimman osan työajasta. Työntekijät kokevatkin, että erilaiset Pihlan ulkopuoliset, asiakastyöhön kuulumattomat tapahtumat syövät työntekijöiden työaikaa pois itse asiakastyöstä.

”Liikaa erilaisia kekkereitä, joihin meillä pitäisi olla aikaa osallistua, mutta kun ei ole.”

”Liian paljon hoidettavia ja hallittavia asioita. Työn teko ja asioiden hoitaminen on rikkonaista ja aina kaikki keskeytyy ennemmin tai myöhemmin.”

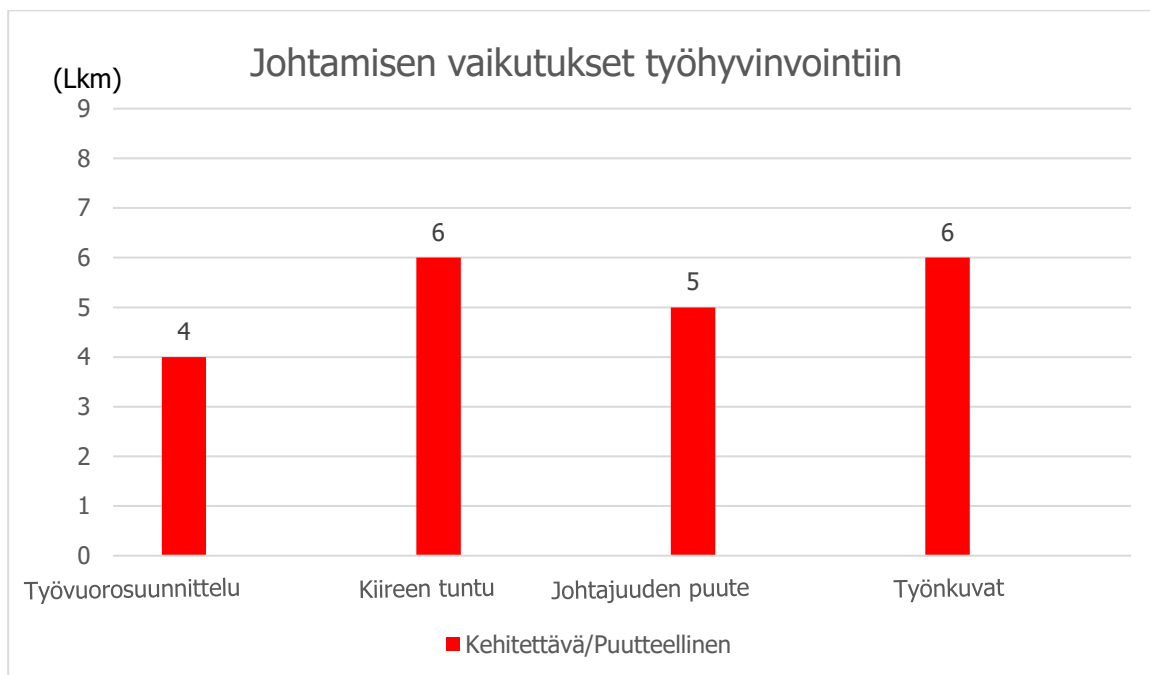
5.2 Johtamisen vaikutukset työhyvinvointiin

Johtaminen ja sen näkyvyys korostui vastauksissa laajasti (KUVA 3). Yli puolet vastaajista nosti johtajuuden puutteen esille, joka ilmeni riittämättömänä johtajuuden näkymisenä. Johtajuuden puutteen lisäksi työvuorosunnittelun puutteet ja tasa-arvo, kiireen tuntu, sekä epäselvät työnkuvat nousivat vastauksissa selvästi esille. Organisaation vaikutteiden lisäksi johtaminen koettiin vastauksissa toimimattomaksi ja kehitettäväksi alueeksi.

”Pihlan johtajan jatkuva ajan tasalla oleminen, läsnäolo ja tuki olisi työntekijöille ensiarvoisen tärkeää ja siinä voisi tapahtua parannusta.”

”Sellaista ihmistä kaivataan, jota kaikinensa kunnioitetaan ja joka sanoo, miten asiat tehdään. Seisoo sanojensa takana hyvin itsevarmasti. Hän kuuntelee työntekijöitä, mutta ei anna työntekijöiden hyppiä nenälle.”

”Koen, että johtajalla itsellään ei ole selkeää käsitystä roolistaan asiakastyössä tai henkilöstöjohtamisessa. tulee kokemus, että vastuukysymyksissä/päätöksissä asiat siirtyy aina johtoryhmätasolle.”



KUVA 3. Johtamiseen linkittyvät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa.

Työvuorosuunnittelu koetaan Pihlassa työhyvinvointia vähentäväksi tekijäksi (KUVA 3). Työvuorosuunnittelu ja sen vaikutus jaksamiseen näyttäytyy puutteellisena ja epätasa-arvoisena.

”Työvuorosuunnittelu pitäisi saada kuntoon ja selkeytetyksi, koska se vaikuttaa työilmapiiriin.”

”Työvuorolistoista kinastelu on jo legendaarista. Sen ympärillä käytävät keskustelut ovat saaneet jo suhteettomat mittasuhteet.”

”Pakottaminen listan tekemiseen ihmisiltä, jotka ovat sitä jo yrittäneet, ei johda muuhun kuin ihmisten välisten suhteiden pahoinvointiin ja turhiin vatvomisiin.”

Kiireen tuntu on tulosten mukaan työssä läsnä usein, kun asiakkaita on paljon (KUVA 3). Kiireeseen voi olla vaikutteina monia tekijöitä, kuten henkilöstön määrä ja työnkuvat. Usein myös työn suunnittelu tai sen suunnittelemattomuus ovat kytköksissä kiireiseksi koettuun tilanteeseen. Kiire usein koetaan kuormittavana tekijänä. Varsinkin niissä tilanteissa, kun kiireen tuntu pitkittyy ja alkaa lisäämään negatiivisiksi miellettyjen tunteiden, kuten riittämättömyyden määrää.

”Ajoittainen kiire, kuten asiakastilanteista toiseen siirtymiset. Tauot ja ruokailut siirtyvät.”

”Asiat jäävät kesken, perustehtävälle ei jää aikaa.”

”Suunnitelmat eivät toteudu. Siirtyvät ja kasaantuvat.”

