



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Anu Ingelin ja Mari Viitanen

Johtamisella kohti työn imun pysyvyyttä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja YAMK

Suuhygienisti YAMK

Vanhustyö ylempi AMK

Opinnäytetyö 30.1.2021

Tekijä(t) Otsikko	Anu Ingelin ja Mari Viitanen Johtamisella kohti työn imun pysyvyyttä
Sivumäärä Aika	45 sivua + 4 liitettä 30.1.2021
Tutkinto	Suuhygienisti YAMK ja Sairaanhoidtaja YAMK
Tutkinto-ohjelma	Vanhustyö ylempi AMK
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Yliopettaja, tutkintovastaava Tuula Mikkola
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli määritellä työn imun käsitettä ja sitä, miten työn imua voidaan kehittää vanhusten tehostetussa palveluasumisessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa vanhustyön hoitajien kokemasta työn imusta ja siihen vaikuttavista vahvista tekijöistä. Tavoitteena oli myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön hoitajien työn imuun voi vaikuttaa positiivisesti johtamisen keinoin.</p> <p>Opinnäytetyön aihe on tärkeä, sillä organisaatioissa on kyettävä niin yhteisölliseen, kuin yksilölliseen työn imun kokemisen johtamiseen. On mietittävä, miten voi ylläpitää hyvää työn imua kokevan työntekijän hyvinvointia, samoin kuin on mietittävä miten työn imua voi lisätä työntekijälle, joka sitä ei niin paljoa koe (Hakanen 2011: 23).</p> <p>Laadullinen aineisto kerättiin haastattelemalla Betesda-säätiön vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajia. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Haastatteluista nousivat kaksi pääluokkaa, jotka olivat työn imun tunne ja asiakaslähtöinen johtaminen.</p> <p>Teemahaastatteluista saadut aineiston tulokset toimivat yhteiskehittämisen pohjana. Yhteiskehittämisen työpaja pidettiin vallitsevan Covid-19 tilanteen takia Microsoft Teams -sovelluksen kautta. Yhteiskehittämisen työpajaan osallistui Betesda-säätiön esihenkilöitä. Yhteiskehittämisen tuotoksena syntyi positiivisen oravanpyörän ylläpitäminen, joka vastasi osaltaan kolmanteen tutkimuskysymykseen.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työn imun tunnetta ylläpitää työyhteisön positiivinen ilmapiiri, johon sisältyy muun muassa auttamisen halu. Asiakaslähtöinen johtaminen nähtiin keskustelevana, tasapuolisena ja avoimena ilmapiirinä. Työn imun pysyvyyttä lisää positiivisen oravanpyörän ylläpitäminen. Työntekijöiden työn imun tunne lisääntyy, kun heidän tekemä työ huomioidaan ja siitä annetaan kiitosta. Tämä edellyttää sitä, että heidän tekemisistään ollaan kiinnostuneita.</p>	
Avainsanat	työn imu, positiivinen psykologia, tehostettu palveluasuminen ja johtaminen

Author(s) Title	Anu Ingelin and Mari Viitanen Towards stability in work engagement
Number of Pages Date	45 pages + 4 appendices 30.1.2021
Degree	Master of Oral Hygienist and Master of Social Services and Health Care
Degree Programme	Master's Degree Programme in Human Ageing and Services
Specialisation option	
Instructor(s)	Tuula Mikkola, Principal Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to define the concept of work engagement and how it can be developed in 24 hour assisted living homes for the elderly. The goal with the thesis was to gather information about the work engagement among employees in, and about factors that strengthen the work engagement. Another goal was to find and produce information about how work engagement in this field can be influenced by positive leadership.</p> <p>The topic of the thesis is important because it is essential to have good capabilities to lead both working community and individual work engagement. It is necessary to consider how to maintain the well-being of an employee experiencing good work engagement as well as it is necessary to consider how to increase the work engagement for employees who do not experience it that much.</p> <p>The qualitative material was gathered by interviewing the employees of the 24 hour assisted living facilities owned by the Betesda foundation. The material was analyzed by means of material-based content analysis. Two main categories arose from the interviews: work engagement and client-oriented management.</p> <p>The results of the material from the thematic interviews served as a basis for co-development. The co-development workshop was organized through Teams application as a result of the current covid-19 situation. Four supervisors from the Betesda foundation participated in the co-development workshop. The co-development resulted in the maintenance of the positive rat race, which in turn answered the third research question.</p> <p>In conclusion, it can be stated that the feeling of work engagement can be maintained with a positive work environment which for instance, includes the desire to help others. Client-oriented management was regarded as a conversational, fair and open atmosphere. The stability of work engagement is increased by maintenance of the positive rat race. The work engagement of the employees increases when their work is acknowledged and praised. This requires an interest towards their work.</p>	
Keywords	work engagement, positive psychology, enhanced service housing and management

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Teoreettiset lähtökohdat	3
2.1	Tehostettu palveluasuminen	3
2.2	Työn imu	7
2.3	Positiivinen psykologia	9
2.4	Positiivinen johtaminen	11
3	Opinnäytetyön toteutus	14
3.1	Opinnäytetyön tavoite ja kysymykset	14
3.2	Laadullinen tutkimus tutkimusstrategiana	14
3.3	Aineiston kerääminen ja tutkimusaineisto	16
3.4	Aineiston analyysimenetelmä	18
3.5	Yhteiskehittäminen	22
4	Opinnäytetyön tulokset	26
4.1	Työn imun tunne	26
4.2	Asiakaslähtöinen johtaminen	27
4.3	Yhteiskehittämisen työpajan tulokset	29
5	Johtopäätökset ja pohdinta	32
5.1	Tulosten tarkastelu	32
5.2	Kehittämistyön arviointi	38
5.3	Eettisyys ja luotettavuus	39
5.4	Ajatuksia opinnäytetyön tekemisestä ja jatkokehitysideoita	41
	Lähteet	45

Liitteet

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta

Liite 3. Tutkittavan suostumus

Liite 4. Teemahaastattelun runko

1 Johdanto

Puute työntekijöistä on tosielämän realiteetti gerontologisessa hoitotyössä, kuitenkin tutkittu tieto on siitä vielä vähäistä. Hoitohenkilökunta vaihtuu gerontologisessa hoitotyössä tiuhaan tahtiin. Osa hoitohenkilökunnasta pohtii alan vaihtamista, ja osa on sen jo tehnytkin. Sote-ala ei tunnu nauttivan suunnatonta suosiota opiskelijoiden parissa, ja samaan aikaan joudumme miettimään keinoja, joilla taataan hoitajien pysyvyys alalla. Lähipuosisikymmeninä väestön ikääntyessä gerontologisen hoitotyön osaajien tarve tulee lisääntymään (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2019). Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen arvioiden mukaan sote-ala tulee tarvitsemaan 200 000 uutta työntekijää 15 vuoden aikana (Sund 2020).