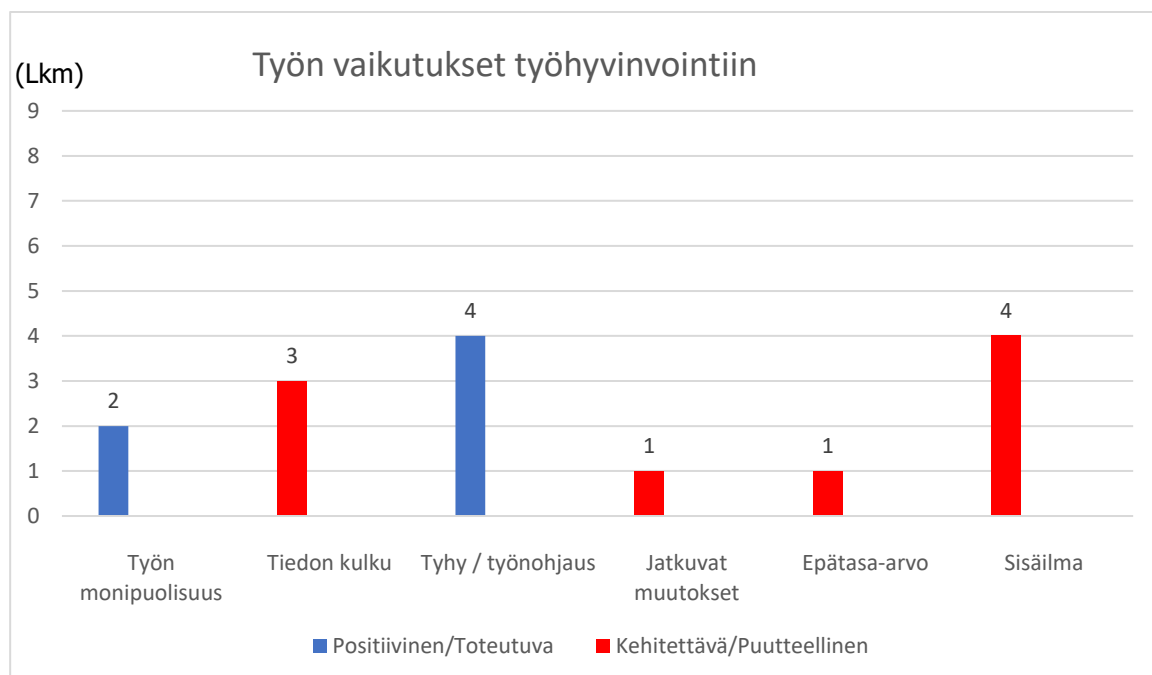
Henkilökohtainen työnkuva alleviivaa työntekijän tärkeintä työtehtävää. Työnkuvaa voidaan rikastuttaa henkilökohtaisilla lisävastuilla, jotka voivat vaihdella työntekijäkohtaisesti. Vastaajat kokivat työn kuvan olevan monilta osin epäselvä ja epätasa-arvoinen, joka vaikuttaa heidän työhyvinvoinnin kokemukseensa (KUVA 3.)

”Tehtävien jakamattomuus ihmetyttää, että kuka hoitaa ja minkäkin asian ja minä päivänä. Näitä ei ole selkeästi kirjattu mihinkään. Kenelle kuuluu mikäkin asia ja kenellä on vastuu?”

”Työnkuva olisi hyvä selkiyttää ja vastuuta työntekemisestä jakaa niin, ettei vain tietyt ihmiset tee hommia ja toiset eivät niitä tee.”

5.3 Työn vaikutukset työhyvinvointiin

Kun puhutaan työstä ja sen vaikutteista, puhutaan niistä tekijöistä, jotka edesauttavat tai heikentävät työn suorittamista. Työntekijä palkataan työsuhteeseen tekemään työtä. Työn tekeminen on monimuotoinen ja vaikutuksille altis tekijä. Kun työntekijällä on mahdollisuus tehdä työtä ilman siihen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, voidaan ajatella silloin ”työn imun” toteutuvan.



KUVA 4. Työtehtävään linkittyvät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa.

Työntekijän työssä Ensikoti Pihlassa vastausten perusteella nähdään molempisuuntaisia vaikutuksia (KUVA 4). Työn monipuolisuus, sekä työhyvinvointiin suunnattujen tekijöiden vaikutus nähdään useissa vastauksissa tärkeänä ja jaksamista edistävinä tekijöinä. Tiedon kulun ongelmat, jatkuvat muutokset ja epätasa-arvo nousevat vastauksissa esille työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä.

”Työn monipuolisuus on hyvä asia.”

”Työn mielekkyys lisää psyykkistä hyvinvointia.”

Tiedon kulkuun liittyvät ongelmat koettiin tuloksissa kuormittavina (KUVA 4). Heikko tiedonsiirto luo epävarmuutta ja vaikuttaa pitkittyessään vastuun häviämiseen ja sen myötä kyynistymiseen. Tiedon kulkuun liittyvät ongelmat vaikuttavat kolmasosaan vastaajista.

”Tiedonkulku tökkii, vaikka istutaan raporteilla ja infovihkokin on keksitty, niin silti moni on jostakin asiasta ”monttu auki”, ettei ole kuullutkaan asiasta.”

”Tehtävien jakamattomuus ihmetyttää. Kuka hoitaa minkäkin asian ja minäkin päivänä.”

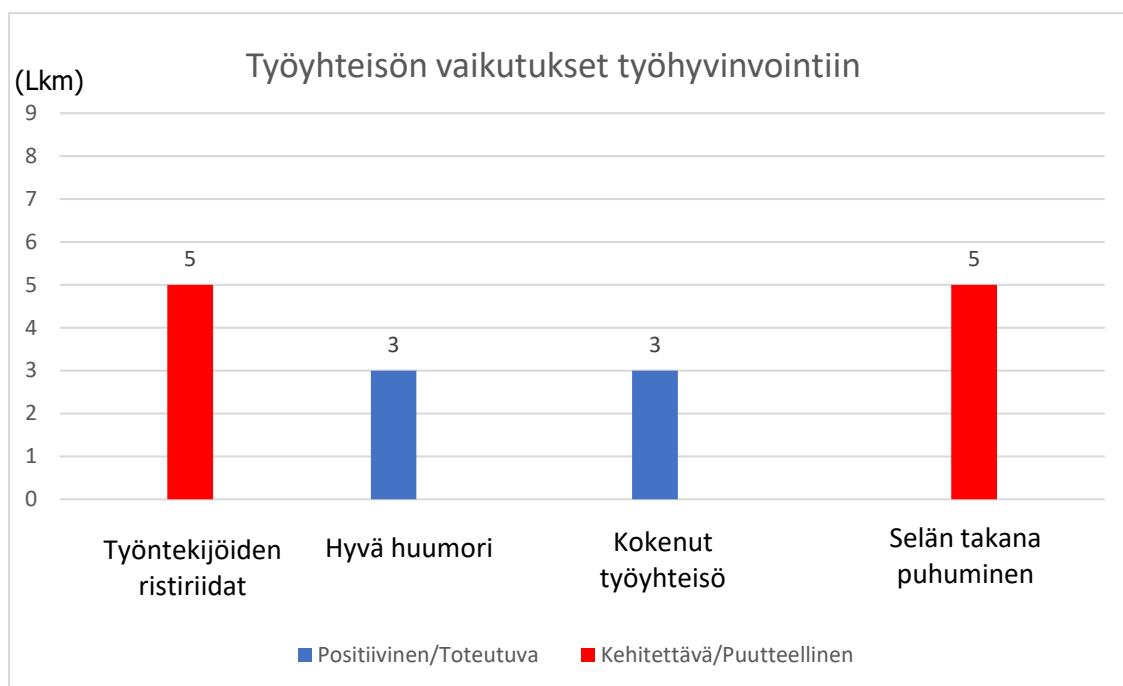
Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia kuormitustekijöitä ei juurikaan noussut esille sisäilmaa lukuun ottamatta (KUVA 4). Ilman riittävyys neuvottelukäyttöön otetuissa tiloissa ei työntekijöiden näkökulmasta riitä, vaan aiheuttaa vireystilan laskua. Uusia suurempia tiloja pidettiin toimivina muutamiin vuodenaikoihin sidoksissa olevista tekijöistä huolimatta.

”Ajoittainen huono ilmanvaihto, väsyminen ja päänsärky.”

”Ilmanlaatu Pihlassa huono, erityisesti neuvotteluhuoneessa. Happi loppuu ja aiheuttaa väsymystä.”

5.4 Työyhteisön vaikutukset työhyvinvointiin

Ensikoti Pihlan työyhteisöön ja sen vaikutteisiin työhyvinvoinnissa otettiin lomakehaastattelussa kantaa voimakkaimmin johtamisen lisäksi (KUVA 5). Huumori koettiin tärkeäksi voimavaraksi raskaan työn vastapainona. Huumoriin nidottiin yhteen kuuluvaksi myös me-henki ja hyvä fiilis. Positiivisten voimavarojen olemassaolo ja niiden esille tuominen nähtiin arvokkaina tekijöinä juurikin työhyvinvoinnin kannalta.



KUVA 5. Työyhteisöön linkittyvät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa.

Huumori koettiin tärkeäksi voimavaraksi raskaan työn vastapainona (KUVA 5). Huumoriin nidottiin yhteen kuuluvaksi myös me-henki ja hyvä fiilis. Positiivisten voimavarojen olemassaolo ja niiden esille tuominen nähtiin arvokkaina tekijöinä juurikin työhyvinvoinnin kannalta. Myös **kokenut työyhteisö** huomioitiin vastauksissa positiivisena asiana.

”Pihlassa on hyvä ja kokenut työporukka ja keskustelukulttuuria on pyritty lisäämään.”

”Hurtti huumori kantaa ja tukee työhyvinvointia.”

”Työkavereiden tuki on hyvinvointia edistävä asia.”

Työntekijöiden väliset ristiriidat nousevat vahvasti esille (KUVA 5). Vastauksissa ei kuitenkaan nouse esille syitä ristiriitojen takana, mutta seurauksia sanotetaan avoimesti. **Selän takana puhumisen** kulttuuri on liitoksissa vahvasti ristiriitojen olemassaoloon. Toimintakulttuuri selvästi työntekijöiden keskuudessa tunnustetaan vallitsevana ilmiönä, mutta lomakehaastattelun kehittämissajatuksissa ei nouse esille ehdotuksia sille, kuinka tilannetta korjattaisiin. Vain yksi vastaajista tuo edes esille kehitettävissä asioissa työntekijöiden väliset ristiriidat.

”Ei pahan puhumista työkavereista. Ei selän takana puhumista.”

”Ei muodosteta ”kuppikuntia”.”

”Työntekijöiden välit vaikuttavat näennäisesti olevan kunnossa.”

Työntekijöiden kuormittuneisuus koetaan osaksi ristiriitoihin vaikuttavina tekijöinä. Kuormittuneisuuden juurisyyt ja vaikutteet aiheuttavat vastaajissa hämmennystä.

”Olisi myös hyvä tarkastella mistä epävarmuus tai kuormittuneisuus kumpuaa... Onko itse asiakastyöhön liittyviä tekijöitä vai työyhteisönsä asioita?”

”Kummallinen raskas tunnelma ja työssä viihtymättömyys ja väsymys kaikkeen paistaa läpi. Yleinen tyytymättömyys ja vilahtelee puheissa vähän väliä.”

Työyhteisössä vallitseva eriarvoisuus ja arvojärjestys nousee vastauksissa voimakkaasti esille. Työyhteisössä koetaan olevan eriarvoisuutta ja johtamista siihen tehtävään palkkaamattomien työntekijöiden toimesta. Lisäksi työmenetelmänä käytettävää yhteisöhoitoa käytetään vastauksien perusteella perusteena vääränlaisissa toiminnoissa.

”Pihlassa on monta pikkujohtajaa, jotka huseeraavat monessa, mutta valmista ei tule, vaan enemmänkin efekti siitä, mitä useampi kokki sen huonompi soppa.”

”Kaikissa asioissa ei voida vetäytyä yhteisöllisyyden taakse.”

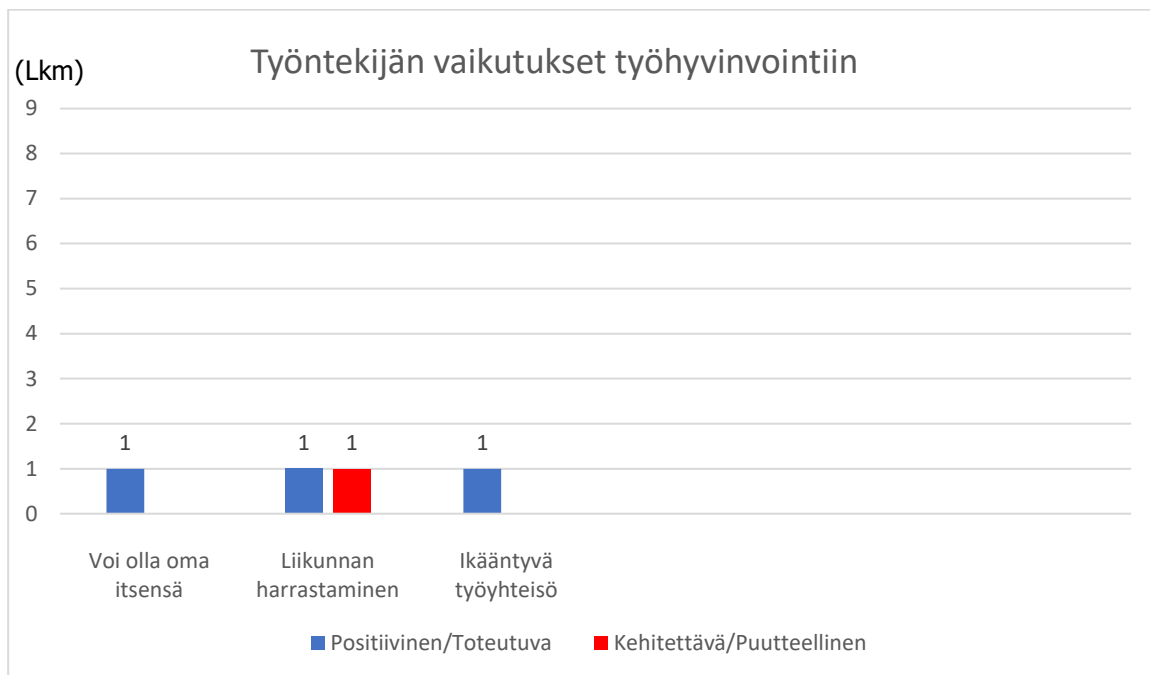
Työyhteisön jäsenten luottamus jäsenten väliseen ammattitaitoon koettiin puutteellisena. Työyhteisössä koetaan tapahtuvan arvostelua, mutta siitä ei keskustella suoraan asianomaisten kesken, vaan omaa näkemystä toisen tekemästä arviosta jaetaan selän takana.

”Meidän pitäisi luottaa enemmän työkaverin ammattitaitoon ja kykyyn tehdä päätöksiä. Jälkeenpäin arvostelu ei hyvinvointia lisää.”

”Kuunnella asianomaista, jos koetaan, että hän on tehnyt väärän ratkaisun. Enemmän avoimuutta ja mahdollisuus palata asioihin.”

5.5 Työntekijän vaikutukset työhyvinvointiin

Työntekijän vaikutteita osana Ensikoti Pihlan työhyvinvointia tunnistettiin vastausten perusteella vain vähän.



KUVA 6. Työntekijään linkittyvät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa.

Vain muutamissa vastauksissa tuotiin esille työntekijästä eli yksilöstä nousevia vaikutteita työhyvinvointiin (KUVA 6). Yhdessä vastauksessa sanoitettiin sitä, että pystyy työyhteisössä olemaan puhtaasti oma itsensä ja tulla hyväksytyksi kaikkine ominaisuuksineen.

Liikunnan merkitystä osana työhyvinvointia tuotiin kaksijakoisesti esille vastauksissa. Toinen vastauksista toi esille sen, että vuorotyö mahdollistaa hyvin liikunnan harrastamisen, toisessa vastauksessa juurikin vuorotyö koettiin säännölliseen liikuntaan negatiivisesti vaikuttavana tekijänä.

Yksi vastaus toi esille työyhteisön jäsenten ikääntymisen ja sen vaikutteet jaksamiseen. Jaksamista haittaavia koettiin juurikin vuorotyö ja sen vuosi vuodelta kasvava vaikutus ikääntyviin työyhteisön jäseniin. Vuorotyön vaihtelu ja yövuorojen tuoma kuormitus sanoitettiin vaikuttavan erityisesti silloin, kun työntekijä on ikääntynyt.