Hoitajien työn imuun kannattaa tulevaisuudessa sijoittaa. Jo nyt ja tulevaisuudessa osaavien ja ammattitaitoisten työntekijöiden määrä vähenee, kun ikäihmisten määrä kasvaa räjähdysmäisesti. Hoitajien mahdollisuudet valita työpaikkansa ja sanella työskentelehtonsa lisääntyvät. Organisaatioiden menestymisen kannalta työn imulla on keskeinen merkitys.

Vanhustyön negatiivinen keskustelu sai meidät miettimään opinnäytetyön tekemistä positiivisuuden kautta. Sitä kautta löytyivät myös työn imun termi ja positiivinen psykologia. Kiinnostus johtamiseen sai näiden lisäksi miettimään, että voiko johtamisella vaikuttaa työn imun syntymiseen ja pysymiseen? Onko työn imun kehittäminen yksi ratkaisu henkilökunnan työpaikassa pysymiselle ja työpaikkaan sitoutumiselle?

Opinnäytetyön työelämän yhteistyökumppanina on Betesda-säätiö, joka on perustettu vuonna 1971. Betesda-säätiö on yleishyödyllinen voittoa tavoittelematon. Betesda-säätiössä työskennellään aikuisten, vammaisten ja ikääntyvän väestön kanssa sekä osallistutaan aktiivisesti palvelujen kehittämiseen. Betesda-säätiön toimipisteet sijaitsevat Uudellamaalla. Asukaspaikkoja on noin 270 ja työntekijöitä 209. Toimintafilosofiana on yhteisöllisyys. Arvoina ovat yksilöllisyys, asukaslähtöisyys, avoimuus, ammatillisuus, oikeudenmukaisuus, vastuu ja huumori. (Betesda-kodit n.d.)

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena. Teemahaastattelun periaatteiden mukaisesti haastattelemme kymmentä Bethesda-säätiön hoitajaa, jotka työskentelevät vanhusten tehostetussa palveluasumisessa. Saadun aineiston analysoimme aineistolähtöisesti. Kun aineisto on analysoitu ja opinnäytetyön tulokset selvillä, pidämme Bethesda-säätiössä yhteiskehittämisen työpajan. Yhteiskehittämisen työpaja toimii opinnäytetyön interventiona. Opinnäytetyön teoriaosuus perustuu työn imusta, gerontologisesta hoitotyöstä, positiivisesta psykologiasta ja positiivisesta johtamisesta.

2 Teoreettiset lähtökohdat

2.1 Tehostettu palveluasuminen

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista vaikuttaa taustalla, kun mietitään vanhustyön ominaispiirteitä. Ikäihmisille, jotka ovat tehostetussa palveluasumisessa on järjestettävä mahdollisuus mielekkääseen toimintaan ja sosiaaliseen elämään. Kunnat veloitetaan omavalvontaan, jossa otetaan huomioon työyksikön henkilökunnan mielipiteet. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 2012/980.)

Tehostettua palveluasumista järjestetään ihmisille, joilla on ympärivuorokautisen hoivan tarve. Tehostetussa palveluasumisessa asiakkaan palvelujen tarve määrittää palvelut. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301 § 21.) Palveluita ovat asiakkaan tarpeiden mukainen hoito, toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen, ateriat-, vaatehuolto-, hygienia- ja siivouspalvelut ja sosiaalista kanssakäymistä lisäävät palvelut (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019). Tehostetun palveluasumisen yksiköissä henkilökunta on paikalla ympärivuorokauden (Juva & Eloniemi-Sulkava 2015: 521; Terveyskylä 2019).

Tehostettu palveluasuminen luokitellaan avohoidoksi. Asukas maksaa palveluasunnostaan vuokran. Hän myös maksaa palveluista, joita hän tarvitsee. Tehostettu palveluasuminen voi olla lyhyt- tai pitkäaikaista. Tehostettua palveluasumista tarjoavat kunnat ja yksityiset palveluntarjoajat. (Kuntaliitto 2017.) Tehostetun palveluasumisen tavoitteena ovat yksilöllinen ja mahdollisimman kodinomainen asuminen (Juva & Eloniemi-Sulkava 2015: 521).

Muistisairaiden ryhmäasuminen on yleinen tehostetun palveluasumisen muoto. Noin 85 % tehostettua palveluasumista tarvitsevista ovat vaikeasti muistisairaita. Muistisairaatt tarvitsevat erittäin paljon hoitoa, hoivaa ja huolenpitoa. Psykiatrissa laitoshoidon on rajusti vähennetty viime vuosina, tämä on tuonut myös pitkäaikaisia psykiatrisia sairauksia potevat ikäihmiset tehostetun palveluasumisen piiriin. Näin ollen tehostetussa palveluasumisessa on hoidettavana myös psykoottisista käytösoireista kärsiviä muistisairaita. Psykiatrian yksiköiden ja tehostetun palveluasumisen hoidon rajat ovat häilyviä. (Juva & Eloniemi-Sulkava 2015: 521–522.)

Aarva (2009) kuvaa väitöskirjassaan Hoivan ja hoidon lähijohtaminen hoivan tunnetilaksi, välittämiseksi ja koskettamiseksi. Aarvan mukaan hoivaa on vaikea kuvailla sanoin tai teoin. Arjen käytännöt luovat hoivan osaamisen ja näin ollen ne myös luovat hoivan kokonaisuuden. Hoivan arkeen kuuluvat muun muassa käytännön asioiden hoitaminen, perustarpeista huolehtiminen ja ihmisen kokonaisvaltaisuus. (Aarva 2009: 189.)

Hoitotyö sen sijaan on Aarvan mukaan kokonaisvaltaista sairaanhoidollista hoitotyötä, jota tekevät alansa ammattilaiset. Hoitotyössä korostuvat muun muassa vuorovaikutus, voimavarojen ja arjen tukeminen, hyvinvointi, hoitamisen kokonaisvaltaisuus ja hoitotoimenpiteet. Erityisesti hoitotyön erotti hoivasta lääketieteellisyys. (Aarva 2009: 189–190.)

Tutkimuksessaan Aarva selvitti myös hoivaa ja hoitotyötä kahdeksan ulottuvuuden kautta. Näitä ulottuvuuksia olivat: tunnettyö, tavoitteellisuus, hoitotoimenpiteet, kuntouttaminen, työn fyysisyys, läsnäolo, ammatillisuus ja yhteinen aika asiakkaan kanssa. Aarvan mukaan näitä ulottuvuuksia on vaikea erottaa toisistaan ja nimetä vain hoivaan tai hoitotyöhön kuuluvaksi. Joka tapauksessa hoivalle ja hoitotyölle ei ole yksittäisiä selkeärajaisia määritelmiä, joka tuo omat haasteensa hoidon ja hoivan tutkimiselle, keskustelulle ja johtamiselle. Aarva kuvaa, että arjessa hoitajien työtä ohjaavat asiakkaiden todelliset jokapäiväiset tarpeet. (Aarva 2009: 190–192.) Aarvan tutkimustulosten perusteella voimme siis todeta, että työ tehostetussa palveluasumisessa pitää sisällään muun muassa tunnettyötä ja läsnäoloa, kokonaisvaltaista ammatillista hoitotyötä pitäen sisällään niin perushoidollisen kuin lääketieteellisen osaamisen.