”Liikunta tahtoo välillä jäädä, kun kiire töissä ja illalla ei jaksa enää lähteä lenkille.”

”Työntekijöiden ikääntyminen vaikuttaa. Ei ole virtaa samalla tavalla kuin nuorempana.”

”Voi olla oma itsensä ja tehdä omalla persoonallaan töitä.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkimuskysymyksieni tarkoituksena oli selvittää, minkälaisia Ensikoti Pihlan työntekijöiden kokemukset olivat heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuskysymykset oli jaettu kosemaan niin psyykkisiä-, kuin fyysisiäkin tekijöitä. Tutkimus toteutettiin lomakehaastattelun avulla. Saatuja tuloksia käsiteltiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Tämän tutkimuksen teoriaosassa työntekijä ja työyhteisö käsiteltiin yhteisenä teemana, mutta työntekijän roolin nostaminen omaksi teemakseen erilleen työyhteisöstä on tutkimustulosten kohdalla tarpeellista. Minuuden ja oman roolin vaikutus osana työhyvinvointia jäi vastauksista uupumaan lähes kokonaan. Kansainvälisissä tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että työyhteisössä vallitsevien konfliktien taustalla vallitsee niin yksilö-, kuin ympäristölähtöisiäkin tekijöitä, jotka haastavat kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Lappi 2018, 46).

6.1 Tulosten tarkastelua

Ensikoti Pihlassa on tapahtunut paljon muutoksia vuosien saatossa. Työryhmän jäseniä on vaihtunut, fyysiset työtilat ovat muuttuneet, toimintamallit ovat kehittyneet ja hiljattain johtajakin on vaihtunut pitkäaikaisen johtajan jäätyä eläkkeelle. Muutoksia on konkreettisesti tapahtunut, ja vastausten perusteella on havaittavissa, ettei työyhteisö ole tunnetasolla vielä samassa muutosvaiheessa kuin konkretia.

Goleman (2012) tuo esille teoksissaan useita tutkimuksia, joissa korostetaan tunnetaitoja ja niiden merkitystä osana työelämässä menestymistä. Hän myös nostaa esille esimiehen tunnetaitojen tason ja sen merkityksen koko työyhteisössä vallitseviin tunnetaitoihin. Golemanin (2012) mukaan esimies määrittää työpaikan ja työyhteisön sisälle muodostuvan tunneilmapiirin ja sen, kuinka sitä noudatetaan. (Hepo-oja ym. 2019, 21.) Pihlassa johtajan vaihtumisen myötä on todennäköistä, että tunneilmapiiri hakee edelleen muotoaan ja johtajan asema paikkaansa.

6.1.1 Psyykkiset työhyvinvoinnin tekijät

Kyselyn kysymysasettelu ei sulkenut pois työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavien tekijöiden ilmaisen mahdollisuutta, mutta useissa vastauksissa ne uupuvat kokonaan tai rajoittuvat vain työnantajan mahdollistamiin hyödykkeisiin. Näillä hyödykkeillä tarkoitan tässä yhteydessä työhyvinvointi- tai kehittämispäiviä.

Työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus, joten se voidaan kokea monin eri tavoin. Erilaisuus korostui myös osaltaan vastauksissa painopisteeroina, ei niinkään vastausten erilaisuutena. Oleellista on huomioida, ettei lomakehaastattelussa kysytty yli tai alle viiden vuoden työssä olo ensikodissa, vaikuttanut vastauksien sisältöön mitenkään. Tämän perusteella voimme mainita vain, että

työntekijöiden kokemat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat havaittavissa jo alle viisi vuotta kes-
täneissä työsuhteissa.

Tuloksien perusteella oli havaittavissa tunneäly ja tilanteiden lukutaito. Työntekijät ovat havainneet epäkohtia ja työhyvinvointiin vaikuttaneita tekijöitä. Huomionarvoista on myös se, että tulosten perusteella haasteet ovat olleet olemassa jo pitkään. Työelämä on kuitenkin muuttunut vuosikymmen-
ten saatossa. Enää ei työelämässä pärjää pelkällä rationaalisella älykkyydellä, vaan avainasemaan nousee kyky tulla toimeen niin itsensä, kuin toistenkin ihmisten kanssa. Golemanin mukaan kyky tulla toimeen itsensä kanssa, auttaa yksilöä sopeutumaan ja olemaan vuorovaikutuksessa sopivilla tunnetaidoilla. Kun olemme selvillä omista tunteistamme, kykenemme ilmaisemaan niitä rakentavasti myös työyhteisössä, joka taas auttaa toimivaa ja yhteisymmärrykseen perustuvaa päätöksentekoa. (Hepo-oja, Oikarinen & Veijola 2019, 21.)

Tunnetaidot sanana usein liitetään toimimaan synonyymina tunneälylle. Tarkempi tarkastelu on kuitenkin paikallaan, jotta kyetään löytämään niiden tarkempi ero ja merkitys, sekä näkemään eron merkitys osana tämän tutkimuksen johtopäätöksiä. Mirjam Virtasen mukaan tunneäly on ihmiselle kehittyvä ominaisuus, joka ei kuitenkaan takaa sitä, että hänellä olisi olemassa tunnetaitoja, joita juuri hänen työssään tarvitaan. Tunneälyn olemassaolo kuitenkin antaa mahdollisuudet siihen, että tunnetaitoja voidaan lähteä omaksumaan. Tunnetaidot ovat liitoksissa vallitsevaan tilanteeseen työ-
ympäristössä. Kun työympäristö muuttuu, on tunnetaitojen kehittäminen työntekijän itsensä vastuulla. (Virtanen 2015, 19, 21.)

6.1.2 Arvomaailma ja pelisäännöt

Tutkimustulokset kertovat siitä, kuinka työyhteisössä jokainen jäsen on oma uniikki kokonaisuutensa, joilla jokaisella on omanlaisensa lähtökohdat elämään. Jokainen työntekijä kasvaa ja kehittyy elämänvaiheiden sekä erilaisten elämäkokemusten myötä. Nämä erilaiset elämäkokemukset yhdistettynä lapsuudessa opittuihin arvomaailman näkemyksiin, muodostavat ihmisen arvokatsomuksen aikuisiällä. Arvomaailma kasvaa ja kehittyy ihmisen elämän myötä ja sen vuoksi sen merkitys on hyvä huomioida puhuttaessa työhyvinvoinnista. Vaikka työntekijät jakaisivat samankaltaisen arvomaailman, on niissä aina olemassa pieniä eroavuuksia. Eroavuudet voivat näkyä myös ymmärryseroina. Tuloksista voidaankin havaita, kuinka samankaltaiset arvot ja asenteet voidaan kokea eri tavoilla. Se mikä toiselle työntekijälle on arvokasta ja tärkeää, ei välttämättä tavoita toista työntekijää lainkaan.

Arvokeskustelujen tärkeys osana työhyvinvointia on tunnistettu tekijä, ja sen tärkeyttä korostetaan yleisesti. Uupumuksen vaara kohtaa erityisesti niitä työntekijöitä, jotka joutuvat toimimaan omaa arvokäsitystään vastaan ja noudattamaan toisten luomia arvoja. (Furman, Ahola & Hirvihuhtha 2004, 92.)

6.1.3 Ammatillisuuden roolit ja rajat

Jokaisella työntekijällä on ammatissaan rooli, joka tehtävänimikkeestä riippuen määrittää tietyn perustehtävän. Perustehtävä toimii punaisena lankana työn tekemisessä. Jos perustehtävä rikkoutuu, esiin nousee riski työmäärän kasvulle. Erityisen riskin muodostaa tunnepuolen suojaaminen ja rajaaminen suhteessa asiakkaaseen tai toiseen työyhteisön jäseneseen. (Ahonen 2004, 83.) Tulosten perusteella työn kuormitus ja epäselvät työnkuvat näyttävät vaikuttavan Ensikoti Pihlassa suuresti yleiseen jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen. Ammatillisen roolin ylläpitäminen ja sen suojaaminen on haasteellista, kun työtä ei ole tekijäkohtaisesti rajattu tai vaihtoehtoisesti rajoissa ei jostain syystä pysytä.

Yhteinen nimittäjä teemoissa on tietämättömyys. Tietämättömyyttä koetaan suhteessa organisaatiosta ensikodissa suoritettavaan työhön ja työntekijöiden työnkuvaan. Tietämättömyys nousee esille myös johtajuuden roolista ja siitä, kuka viime kädessä ensikotia johtaa. Ammatillisia rajoja vastusten mukaan ylitetään päivittäisessä työssä, esimerkiksi työvuorolistojen ja jatkuvan jouston tunteen myötä. Selkeät työajat ja niiden noudattaminen ovat ammatillisuutta suojaavia tekijöitä. Ne ovat samalla myös ammatillisen roolin mahdollistajia. Jos työaikaan kohdistuu pitkäkestoista muutostarvetta, tai työaikoja ylitetään toistuvasti, luodaan samalla uusia merkintöjä pelisääntöihin. Uusista merkinnöistä pelisääntöihin tulisi sopia yhteisesti, jotta kaikki olisivat tilanteen tasalla ja niihin vaikuttamassa. Kun näin ei tapahdu, syntyy ristiriitaisia pelisääntöjä, tietämättömyyden kulttuuria sekä epäluottamusta. Toistuvilla työaikojen muutoksilla heikennetään työntekijän jaksamista ja samalla luodaan vääristynyt mielikuva työvuoroihin mahtuvista työsuoritteista ja niiden määrästä. (Ahonen 2004, 54).

Työssä suoriutuminen vaatii kuitenkin paljon ymmärrystä myös organisaation strategisesta suunnittelusta. Strategian ymmärtäminen ja sisäistäminen ovat organisaatioiden menestymisen kulmakiviä. Strateginen ymmärrys ei ole itsestäänselvyys, vaan vaatii vahvaa ohjeistusta. Maarika Mauryn (2016) tekemässä johtamisen väitöstutkimuksessa on tuotu esille työntekijöiden tietämättömyys oman organisaationsa strategiasta. Tutkimuksen mukaan työntekijöistä vain 2% on tietoinen edustamansa organisaation strategiasta. Tietämättömyys voi osaltaan selittyä samaisen tutkimuksen tuloksella, jossa johtotasollakin tietämys organisaation strategiasta on vain 13%:lla. Kun strategia jää vaille selvyyttä, voivat sen pohjalta tehdyt suunnitelmat sekä työnkuviin liittyvät rajauksetkin muotoutua jo lähtökohtaisesti epäselviksi.

Organisaation kaukaisuus ja ymmärtämättömyys, työntekijöiden riittämätön määrä, turvallisuus, työtehtävien laajuus, työvuorosunnittelu, kiireen tuntu, johtajuuden puute, työnkuvien puutteellisuus, tiedon kulun ongelmat sekä jatkuvat muutokset ovat suoria termejä tutkimustuloksista. Ne näyttävät eri teemojen alaisuudessa, mutta yhdistyvät yhdeksi kokonaisuudeksi. Edellisessä kappaleessa käsitelty tietämättömyys ovat seurausta todellisesta syystä. Tuloksista tietämättömyyden taustaksi voidaan nostaa työn suunnitelmallisuuden ja monien työtehtävien aiheuttama ”punaisen langan” katoaminen. Kun työn ydin uhkaa kadota, kasvaa uupumisen riski.

Schaufeli ja Bakker työryhmineen ovat tutkineet työn vaativuuden ja käytettävissä olevien resurssien yhteyttä työuupumisen ja työhön sitoutumattomuuden syntyyn. Tutkimuksen tulokset tuovat esille sen, että työn korkealla vaatimustasolla on suora yhteys työuupumisen syntyyn. Korkea vaatimustaso ei kuitenkaan ole suoraan yhteydessä haluun sitoutua työhön. Vähäiset resurssit taas heikentävät halua sitoutua työhön, mutta eivät ole suoraan yhteydessä uupumisen kokemukseen. Korkea vaatimustaso työssä vähäisillä resursseilla, on todennäköistä, että työntekijä kokee niin uupumusta kuin haluttomuutta sitoutua työhön. Näiden yhteisvaikutus altistaa seurauksenaan loppuun palamiselle. (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501–508.) Edellisen tutkimuksen tulokset ovat suorassa kontekstissa tämän tutkimuksen johtopäätösten kanssa. Työhyvinvoinnin toteutumiseksi tulee työn vaativuuden ja käytettävissä olevien resurssien olla tasapainossa keskenään. Jos näin ei ole voi työhyvinvointi vaarantua ja seuraukset näkyä yleisessä ilmapiirissä työyhteisössä.

Seuraukset ovat aina näkyviä teemoja. Myös tässä tutkimuksessa. Käsittelemällä pelkästään seurauksia, käsittelemme vain oireita, emme niiden aiheuttajia. On kuitenkin tarkoituksenmukaista ja järkevää käsitellä myös itse oireiden aiheuttajia, jotta tulosten esille tuomasta tilanteesta on mahdollista päästä eteenpäin. Kun syyt oireille löytyvät ja niitä käsitellään, paranevat mahdollisuudet saavuttaa työhyvinvointia ja suoriutua työssä siihen määriteltyjen rajojen puitteissa.

6.1.4 Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja vaikutteet ilmapiiriin

Työntekijöiden väliset selvittämättömät ristiriidat ja epäsuora kommunikaatio koettiin työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Kuppikuntien syntyminen ja nk. pikkujohtajien roolit koettiin näkyväksi osaksi työyhteisön toimintaa. Edellä kuvatut tekijät ja niiden olemassaolo ovat merkkejä jo syntyneestä vahingosta, jonka on aikaansaanut vääränlainen vuorovaikutus. Vääränlainen vuorovaikutus saa aikaan selän takana puhumisen ilmapiiriä ja perusteetonta arvostelua. (Jäppinen 2012, 28.) Hyvä huumori ja kokenut työyhteisö ovat tärkeitä ja positiivisia tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Ne eivät kuitenkaan olemassaolollaan pysty korjaamaan vääränlaisen vuorovaikutuksen aikaansaamia vaikutteita.

Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus tarkoittaa sellaista kommunikaatiota, jolla edistetään työyhteisön sujuvaa toimintaa. Vuorovaikutus voi tapahtua monella eri tapaa, kuten keskustelemalla ja kirjoittamalla. Tuloksista voidaan havaita vuorovaikutuksen tärkeyden tiedostaminen, mutta haasteeksi nouseekin se, ettei omia näkemyksiä uskalleta sanoittaa. Tämä taas kertoo hyväksyvän ja turvallisen työilmapiiriin mahdollisesta vajauksesta. Hämäläisen (2005, 93) mukaan toimivalla vuorovaikutuksella työyhteisössä tarkoitetaan ihmisten välistä vuoropuhelua ja kohtaamista, joka perustuu avoimuuteen ja rehellisyyteen. Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio ja Pahkin (2004, 28) korostavat, että avoimuudella parannetaan toimivaa vuorovaikutusta. Kun työntekijä pystyy olemaan avoin, kokee hän työyhteisönsä turvalliseksi.