Työ tehostetussa palveluasumisessa on fyysisesti ja psyykkisesti kuormittavaa. Nostot ja siirrot hoitotyössä potilaan liikkumisen avustamisessa ovat usein raskaita. Hoitajat voivat kuitenkin itse vaikuttaa riskeihin omilla toimintatavoillaan, esimerkiksi hyvään avustustekniikkaan perehtyen. Vuokratyövoiman käyttö ja monikulttuurisuus alalla lisääntyvät. Väkivalta ja sen uhka ovat lisääntyneet. Kolmivuorotyön haasteina ovat yksityiselämän ja työn yhteensovittaminen. Kuitenkin alalla työskentelevät ovat usein tyytyväisiä työhönsä. Työ asiakkaiden kanssa on palkitsevaa, sekä siinä koetaan mielihyvää ja iloa hyvästä asiakaspalautteesta ja työssä onnistumisesta. Apuvälineitä ja kokonaisvaltaista riskien hallintaa tulee kehittää työn raskauden vähentämiseksi. Haasteena ja riskinä hoitajille ovat esimerkiksi hyvin kookkaiden potilaiden siirrot. Nämä heijastuvat työntekijöiden hyvinvointiin ja työn laatuun. Henkilökuntavaje vaikuttaa fyysisen kuormittavuuden

lisääntymiseen. Tällöin optimaaliseen työntekoon ei useinkaan ole aikaa, eikä käytetä apuvälineitä. (Hellstén 2014: 22.)

Ominaispiirteitä, joita hoivatyössä havaitaan ovat fyysinen ja henkinen kuormittavuus. Hoitajat pitävät työtä fyysisesti raskaana, he työskentelevät kyyryssä ja muutoin hankalissa asennoissa. Työnkuva koetaan joskus myös pakkotahtisena. Henkinen kuormitus koostuu asiakkaiden väkivaltaisesta ja halventavasta käytöksestä. Työssä on jossain määrin havaittu työpaikkakiusaamista työkavereiden kesken. Esihenkilön voidaan kokea eriarvoistavan työntekijöitä. Työtä kuormittaa myös henkilöstövaje. Hoitajat tekevät ylityötä, korvaus ylityöstä koetaan joskus ristiriitaisena ammattietiikan ja henkilöstöpulan välillä. Jotta hoitajien kuormitusta voitaisiin vähentää, tarvitaan rajojen asettamista ja hyvää seurantaa. (Rytkönen 2018: 164.)

Kuntien tavoite vanhusten hoidossa on tehokkuus ja laadullinen vanhuspalvelu. Hoitajien haasteena on sopeutuminen eri tahoilta ilmaantuviin ristipaineisiin. Tässä punnitaan hoitajien omat voimavarat sekä ammatillinen osaaminen. Tämän lisäksi hoitajien on otettava huomioon työyhteisö, lisääntyvä teknologia, asiakkaat ja asiakkaiden omaiset. Tehostetussa palveluasumisessa monet vanhukset ovat muistisairaita, monisairaita ja tarvitsevat paljon apua. (Rytkönen 2018: 15.)

Valviran vuonna 2016 tekemän selvityksen mukaan vanhusten tehostetussa palveluasumisessa esiintyy kaltoinkohtelua. Työntekijöiden mukaan vanhusten kaltoinkohtelulle altistavia tekijöitä ovat muun muassa henkilökunnan riittämättömyys, johtamisen taso ja puutteet omavalvonnassa. (Valvira 2016: 23.)

Tehostetussa palveluasumisessa hoidetaan kuolevia asiakkaita. Saattohoito on osa hoitohenkilökunnan työnkuvaa. Anttonen (2016) kuvaa väitöskirjassaan Kuoleman vaikeuden lievittäminen kuoleman todellisuuden kohtaavassa ja ohittavassa saattohoidossa saattohoidon olevan monikanavainen vuorovaikutusprosessi asiakkaan, hänen perheenjäsentensä ja hoitohenkilökunnan kanssa. Anttonen tuo esille saattohoidon näkemisen pelkän hyvän oirehoidon ja käytännön tekemisen sijasta laajempuna kokonaisuutena, painottaen psyykkisiä, sosiaalisia ja henkisiä puolia. Jokainen saattohoitoon osallistuva, on hän sitten läheinen tai hoitaja, on sekä auttajan, että autettavan roolissa. Saattohoidossa hoitohenkilökunta on erityisen lähellä asiakasta ja hänen läheisiään. (Anttonen 2016: 135.)

Hyvän saattohoidon toteuttamiseen tarvitaan vahvaa ammatillista osaamista. Hoitohenkilökunnan on ymmärrettävä vuorovaikutustaitojen erityinen merkitys saattohoitotilanteissa. Saattohoidon toteuttaminen edellyttää hoitajalta muun muassa kykyä omien ajatusten, niiden herättämien tunteiden ja arvostuksen työstämiseen. Tätä myöden hoitajien ammatillinen kehittyminen auttaa heitä hyväksymään myös ne kokemukset, joissa kaikki ei toteutunutkaan suunnitelmien mukaan. Saattohoidon kokonaisuuden ymmärtäminen auttaa sietämään ja hyväksymään mahdollisia epäonnistumisen tunteita ja kokemuksen saattohoitotyön kuormittavuudesta. (Anttonen 2016: 137.) Tehostetussa palveluasumisessa kuolevan ihmisen saattohoito on osa työnkuvaa ja siihen kuuluu myös kuolevan ihmisen läheisen tukeminen.

Kivelä (2019) kirjoittaa teoksessa Vanhuusko arvokasta? Työntekijöiden ja vähyyden ja työn teon kiireellisuuden lisääntyneen. Sairaslomat ovat lisääntyneet ja niihin ei saada sijaisia, tai sijaisia ei välttämättä palkata. (Kivelä 2019: 50.) Vuonna 2015 lähes päivittäisestä, tai viikoittaisesta henkilöstövajauksesta raportoi 48 %, eli lähes puolet tehostetun palveluasumisen hoivatyöntekijöistä. Työntekijät ovat huolissaan niistä riskeistä, joita henkilöstövaje tuo tullessaan, esimerkiksi siitä, mitä riskejä se aiheuttaa asiakkaille. Samaisista työntekijöistä 49 % kertoi tinkivänsä omista lounastauoistaan viikoittain. 79–80 % tehostetun palveluasumisen työntekijöistä on ilmoittanut päivittäin työskentelevänsä hankalissa työasennoissa, sekä nostamaan ja siirtämään painavia ihmisiä tai tavaroita. (Kröger & Van Aerschot & Puthenparambil 2018: 36–37, 44.) Työn painotus on fyysisessä hoidossa, erityisesti vain perushoidossa. Kuntoutumisen edistäminen, sosiaalisuuden ja psyykkisyyden huomioiminen on lähes puutteellista. (Kivelä 2019: 23–24.) 69–76 % työntekijöistä kokee olevansa työpäivän jälkeen fyysisesti väsynyt (Kröger ym. 2018: 56).

Hoidossa esiintyy asiakkaiden kaltoinkohtelua ja ihmisarvon alentamista, joka on ajanut työntekijät eettiseen ristiriitatilanteeseen. Monet vanhustyön työntekijät kokevat olevansa tilanteessa, jossa he joutuvat tekemään työtänsä vastoin koulutuksessa saamiaan tietojaan ja vastoin omia eettisiä periaatteitaan. Työntekijät voivat kokea, että työn eettinen kuormittavuus saattaa olla jopa työn fyysistä kuormittavuutta korkeampaa. (Kivelä 2019: 50–51.)

NORDCARE2-tutkimushankkeen mukaan vuonna 2015 yli 60 % tehostetun palveluasumisen hoitajista olivat huolissaan omasta terveydestään ja turvallisuudestaan työssään. Tämän huolenaiheen työntekijöille aiheuttivat hoidettavien asiakkaiden aggressiivinen ja

väkivaltainen käytös. Oman huolenaiheensa oli myös asiakkaiden omaisten aggressiivinen käytös hoitajia kohtaan. (Kröger ym. 2018: 61–62.)

2.2 Työn imu

Työn imu terminä on suhteellisen tuore. Kahn (1990) toi ilmi työn imu-termin fyysisenä, kognitiivisena sekä läsnä olevana. Hänen mielestään työn imu on täydellistä fyysistä, kognitiivista ja täysivaltaista läsnäoloa työtä tehdessä, jolloin työntekijä toteuttaa ja tuo itseään ilmi kokonaisvaltaisesti. (Kahn 1990: 693–719.)

Työn tekemisen mukavuus ja helppous ei ole sama asia kuin työn imu. Alasta huolimatta työssä voidaan tuntea työn imua. (Hakanen 2011: 40.) Kun töihin meneminen tuntuu mukavalta ja työntekijä odottaa työpäivästä hyvää, voidaan puhua, että työntekijä on työn imussa (Airila 2015; Hakanen 2011: 38). Työntekoon keskittyminen, vapautuneisuuden tunne ja työntekijän oma harkinnan mahdollisuus johdattaa työn imun tunteeseen (Hakanen 2011:6).

Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat kolme myönteistä hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka kuvastavat työn imua. Tarmokkuutta kuvaavat muun muassa lujatahtoisuus, pontevuus, energisyys, yritteliäisyys ja toimeliaisuus. Vastoinkäymisten kohdalla tarmokkuus on muun muassa sitä, että työntekijä ei lannistu, ei anna periksi, hän on sinnikäs, sisukas ja päättäväinen. Omistautumista on, kun työntekijä kokee lojaaliutta työtään kohtaan, on sitoutunut ja tekee työtään antaumuksella. Uppoutuminen on työhön paneutumista ja keskittymistä. Työhön uppoutumista voi häiritä työn jatkuva keskeytyminen. (Hakanen 2011: 38–40.)

Vuonna 2012 työ- ja terveystieteiden tutkimuksen mukaan lähes 40 % työntekijöistä kokivat itsensä tarmokkaaksi päivittäin. Usein tai melko usein tarmokkuutta kokivat melkein kaikki työntekijät. Päivittäin innokkuutta ja työhön hyvin keskittymistä kokivat noin 40 % työntekijöistä. (Työterveyslaitos 2012: 118–120.)

Kun työntekijät ovat tehokkaita, aloitekykyisiä ja suhtautuvat työn uudelleen järjestämiseen hyväksyvästi voidaan heitä kuvata työn imun termillä. Tällöin työntekijät ovat avuksi toinen toisilleen vilpittömästi, nostaen huomaamattaan organisaation kannattavuutta,

asiakslähtöisyyttä ja –sitoutuneisuutta. He ovat lojaaleja työlleen ja tekevät työtään kauemmin. He luovat organisaatioon työn imua ja pysyvät työkykyisinä. Työn koetaan täydentävän elämää. (Hakanen 2011: 41.)

Työn imua kuvaavat hyvin innostuksen, ilon ja ylpeyden tunteet. Kaikki nämä ovat myönteisiä tunteita ja vahvistavat yksilön psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista taitoa sekä voimaantumisen tunnetta. Tämä mahdollistaa mahdollisimman laadukkaan työn teon. Työntekijöiden kokema vahva työn imu johtaa usein siihen, että työntekijä itse etsii voimavaroja, muokkaa työtään haastavammaksi ja työskentelee sitkeästi työn haasteissa. Voidaan hyvin miettiä, kuinka työtään tekee eikä sitä, kuinka paljon työtä tekee. (Hakanen 2011: 38, 42–43.)

Työntekijän ollessa hyvässä työn imussa, hän on toimielias ja hän tekee työtään antaumuksella, hän nauttii paneutuessaan työhön. Hän voimaantuu työstään ja siihen paneutuminen tuo hänelle tyytyväisyyttä. Näin työn imu näkyy hyvänä suoriutumisenä ja hyväkuntoisina työssään menestyvinä työntekijöinä, vaikka työn vaatavuustaso olisi korkea. (Hakanen 2011: 6–7.)

Kun työntekijä kokee onnistumista ja saa kannustusta positiivisessa ympäristössä työn imu lisääntyy (Hakanen 2011:6). Mielekäs työ motivoi työntekijää saamaan tuloksia. (Hakanen 2011:19). Työn imu on pysyvä koskien elämän kaikkia osa-alueita, ei tilapäinen flown kaltainen tunne (Hakanen 2011: 49).

Hyvällä työn imulla on positiivisia merkityksiä työntekijän kokonaisvaltaiselle elämälle ja organisaatiolle, jossa hän työskentelee. Hyödylliset työn imun positiiviset jälkivaikutukset näyttäytyvät vielä vuosienkin ajanjaksojen jälkeen. (Hakanen 2011: 40–41.) Ajattelutavan kehityssuuntaus eli se, että työntekijä pystyy kehittämään omaa pätevyyttään ja taitumuksiaan mahdollistavat työn imun kokemisen. (Hakanen 2011: 82).

Meistä jokainen voi pitää omaa työn imua yllä ja kehittää sitä olemalla tarmokas, omistautunut, innostunut ja uppoutumalla työhönsä. Haasteellisiin tilanteisiin suhtautuminen ratkaisukeskeisesti sekä maltillisesti, säilyttäen kohteliaisuuden, tarkoittaa hyvään suostumista. On tärkeää antaa kaikille työntekijöille mahdollisuus nauttia työstä ja iloita onnistumisesta. Mikäli työyhteisö kokee negatiivista asennetta jossain, on hyvä tietää, että silti voi kokea työn imua. (Hakanen 2011: 82.)

Työn imun avartamisessa on hyvä pysähtyä hetkeksi pohtimaan, mitä asioita työssään pitää arvossa. Jos joutuisi luopumaan työstään, niin minkä aihealueiden ja tehtävien perään jäisi haikailemaan. Kun ne seikat oivaltaa, voivat ne edistää työn imun kokemista. (Hakanen 2011: 28.)

Työn imua voi kehittää lisäämällä toiveikkuutta, olemalla suotuisa tulossa olevaa elämää kohtaan, ylläpitämällä ja kehittämällä oman ammatillisen suoriutumisen tunnetta, luottamalla siihen, että selviytyy monimutkaisistakin ammatillisista haasteista, resilienssiä ylläpitämällä, luottamalla oman arvontunteeseensa ja kunnioittamalla itseänsä, harjoittelemalla hyvää systeemiälyä eli kykyä toimia johdonmukaisesti ja käyttämällä luovaa ajattelua. Näillä yksilöllisillä resursseilla on suuri voimaannuttava anti. Ne luovat merkityksen siihen, mitä oma työ on, ja miten se koetaan. (Hakanen 2011: 71.)

Työssä on hyvä olla psykologista, fyysistä, sekä sosiaalista asiantuntijuutta. Henkisesti kuluttavia tekijöitä työssä ovat muun muassa monimutkaiset vuorovaikutus suhteet ja työn luomat paineet. Työpaikan vaatimukset voivat muuttua herkästi negatiivisiksi, jos organisaation vaatimukset ovat suuremmat kuin niistä palautumiseen menevä aika. (Kangas 2016: 39.)

2.3 Positiivinen psykologia

Yhdysvaltalainen psykologi ja tutkija Martin Seligman on luonut positiivisen psykologian termin. Tavoitteenaan hänellä oli syventää psykologian kärkeä kohti onnistumisia ja vahvuuksia, sekä näiden tutkimiseen. 1990-luvun loppupuolella Seligman toi uuden psykologisen suuntauksen, jossa oli tarkoitus tutkia sitä, miten saadaan ihmiset, ryhmät ja organisaatiot loistamaan. Hän keskitti tutkimuksensa siihen, mikä vaikuttaa ihmisten onnellisuuteen, että ihmiset voivat hyvin ja miten ihmisten tulisi hyödyntää omia vahvuuksiaan. Tavoitteenaan Seligmanilla oli tuoda psykologiaan onnistumiskeskeinen näkökanta. Positiivinen psykologia tutkii ihmisten kukoistamista heidän elämässään keskittyen hyvinvointiin, onnistumisiin ja vahvuuksiin. (Leppänen & Rauhala 2015: 41.)

Positiivisen psykologian tarkoituksena ei ole poissulkea negatiivisuutta. Ihmisten elämään kuuluvat negatiivisuuden tunteet ja ajatukset. Negatiivisilla tunteilla on tärkeä osa elämässämme, esimerkiksi vaaran tunteella. Epäonnistumiset ja pettymykset ovat osa inhimillistä elämäämme, jotka meidän pitää hyväksyä. Positiivisen psykologian tarkoituk-

sena ei ole siis tutkia sitä, miten voisimme välttyä negatiivisuudelta. Positiivinen psykologia on ratkaisujen löytämisestä, joissa pyrkimys on kohti myönteisiä tavoitteita ja päämääriä. (Leppänen & Rauhala 2015: 41–42.)

Työhyvinvointi on ajateltu aiemmin kielteisyyden kautta, kuten masennus tai stressitila. Mikäli työntekijä ei näitä ole kokenut on hänet ajateltu hyvinvoivaksi. (Kaski 2014: 66–69.) Positiivinen psykologia tasapainottaa ongelmakeskeistä työpsykologiaa, jonka keskipisteessä ovat työn vaara, rasitus- ja jännittyneisyys. Positiivinen psykologia on kiinnostunut kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja sen edistämisestä. Työn imu terminä tulee positiivisesta psykologiasta. (Airila 2015: 94–96.)

Positiivinen työyhteisö omaa hyvän imagon, jolloin työpaikasta tulee vetovoimainen. Jokainen työntekijä voi miettiä omalla kohdallaan, miten työpaikasta puhuu ja kuinka siellä toimii. Sote-alalla hyvään työkuultuuriin kuuluu tiimityö, eikä pelkästään oman eduntavoittelu. Työn imua kehittämällä ja työpaikan vetovoimaisuutta vahvistamalla työyhteisön yhteishenkeä vaikeissakin tilanteissa, näin myös organisaation kannattavuus nousee. Potentiaaliset resurssit terveydelle ovat hyvät sosiaaliset suhteet työssä. Sosiaaliset suhteet vaikuttavat motivaatioon työssä sekä arvostuksen tunteeseen. (Sinokki 2011: 85.)

Työpaikan resurssit ja vaatimukset laukaisevat kaksi psykologisesti toisiinsa liittyvää erilaista asiaa, motivoivan prosessin sekä terveyttä heikentävän prosessin. Terveyttä heikentävä prosessi sisältää pitkäkestoisia energiaa vieviä työvaatimuksia. Tämä on yhteydessä sairauspoissaoloihin. Positiivinen motivaatioprosessi taas sisältää psykologisia perustarpeita, sekä motivointipotentialin. Prosessi johtaa omistautumiseen, sekä työhön sitoutumiseen. (Kangas 2016: 39.)

Mikäli organisaatiossa vallitsee keskusteleva kulttuuri, on se hyödyksi, jotta vaatimukset eivät kasva liian suuriksi. Eettinen kulttuuri organisaatiossa edistää työntekijän hyvinvointia. Riittävä aika ja välineet työn hyvin suorittamiseen yhdessä esimiehen tuen kanssa tukevat eettistä hyvemallia. Positiivinen organisaatioilmapiiri, työn hallinta, innovatiivisuus ja esimiesten tuki ja eettisyys ovat organisaation resursseja. (Kangas 2016: 40.)

Positiivisessa psykologiassa painopisteenä ovat positiiviset voimavarat, valmiudet ja ominaisuudet. Voidaankin pohtia, mikä tekee organisaatioista ammatillisesti päteviä.

Mikä aiheuttaa yksilön hyvinvoinnin? Mikä saa työntekijät joustamaan? Johtaminen ei ole ylenpalttista hyvää, tai kaikkitietävää, jotta sitä sanotaan positiiviseksi johtamiseksi. Tähän voidaan silti pyrkiä. Organisaatioissa päästään korkeaan tuottavuuteen flow-tilan syntymisellä. Tällaisen flow-tilan tunteminen on helpotuksen tunne ihmiselle, silloin hän nauttii elämästä. Otollinen hetki flow-tilan syntymiselle edellyttää monesti hyviä taitoja ja riittäviä haasteita. (Taivalkoski 2012: 44.)

2.4 Positiivinen johtaminen

Ihmisten johtamisessa on hyvä ottaa selvälle, mitä työntekijät haluavat ja mihin he pyrkivät. Ihmisten kokemusmaailman ymmärtäminen eli sen, mikä on saanut heidät siihen pisteeseen, jossa he tässä hetkessä ovat on olennaista. Johtamista tapahtuu pienissä kohtaamisissa, hetkissä, joissa jokainen haluaa tulla kohdatuksi arvokkaana ja tärkeänä. Arvonanto voi olla palkkaakin parempi motivaattori. (Tukiainen 2015: 182–183.)

Organisaation positiivinen johtaminen tähtää poikkeuksellisen positiiviseen suoriutumiseen, sekä työyhteisön loistamiseen. Johtajalta edellytetään halua, kykyä ja aitoa läsnäoloa johdettaviin nähden. Johtajan oma esimerkki, myönteisyys ja hyvät arvot sisältyvät positiiviseen johtamiseen. Organisaation työntekijöillä on mahdollisuus innostua ja kuukoistaa, silloin kun heidän omat vahvuutensa on otettu käyttöön. Turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri takaavat ihmisten osaamisen jakamisen halukkuuden. (Wenström 2019b.)

Organisaation johtajalla on merkittävä asema. Johtajan positiivinen asenne ja iloisuus vahvistavat työntekijöiden innostuneisuuden tunnetta ja koko työyhteisön halua parempaan suoritukseen. Näin työntekijät kokevat enemmän viihtymisen tunnetta työpaikalla, ja saa heistä parhaat puolet esiin. Johtajan hyvät vuorovaikutustaidot ja työntekijöiden reilu kohtelu lisäävät työpaikan vetovoimaisuutta. Johtajan myönteinen tunnelataus motivoi organisaation työntekijöitä. Parhaassa tapauksessa kaikki organisaation työntekijät täydentävät toistensa taitoja. Tämä nostaa organisaation suoritusta ja tulosta. (Sinokki 2013.)

Cameron (2012) kuvaa kirjassaan Positive leadership positiivisen johtamisen kääntymisenä aina aurinkoon päin, eli heliotrooppiseksi tavaksi johtaa. Hänen mukaansa positiivinen johtaminen sisältää neljä eri osa-aluetta, joita ovat: positiivinen ilmapiiri, positiiviset suhteet, positiivinen kommunikaatio ja positiivinen tarkoitus. Positiivinen johtajuus tähtää

työyhteisön kukoistamiseen ja positiivisesti poikkeuksellisen hyvään suoriutumiseen. (Cameron 2012: Luku 1. Positive leadership.)

Wenström (2019) määritteli väitöskirjassaan *Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work* positiivisen johtamisen ihmisten johtamisena, joka perustuu vahvasti vuorovaikutukseen, arvoin ja itsetuntemukseen. Wenströmin mukaan positiivista johtamista toteutetaan arjessa hyvinä tekoina ja toimintana, joka pohjautuu humanistiseen ihmisenäkemykseen työntekijöiden vahvuuksista ja potentiaalista. Positiivisen organisaation johtamisessa korostuvat kehittäminen ja kehittyminen, vuorovaikutus, yhteistyö, sekä vahvuuksien käyttäminen. (Wenström 2019a: 5–6.)

Hakasen (2004) mukaan, jos tutkii vain ongelmia, löytää usein myös vastauksiksi ongelmia. Tällöin työyhteisöjen kehittämishankkeet usein päätyvät keskittymään vain ongelmien ehkäisemiseksi, ei hyvän ja positiivisuuden edistämiseksi. (Hakaniemi 2004: 27.) Kuitenkin usein onnistuneissa ratkaisuissa on huomattavissa positiivisen johtamisen piirteitä (Salmi & Perttula & Syväjärvi 2014).

Ristiriitojen selvittelyssä positiivisessa johtamisessa korostuvat muun muassa esihenkilön läsnäolo, kannustaminen ja kuunteleminen. Vuorovaikutuksessa korostuvat avoimuus ja molemminpuolinen palaute. Ristiriitojen osapuolten osallistaminen ratkaisuun pääsemiseksi vahvistavat myönteisyyttä ja positiivisuutta organisaatiossa. Näin toimimalla lisääntyvät myönteinen ilmapiiri, luottamus työntekijöiden ja esihenkilön välillä. Positiivisessa johtajuudessa ristiriitatilanteet nähdään oppimisena kaikille osapuolille ja organisaatiolle, josta voidaan myöhemmin löytää ratkaisuja. (Salmi ym. 2014: 34–35.)

Jotta tulevaisuuden näkymät parantuisivat, täytyy esihenkilöiden asiantuntemusta vahvistaa, sekä heidän työtehtäviään kiteyttää. Esihenkilöiden asiantuntemusta kehittämällä vahvistuu moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen. Sote-alalla esihenkilöt ovat suhteellisen tyytyväisiä työhönsä, ja stressin kokeminen on pientä varsinkin silloin, kun he ovat työskennelleet jo pidemmän ajan. Tämä ei sulje pois sitä, että jokainen työntekijä tarvitsee työtyytyväisyyttä nostattavia tehtäviä ja koulutusta. (Marine & Ruotsalainen & Serra & Verbeek, 2015.)

Erityisesti esihenkilön innovatiivisuus, arvostus ja tuki alaisia kohtaan ovat organisaatioilmapiirin kannalta tärkeitä resursseja, jotka auttavat haastavissa vuorovaikutustilan-

teissa. On myös osoitettu, että työntekijöiden sitoutuminen liittyy positiivisesti asiakastyytyväisyyteen, kannattavuuteen ja tuottavuuteen. Sitoutuneet työntekijät työskentelevät ahkerasti työpaikallaan, mutta eivät kuitenkaan laiminlyö sosiaalista elämäänsä työn ulkopuolella. Tämä auttaa heitä pysymään motivoituneina. (Bakker ym. 2007: 274–275.)

3 Opinnäytetyön toteutus

3.1 Opinnäytetyön tavoite ja kysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on tarkastella työn imun käsitettä. Opinnäytetyön tavoitteena on hyödyttää työelämän yhteistyökumppania, tuomalla esiin niitä keinoja, joilla työn imua voi edistää. Tavoitteena on tuottaa tietoa vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajien kokemasta työn imusta ja siihen vaikuttavista vahvistavista tekijöistä. Tavoitteena on myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajien työn imuun voi vaikuttaa positiivisesti johtamisen keinoin.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä työn imu tarkoittaa tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnalle?
2. Mitkä asiat vaikuttavat tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnan työn imun kokemiseen?
3. Miten johtamisella voidaan vaikuttaa tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnan työn imun syntyyn ja pysyvyyteen?

3.2 Laadullinen tutkimus tutkimusstrategiana

Laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus on menetelmäsuuntaus, jossa on tavoitteena ymmärtää tutkittavia. Laadullisesta tutkimuksesta voidaan puhua niin laajoissa kuin kapeisakin merkityksissä. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä on tarkoitus ymmärtää tutkittavien näkökulmasta tutkimuskohteina olleita ilmiöitä. Laadullinen tutkimus tarkoittaa nimensä mukaisesti laatua ei määrää. (Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 1. Mistä laadullinen tutkimus on tehty?) Laadullinen tutkimus käsittelee ihmisten kokemusmaailmaa, käsitysten sekä näkemysten tutkimisesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 65; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa).

Aineisto, joka tulee laadulliseen opinnäytetyöhön, kerätään niin, ettei tekijät vaikuta tutkittavien esiintuomiin kokemuksiin. Laadukas aineisto saadaan, kun osallistujat jakavat

tietoa auliisti, ovat tietoisia tutkimuksesta ja tutkittavasta aiheesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 110–111; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa.)

Työn imu on jokaiselle hoitajalle henkilökohtainen kokemus, joten koemme, että laadullinen menetelmäsuuntaus sopii tähän opinnäytetyöhön parhaiten. Laadullisen tutkimusmenetelmän kautta pääsemme syvemmälle ja yksityiskohtaisemmin työn imun pysyvyyden maailmaan.

Taulukko 1. Opinnäytetyön toteutuksen aikataulu on seuraavassa taulukossa.

Elokuu 2019	Syyskuu 2019	Lokakuu 2019	Marraskuu 2019
Opinnäytetyön aiheen työstäminen.	Tiedon hakua.	Tutkimussuunnitelman ja teemahaastattelurungon tekemistä.	Tutkimussuunnitelman valmistuminen.
Joulukuu 2019	Tammikuu 2020	Helmikuu 2020	Maaliskuu 2020
Tiedon hakua.	Yhteistyökumppanin etsiminen.	Yhteistyökumppanin löytäminen. Teema-haastattelurungon työstäminen.	Tutkimusluvan työstäminen.
Huhtikuu 2020	Toukokuu 2020	Kesäkuu 2020	Heinäkuu 2020
Tutkimuslupahakemuksen valmistaminen & hakeminen.	Haastatteluiden aloittaminen & litterointia.	Haastatteluita & litterointia.	Haastatteluita & litterointia.
Elokuu 2020	Syyskuu 2020	Lokakuu 2020	Marraskuu 2020
Viimeinen haastattelu & litterointi. Analyysin aloittaminen.	Aineiston analysointia ja raportin kirjoittamista.	Yhteiskehittelyn työpaja. Opinnäytetyön tekstinoitus.	Opinnäytetyön pitäminen julkistamissemiinaarissa.

Joulukuu 2020	Tammikuu 2021	Helmikuun 2021	
Analyyysin valmistuminen.	Raportin kirjoittamista.	Opinnäytetyön valmistuminen.	

3.3 Aineiston kerääminen ja tutkimusaineisto

Teemahaastattelu tehdään haastateltavan ehdoilla ja häntä kunnioittaen (Hirsijärvi & Hurme 2008: 94, 103; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa). Teemahaastattelun vaiheita ovat: suunnitteluvaihe, haastatteluvaihe ja analysointivaihe. Tutkimusongelma määrittelee sen, ketä teemahaastatteluun valitaan. (Hirsijärvi & Hurme 2008: 66.) Haastatteluissa eri teemojen järjestys voi hyvin vaihdella, haastattelussa ei välttämättä tarvitse noudattaa samaa järjestystä kaikkien kanssa. Samoja kysymyksiä ei myöskään välttämättä tarvitse kysyä kaikilta. (Hirsijärvi & Hurme 2008: 104; Hyvärinen ym. 2017; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 125; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa.)

Teemahaastattelua tehdessä voi hyvin kysyä avoimia kysymyksiä, tällöin niihin ei voi niin helposti vastata yhdellä sanalla. Lisäkysymyksillä voi tarvittaessa tarkentaa vastausta. Lisäkysymykset voivat herätellä haastateltavaa kertomaan laajemmin tai tarkentavasti aiheesta. (Hirsijärvi & Hurme 2008: 110–111; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa.)

Valitsimme tähän opinnäytetyöhön teemahaastattelun, joka mahdollistaa hyvin haastateltavien äänten kuulumisen. Teemahaastattelu huomioi haastateltavien tulkinnat ja merkitykset, jotka haastateltavat antavat asioille. (Hirsijärvi & Hurme 2008: 48; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa.) Teemahaastattelulla tähän opinnäytetyöhön saadaan tieteellinen, laadukas, edustava ja yleistettävä otanta. Päädyimme kymmenen hoitajan teemahaastatteluun, koska tarkoituksena on saada kokemuseräistä tietoa. Pyrimme siihen, että haastateltavilla on paljon tietoa ja kokemusta työn imusta. Otantamme on siis tarkoituksenmukainen.

Teemahaastatteluista pyritään saamaan aineisto, jonka perusteella pystytään luotettavasti tehdä tutkittavaa ilmiötä koskevia päätelmiä (Hirsijärvi & Hurme 2008: 66; Tuomi & Sarajärvi 2018: Luku 3. Aineiston hankinta ja määrä laadullisessa tutkimuksessa). Pe-rehdyttyämme teemahaastatteluun koemme, että sen avulla saamme mahdollisimman laaja-alaista tietoa suoraan vanhustyön hoitajilta itseltään siitä, miten he näkevät ja ko-kevat tämänhetkisen työn imun tunteensa. Haluamme opinnäytetyöhömmme mahdollisim-man syvällistä tietoa vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajien kokemasta työn imusta ja teemahaastattelu mahdollistaa sen saamisen.

Haastatteluja on hyvä harjoitella etukäteen, jonka jälkeen on helpompi miettiä ja kehittää omia taitoja. On hyvä kehittää omia taitoja esimerkiksi pohtimalla, miten reagoi ja miten kestää pidempää hiljaisuutta haastatteluissa. Voi myös miettiä miten kannattaisi toimia paremmin haastavissa hetkissä. (Hyvärinen ym. 2017.) Harjoittelimme haastatteluja etu-käteen. Analysoimme harjoittelua, mikä meni hyvin ja missä voisimme parantaa toimin-taamme. Huomasimme, että pidemmän hiljaisuuden vallitessa saatoimme lähteä tarjoa-maan vastausvaihtoehtoja, tai selittämään sitä, mitä kysymyksellä tarkoitimme, vaikka haastateltava ei ollut sitä kysynyt. Opimme muun muassa sietämään haastateltavan hil-jaisuutta, joka vallitsee silloin, kun hän miettii asiaa. Harjoittelu varmensi myös teknistä osaamistamme.

Tutkimuslupahakemuksen, sekä muiden liitteiden lähettämisen jälkeen saimme Be-tesda-säätiöltä tutkimusluvan. Lähetimme etukäteen haastattelukysymykset, jotta haas-tateltavilla olisi mahdollisuus perehtyä niihin ennen haastattelua. Bethesda-säätiön esi-henkilöt valitsivat haastateltavat työntekijöistään annetun kriteerin perusteella, joka oli työskentely vanhusten tehostetussa palveluasumisessa.

Kaikki haastateltavamme olivat Bethesda-säätiön hoitajia. Haastattelimme kymmentä hoi-tajaa. Hoitajien ikähaitari oli noin 20–60-vuotta. Heidän työkokemuksensa oli yhdestä vuodesta 20 vuoteen. Haastattelujen kesto vaihteli aina 20 minuutista puoleentoista tun-tiin. Heti haastattelujen jälkeen kirjasimme ylös haastattelussa vallinneen tunnelman ja sen, miten haastattelu mielestämme oli sujunut.

Haastattelut muunnetaan tekstiksi litteroimalla (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 163). Haastattelimme molemmat viisi hoitajaa ja litteroimme omat haastatte-lumme. Litteroimme jokaisen haastattelun kokonaisuudessaan omaksi Word-tiedostoksi, jonka latasimme opinnäytetyötä varten perustettuun Teams-sovellukseen. Näin toimien

pääsimme lukemaan myös toistemme haastatteluja ja tutustumaan aineistoon. Yhteensä litteroitua tekstiä tuli 32 sivua.

Kun kaikki kymmenen haastattelua oli tehty, totesimme aineiston riittäväksi, sillä se alkoi toistamaan itseään. Vaikkakin alussa aineisto vaikutti pienehköltä, totesimme että aineistosta saamme hyvin ja riittävästi materiaalia analyysia varten. Litteroituamme aineiston, alkoi sen luenta, jossa aineistoa tiivistettiin ja tulkittiin. Luimme aineiston useaan kertaan, jotta se alkoi herättämään kysymyksiä ja ajatuksia, joista keskustelimme yhdessä. Pyrimme saamaan aineiston itsellemme mahdollisimman tutuksi, jotta pystyimme analysoimaan sitä perusteellisesti.

3.4 Aineiston analyysimenetelmä

Analyysin tekeminen pitää sisällään muun muassa aineiston lukemista ja järjestelyä, sisällön erittelyä ja jäsentämistä. Analyysin tekeminen edellyttää pohdintaa ja tulkintaa siitä, mitä aineisto pitää sisällään, mitä ja millä tavoin aineistossa kerrotaan asioista. Tärkeimpinä kysymyksinä aineistolle kuinka, mistä syystä ja minkä takia. Aineiston analyysi, tulkinta ja harkitseminen antavat opinnäytetyön tulokset. (Hirsijärvi & Hurme 2008: 143.)

Olimme tarkkoja siitä, että analysoimme aineistoa, emmekä omia käsityksiämme. Etsimme aineistosta vanhusten tehostetun palveluasumisen hoitajien työn imua vahvistavia ja ylläpitäviä asioita ja sitä, miten siihen voi johtamisen keinoin vaikuttaa. Kysyimme aineistolta muun muassa, mikä ylläpitää hoitajien työn imua? Miten hoitajien kokemaan työn imuun ja sen pysyvyyteen voidaan vaikuttaa johtamisen keinoin?

Opinnäytetyön tulokset tulevat siitä, kun sen tekijät analysoivat vastauksia. Haastateltavat eivät siis suoraan vastaa tutkimuskysymyksiin, vaan aineisto tarvitsee analyysin tuottaakseen tutkimustuloksia. (Hyvärinen 2017.) Käytimme aineistolähteistä analyysimenetelmää, koska se mahdollisti teorian muodostumisen aineistolähtöisesti.

Analysoimme haastattelujen tulokset taulukkomuotoon. Alkuperäisilmaukset redusoiitiin eli pelkistettiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 122–127). Alkuperäisilmaukset saimme laittamalla samankaltaiset vastaukset yhteen. Etsimme niistä yhteneväiset pelkistetyt ilmaukset.

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset
<p>“Meillä töissä tosi hyvä työporukka auttaa jaksamaan.”</p> <p>“Työkaverit auttavat toinen toistaan.”</p> <p>“Työtä tehdään yhdessä.”</p> <p>“Kyllä minä jaksan tehdä tätä työtä, kun teemme sitä yhdessä.”</p> <p>”Asioiden sujuminen, vaikka olisikin paljon asioita selviteltävänä.”</p> <p>“Voimaannutamme ja tuemme toinen toisiamme.”</p> <p>”Työtä tehdään yhdessä.”</p> <p>“Kyllä minä jaksan tehdä tätä työtä, kun teemme sitä yhdessä.”</p> <p>”Asioiden sujuminen, vaikka olisikin paljon asioita selviteltävänä.”</p> <p>“Voimaannutamme ja tuemme toinen toisiamme.”</p> <p>“Hyvät ja luotettavat työkaverit vaikuttavat työn sujuvuuteen.”</p>	<p>Auttamisen tunne.</p> <p>Hyvä työyhteisö.</p> <p>Hyvän fiiliksen tunne.</p> <p>Positiivisen ilmapiirin luominen.</p>

<p>“Jos saa asukkaiden kanssa tehdä jotain mukavaa, kun on tarpeeksi porukkaa töissä, eikä ole kiire. Silloin tulee kaikille hyvä fiilis.”</p> <p>“Pyrin tulemaan aina positiivisella mielellä töihin ja tuoda hyvää mieltä kaikille.”</p>	
<p>“Olisi keskustelevalta johtaminen. Voisi keskustella kuin ihminen ihmiselle.”</p> <p>“Voisi vapaasti kysyä, eikä tarvitsisi jännittää.”</p> <p>“Otettaisiin työntekijöiden toiveet huomioon, jotta olisi oikeasti tasapuolista.”</p> <p>“Olisi aidosti tasapuolista kaikkia kohtaan.”</p> <p>“Työntekijöitä tuetaan ja annetaan positiivista palautetta työnteosta ja huomataan tehty työ.”</p> <p>“Jotta esimies ymmärtäisi henkilökunnan riittävyyden suhteutettuna asiakkaiden haastavuuteen.”</p>	<p>Keskustelevalta ilmapiiri.</p> <p>Tasapuolisuus.</p> <p>Positiivisen kehityksen ilmapiiri.</p>

Tämän jälkeen aineisto klusteroitiin eli ryhmiteltiin. Klusteroinnissa luotiin pohjaa analyysin perusrakenteelle, sekä luotiin alustavia kuvauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 124.) Pelkistetyistä ilmauksista lähdimme hakemaan alaluokkia.

Taulukko 3. Esimerkki aineiston klusteroinnista.

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
Auttamisen tunne Hyvä työyhteisö Hyvän fiiliksen tunne Positiivisen ilmapiirin luominen	Toisten kannustus Hyvän fiiliksen tunnistaminen
Keskusteleva ilmapiiri Tasapuolisuus Positiivisen kehityksen ilmapiiri	Asiakkaan parhaaksi Työntekijöiden huomioiminen

Klusteroitu aineisto abstrahoitettiin eli käsitteellistettiin. Näin saatiin alkuperäisistä ilmauksista teoreettisia johtopäätöksiä, sekä käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 125.) Jatkoimme luokitusten yhdistämistä siinä määrin, kuin se oli aineiston kannalta mahdollista.

Taulukko 4. Esimerkki yläluokkien muodostumisesta.

Alaluokka	Yläluokka
Toisten kannustus Tarmokkuuden tunne	Työn imun tunne
Asiakkaan parhaaksi Työntekijöiden huomioiminen	Asiakaslähtöinen johtaminen