Tuloksista nousee esille se, että työyhteisön pelisäännöt ovat jääneet joko huomatta tai niissä ei pitäydä. Pelisäännöillä tarkoitetaan yhteisesti vahvistettuja toimintamalleja niin käyttäytymiseen, vuorovaikutukseen, palautteen antoon, kuin työvuorokohtaisiin velvoitteisiin. Pelisääntöjen noudattaminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus, ja viime kädessä vastuu niiden noudattamisesta on johtajalla. Johtajalla on käytössään direktio- eli työnjohto-oikeus, jonka turvin hän voi määrätä sen, kuinka työtä tehdään työsopimuksen sisällön huomioon ottaen. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 12).

Johtajalla on velvollisuus puuttua tilanteisiin, joiden seurauksena työntekijän hyvinvointi voi olla uhattuna. Vastausten perusteella yhteisten pelisääntöjen noudattaminen on haaste. Suuri kysymys onkin, mistä haaste nousee esille. Nouseeko se siitä, ettei pelisääntöjä ole luotu tai niitä ei ole luotu ymmärrettävästi. Nouseeko se siitä, ettei työyhteisön arvomaailma kohtaa pelisääntöjen kanssa, jonka vuoksi niiden noudattaminen on haasteellista.

6.1.5 Fyysiset työhyvinvoinnin tekijät

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään mm. fyysiset työolosuhteet. Fyysisiin työolosuhteisiin taas mielletään kuuluvan esim. melu, siisteys ja lämpötila. (Virolainen 2012, 17.) Fyysisten tekijöiden osuus työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä Ensikoti Pihlassa olivat nivoutuneet lähes kokonaan työolosuhteiden määritelmän alle kuuluvan sisäilman ympärille. Sisäilma koettiin tietyissä tiloissa tunkkaisena ja hapettomana, jolla koettiin olevan suora yhteys vireystasoon. Uudet isot toimitilat kuitenkin ovat lisänneet työhyvinvointia ja mielekkyyttä tehdä työtä.

Työvuorossa koettiin olevan paljon vaihtelua työasennoissa. Lasten kantamista kuvattiin joinakin päivinä esiintyvän paljon, mutta niissäkin tilanteissa pystyy itse vaikuttamaan työskentelyasentoihin ja yleiseen työergonomiaan. Kirjaamispisteillä on käytössä sähkökäyttöiset työpöydät, joiden avulla työskentelykorkeus on säädettävissä jokaiselle optimaaliseksi. Syynimaa & Syynimaa (2017, 25) tuovat esille työtehtävien ja työasentojen positiiviset vaikutukset esille yksipuolisen rasittavuuden aleneman myötä. Työtehtävien vaihtuminen todennäköisesti vähentää myös psyykkistä kuormitusta ja vaikuttaa työntekijän mielialaan sitä piristävästi.

Kolmivuorotyön tuoma haaste vapaa-ajalla suoritettavaan säännölliseen liikuntaan koettiin joissakin vastauksissa haasteelliseksi. Samalla kuitenkin todettiin, että oma aktiivisuustaso tuo myös yksilökohtaiset haasteen fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimiselle. Työyhteisön sisäiset kannusteet ja kuntohaasteet voisivat omalta osaltaan lisätä fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimista, ja samalla lisätä yhteisöllistä me-henkeä ja vahvaa tiimiytymistä.

6.2 Jatkotutkimus- ja kehittämisaiheet

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta esitän ehdotuksia myös mahdollisille jatkotutkimuksille tai muille kehittämisajatuksille, joilla voitaisiin tulevaisuudessa varmistaa työhyvinvoinnin säilyminen ja parhaassa tilanteessa sen lisääminen. Tämän tutkimuksen tarkoitus oli nostaa työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä näkyväksi ja nimetä ne. Kun työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät tuodaan esille ja nimeetään, on niitä helpompaa lähestyä ja lähteä työstämään konkreettisia kehittäviä toimenpiteitä.

Tämän tutkimuksen tarkoitus ei ole ollut tarjota ratkaisuja tai keinoja vallitsevan työhyvinvointi tilanteen kehittämiseksi, vaikka osaltaan se teemoja sanoittamalla tapahtuikin. Tutkimustulosten perusteella jatkotutkimuksia olisi hyvä suunnata työhyvinvoinnin kehittämiseen esimerkiksi toimintatutkimuksen avulla. Osallistava toimintatutkimus lisää onnistuessaan vuorovaikutusta ja turvallisuutta. Tarkkonen (2012, 162) nimeääkin toimivan vuorovaikutuksen tärkeimmäksi perustekijäksi hyvinvovassa organisaatiossa. Kun vuorovaikutukseen ja sen sujuvuuteen panostetaan, lisää se työyhteisön positiivista kommunikaatiota, sekä yhteistyötä organisaation eri tasojen välillä.

Työhyvinvoinnin huomioiminen ja siihen panostaminen on aina kannattava valinta. Työhyvinvointi tulee kuitenkin nähdä kokonaisuutena, johon vaikuttavat myös sellaiset tekijät joihin organisaatio tai johtaja eivät voi suoraan vaikuttaa. Vastuuta on myös työntekijällä itsellään. Tarkkonen (2012, 78–79) kuvaakin työhyvinvoinnin olevan suuri kokonaisuus, jonka sisällä on eri tekijöiden muodostamia syy-seuraussuhteita. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii onnistuakseen kokonaisvaltaisia toimintatapamuutoksia. Muutoksien tulisi kuitenkin suuntautua korjaavista toimintatavoista ennakoiviin ja ymmärrystä lisääviin toimintatapoihin.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry on luonut kriteeristön opinnäytetöiden tekijöiden osaamisen varmistamiseksi. Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekijän tulee hallita hyvien tieteellisten käytänteiden lisäksi mm. eettisen ennakkoinnin lähtökohdat ja arviointimenettely, sekä tieteellisiin käytänteisiin liittyvät ohjaajan vastuut. Opinnäytetyö on aina prosessi, jonka tehtävänä on edistää opiskelijan asiantuntijuutta. Tämän varmistamiseksi opiskelijan tulee saada tukea oppimisprosessiinsa opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta. (Arene ry 2018, 4–5.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteinä voidaan pitää uskottavuutta, reflektiivisyyttä sekä vahvistettavuutta. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja siitä saatujen tulosten luotettavuutta. Tämä tulee myös itse tutkimuksessa osoittaa. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–128.) Tutkijana pidän tutkimuksen tulosta uskottavana. Aineiston kerääminen ja siitä saatu tulos osoittaa avoimuutta tutkimuskohteen ja tutkijan välillä.

Vahvistettavuudella tarkoitetaan tutkimusprosessin seurattavuutta esimerkiksi toisen tutkijan toimesta. Toisen tutkijan luomat johtopäätökset saattavat kuitenkin poiketa alkuperäisen tutkijan tekemistä johtopäätöksistä. Vahvistettavuuteen ja luotettavuuteen erilaiset johtopäätökset eivät kuitenkaan vaikuta, koska toisistaan poikkeavat tulokset vain toimivat ymmärrystä lisäävinä tekijöinä tutkimuksessa käsitellystä aiheesta. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Tässä tutkimuksessa vahvistettavuus voidaan mainita osana luotettavuutta. Tutkimusprosessi on selkeä, ja tulokset ovat aukikirjoitettu selkeän analyysiprosessin avulla.

Reflektiivisyys osana luotettavuutta kuvastaa tutkijan tiedostavuutta omista lähtökohdistaan. Tutkijan tulee osata reflektoida omaa osuuttaan suhteessa tutkittavaan aineistoon ja tutkimusprosessiin. Erityisesti reflektion avulla tutkijan tulee havainnoida omaa kehitystään tutkimuksen ajalta. (Kylmä ja Juvakka 2007, 129.) Tutkijana olen reflektoinut omaa työskentelyäni laajasta läpi tutkimusprosessin. Olen kyennyt sanoittamaan omia tiedostettuja kehittämiskohteitani, ottamaan vastaan ohjausta sekä havainnoimaan onnistumisia.

Hirsjärvi ym. nostavat eettiset kysymykset esille usein silloin, kun tutkimus suoritetaan kohdistuen todellisiin ihmisiin, joiden äänet ovat vaikuttavassa roolissa suhteessa tutkimuksen tuloksiin. Tutkijalle on nimetty useita eri ominaisuuksia, jotka luovat hyvän tutkijan. Tutkijan hyvän tutkimusetiikan lisäksi on hänellä oltava moraalialia. Moraalin olemassaolo heijastuu tutkimukseen rehellisyytenä ja huolellisuutena. Avoin ja läpinäkyvä ilmaisutapa, sekä auki kirjoitetut käsitteet, sekä työmenetelmät luovat positiivista kuvaa tutkijan moraalista ja tutkimuksen luotettavuudesta. Luotettavassa tutkimuksessa suuressa roolissa ovat myös huolellinen ja laaja raportointi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127–143.)

Laadullisen tutkimuksessani korostuu vastaajien anonymiteetin säilyminen. Tästä syystä lomakehaastattelussa ei kysytty kenenkään tunnustietoja. Tutkimuksen haastatteluosa kohdentui pieneen tutkimusjoukkoon ja siitäkin syystä anonymiteetin säilymiseen oli kiinnitettävä erityistä huomiota. Vastaajan anonymiteettiä vaalittiin myös palauttamalla täytetyt lomakkeet suljettuun laatikkoon. Tutkimusaineistoa käsitteli vain tutkija ja opinnäytetyöprosessin päätyttyä tutkimusmateriaali tuhoon virallisen asiakirjahävityksen kautta.

Tutkimukseen osallistujille toimitettiin tietosuojailmoitus (LIITE 3), joka kertoi osallistujille hänen oikeuksistaan opinnäytetyöhön osallistumiseen liittyen. Tietosuojailmoitus kertoo myös osallistujille heidän tietojensa käsittelystä tutkimukseen liittyen. Omien oikeuksien tiedostaminen osana tutkimukseen osallistumista luo luotettavaa ja eettisesti kunnioittavaa tutkimusotetta.

Ensikoti Pihlaan tehty tutkimus oli antoisa, mutta moniulotteinen. Haasteen tutkimukseen muodosti se, että olen itse työskennellyt kyseisessä yksikössä täysiaikaisesti, mutta nykyisin satunnaisesti. Johtopäätösten muodostaminen tutkimuksesta olikin erityisen haasteellista, koska niiden tuli rakentua tutkimuksesta puhtaasti nousseiden tulosten perusteella. Ei omien mielikuvien tai kokemusten

kautta. Suurimmaksi tehtäväkseni muodostuikin katsoa koko työyhteisöä ja sen toimintaa ulkopuolelta käsin. Tulevana sosionomi (YAMK) minun on kyettävä tutkimaan aiheita hyvinkin laaja-alaisesti, sekä opittava sopeuttamaan omaa toimintaani uusiin rooleihin. Uuden roolin vastaanottaminen oli aluksi haastavaa, mutta jatkuvan reflektion ja itseluottamuksen turvin kokemus muuttui merkittäväksi ja näkemystä avartavaksi.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- Aalisto, Eeva 2015. Työnantajälähtöiset työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma, tradenomi. Metropolia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505209252> Viitattu 3.10.2020.
- Ahonen, Helena 2004. Kuka komentaa kelloasi. Helsinki: Kirjapaja.
- Alasaari, Moona 2018. Esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma, tradenomi. Kajaanin ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018121120997> Viitattu: 28.10.2020.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Osuuskunta Vastapaino: Tampere.
- Andersson, Maarit. (toim.). Tartu hetkeen – apua ja hoitoa päihteitä käyttäville vauvaperheille. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 27. Helsinki: Nykypaino Oy, 69–74.
- Arene ry 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulujen%20opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden%20eettiset%20suositukset.pdf> Viitattu 22.10.2020.
- Demerouti, Evangelia, Bakker, Arnold B., Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. 2001. The Job Demands-Resources Model of Burnout. Journal of Applied Psychology. 499-512. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/160.pdf> Viitattu 30.11.2020.
- Dunderfelt, Tony 1999. Henkilökemia – Yhteistyö erilaisten ihmisten välillä. Dialogia Oy: Söderkulla.
- Eskelinen, Johanna 2009. Työhyvinvointi organisaation strategisena tavoitteena. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200911256096> Viitattu 27.9.2020.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino: Tampere.
- Furman, Ben, Ahola, Tapani & Hirvihuhta, Harri 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1 Viitattu 27.9.2020.
- Hesketh, Ian & Cooper, Cary 2019. Wellbeing at work – How to design, implement and evaluate an effective strategy. KoganPage: Iso-Britannia.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä: Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Hyytinen, Riitta. 2008. Hyvän asiakassuhteen merkitys. Teoksessa Andersson, Maarit., Hyytinen, Riitta. & Kuorelahti, Marianne. (toim.). Vauvan parhaaksi – Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni -hoitojärjestelmä. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 38. Helsinki: Pekan Offset Oy, 90–92.
- Hämäläinen, Pekka 2005. ihmisen kokoinen työyhteisö. Tammi: Hämeenlinna.
- Ilmarinen i.a. Työyhteisötaidot – Sujuvuutta, tehokkuutta ja tulosta. <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-tyoyhteisotaidot.pdf> Viitattu: 27.9.2020.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jäppinen, Aini-Kristiina 2012. Onnistu yhdessä- Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Bookwell Oy: Juva.
- Kauhanen, Juhani 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Sanomapro: Helsinki.
- Kuopion ensikotiyhdistys ry i.a. Päihteet odotus- ja vauva-aikana. https://ensijaturvakotienliitto.fi/kuopionensikoti/apuasinnulle/paihteet-odotus-vauva-aikana/#ensikoti_pihlaaa12-e9b6 Viitattu 25.9.2020.

- Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen tutkimus. Edita Prima Oy: Helsinki.
- Lappi, Tanja 2018. Konfliktit ja niiden ratkaiseminen työyhteisössä- osastonhoitajien haastattelututkimus. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/19551/urn_nbn_fi_uef-20180583.pdf Viitattu 1.11.2020.
- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...– työhyvinvointitaitojen kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent: Helsinki.
- Mauru, Maarika 2016. Harva työntekijä ymmärtää työpaikkansa strategiaa. <https://www.univaasa.fi/fi/news/maury/> Viitattu 8.11.2020.
- Multanen, Leena, Bredenberg, Kristiina, Koskensalmi, Saija, Lauttio, Leena-Maija & Pahkin, Krista 2004. Parempi työyhteisö. Työterveyslaitos.
- Mäkinen, Päivi, Raatikainen, Eija, Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula. 2009. Ammattina sosionomi. Sanoma Pro Oy: Helsinki.
- Pahkin, Krista 2017. Hyvä johtaja kysyy, kuuntelee ja kannustaa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-johtaja-kysyy-kuuntelee-ja-kannustaa/> Viitattu 13.11.2020.
- Pirinen, Helka 2014. Esimies muutoksen johtajana. Talentum: Helsinki.
- Raitakivi, Henna. Ohjaajan työnkuva. Yksityinen Messenger-viesti 26.9.2020. Viestin saaja: Seppo Teräslahti.
- Rissanen, Riitta 2003. Työelämälähtöinen opinnäytetyö oppimisen kontekstina. Fenometrisiä näkökulmia tradenomin opinnäytetyöhön. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67321/951-44-5806-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 26.9.2020.
- Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2011. Wellbeing: productivity and happiness at work. New York: Palgrave Macmillan.
- Schaupp, Marika, Koli, Annarita, Kurki, Anna-Leena & Ala-Laurinaho, Arja 2013. Yhteinen muutos – Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos: Helsinki.
- Stormbom, Anne 2001. Vauvalähtöinen päihdekuntoutus – Esimerkkinä Ensikoti Pinja. Teoksessa: Maarit Andersson, Riitta Hyytinen & Marianne Kuorelahti (toim.) Ensi- ja turvakotien liitto: Helsinki. 109-124.
- Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- Syynimaa, Maria & Syynimaa, Sanna 2017. Ergonomian vaikutukset kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin toimistotyössä. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma, tradenomi. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804094351> Viitattu 28.11.2020.
- Tarkkonen, Juhani 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä – Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. UNIpress.
- Tarkkonen, Juhani 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. UNIpress.
- Terävä, Kimmo & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö: Helsinki.
- Tolvanen, Eriikka. Työelämäyhteys ammattikorkeakoulun hoitotyön opiskelijoiden opinnäytetöissä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu- tutkielma. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/45111/gradu2009tolvanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 26.9.2020.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Työterveyslaitos 2011. Työhyvinvointi on yhteinen asia. [Http://ttl.fi/perehdytystyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia](http://ttl.fi/perehdytystyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia) Viitattu 28.10.2020.

Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 26.9.2020.

Vesa, Suvi 2011. Työhyvinvointi, organisaation menestys ja niiden yhdistäminen tietotyössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Menestyvät organisaatiot ja työhyvinvointi tietointensiivisessä työssä-tutkimushanke. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65670/tyohyvinvointi_organisaation_menestys_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y Viitattu 27.9.2020.

Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro: Helsinki.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books on Demand.

Virtanen, Mirjam 2015. Kuusis askelta tunnetaitajaksi. Emotionaalisen osaamisen kehittämismalli opettajalle. PS-kustannus: Helsinki.

LIITE 1: SAATEKIRJE LOMAKEHAASTATTELUUN

SAATEKIRJE LOMAKEHAASTATTELUUN

Hei!

Kiitos kun osallistut Ensikoti Pihlaan tehtävään opinnäytetyön tutkimukseen. Tutkimuksessa kartoitetaan työntekijän kokemuksia työhyvinvoinnista muutaman kysymyksen avulla. Vastausaika on 31.8-16.9.2020. Tutkimukseen voivat osallistua kaikki Ensikoti Pihlan kuukausipalkkaiset työntekijät työnimikkeestä riippumatta. Ensikodin johtaja ei osallistu tutkimukseen. Lomakehaastattelu on anonyymi. Ethän siis merkitse haastatteluun mitään tunnistetietoja.

Tutustu kysymyksiin rauhassa ja pohdi niitä tovi mielessäsi. Lomakehaastattelun täyttämiseen on hyvä varata aikaa n. 45min.

Kysymyksiin vastausosuuksia voit tarvittaessa jatkaa erilliselle paperille, jos lomakkeen oma tila ei ole tarpeeksi suuri vastauksellesi.

Kysymysten käsitteiden avaus:

Kysymyksessä 1 näyttäytyy käsite ”psykkinen työhyvinvointi.” Tässä tutkimuksessa tämä termi sisältää myös ”henkisen työhyvinvoinnin”- käsitteen. Psykkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan henkisen ja psykkinen työhyvinvoinnin osa-alueita, kuten stressiä, työn kuormitusta ja työilmapiiriä. Lisäksi sillä tarkoitetaan koko organisaation käytänteiden ja arvojen, työn mielekkyyden ja me-hengen osa-alueita.

Kysymyksessä 2 näyttäytyy käsite ”fyysinen työhyvinvointi.” Tässä tutkimuksessa sillä tarkoitetaan työn fyysisiä olosuhteita ja työn fyysistä kuormaa aikaansaavia tekijöitä.

Kysymyksessä 3 pyydetään tuomaan esille henkilökohtaisia näkemyksiä työhyvinvoinnin kehittämiseksi Ensikoti Pihlassa. Kehittämisellä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, joilla työntekijän näkökulmasta niin yksilön, kuin työryhmänkin työhyvinvointi kasvaisi ja kehittyisi.

Kiitos jo etukäteen tutkimukseen osallistumisestasi! Jos lomakehaastattelusta nousee kysyttävää, minuun voit olla yhteydessä alla olevaan numeroon.

T: Seppo Teräslahti

3. Kuinka kehittäisit työhyvinvointia Ensikoti Pihlassa?

KIITOS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA!

LIITE 3: TIETOSUOJAILMOITUS



**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄ
TIETOSUOJASELOSTEILMOITUS
EU:n yleinen tietosuojasetus
A13 ja 14 artikla
Laatimispäivä[6.3.2020]**

Tietoa tutkimukseen osallistuvalle

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Nimi: *Seppo Teräslahti*

Osoite:

Puhelinnumero:

Sähköpostiosoite: seppo.teraslahti@edu.savonia.fi

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja, jotka vaatisivat käsittelyä. Tutkimuksessa suoritettavaan kyselylomakkeeseen vastataan anonymisti. Kyselylomakkeet hävitetään Sepänkatu 1:ssä sijaitsevan asiakirjahävityksen kautta, kun opinnäytetyöprosessi on saatu valmiiksi.

3. Tutkimuksen suorittajat

Seppo Teräslahti

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: *[”Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Ensikoti Pihlassa”]*

Henkilötietojen käsittelyn kesto:

Henkilötietoja ei käsitellä. Tutkimuksen tulisi olla valmis julkaisuun viimeistään 12/2020.

1. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Henkilötietoja ei kerätä.

2. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Henkilötietoja ei kerätä, eikä näin ollen luovuteta eteenpäin. Kyselylomakkeella kerätyt, anonymisti vastatut lomakkeet palautetaan vastaajien toimesta lukolliseen laatikkoon, jonka avain on ainoastaan opinnäytetyön tekijälle. Täytettyihin vastauslomakkeisiin ja niiden käsittelyyn osallistuu ainoastaan opinnäytetyön tekijä.

3. Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle

Yksilöi tietosuoja-asetuksen mukainen oikeusperuste, joka mahdollistaa tietojen siirron (esim. 45 artiklan mukainen komission päätös tietosuojan riittävydestä / 47 artiklan mukaiset yritystä koskevat sitovat säännöt / 46 artiklan 2 kohdan mukaiset tietosuoja koskevat vakiolausekkeet / 49 artiklan mukaiset poikkeukset ja suojatoimet, kuten tutkittavan nimenomainen suostumus ehdotettuun siirtoon sen jälkeen, kun häntä on informoitu siirtoon liittyvistä riskeistä).

Jos mahdollista, tietoihin tulisi sisällyttää linkki käytettyyn asiakirjaan tai tiedot siitä, missä ja miten tiedot kyseisestä asiakirjasta ovat saatavilla.

Suojakeinoista yleisin on komission vakiosopimuslausekkeet (asetuksen 46 artiklan 2 kohta), ks. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-transfers-outside-eu/model-contracts-transfer-personal-data-third-countries_en

4. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Henkilötietoja ei kerätä, mutta niistä tehty analyysi ja muu opinnäytetyöhön suunnattu materiaali säilytetään opinnäytetyön tekijän tietokoneella. Tietokone on yksityisessä käytössä ja siihen pääsyyn vaaditaan salasana, joka on vain tekijän tiedossa.

5. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Vaikka henkilötietoja ei tutkimuksessa kerätä, suoritetaan saadun tutkimusmateriaalin hävitys virallisen asiakirjahävityksen kautta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

6. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on tietohallintopäällikkö Matti Kuosmanen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuoja@savonia.fi

Savonian tietosuojavastaavalta saat tietoa mm. tietojärjestelmien suojauksista, tietojärjestelmä- ja rekisteriselosteista ja muista tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvistä menettelyistä.

7. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettun käsittelyn lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto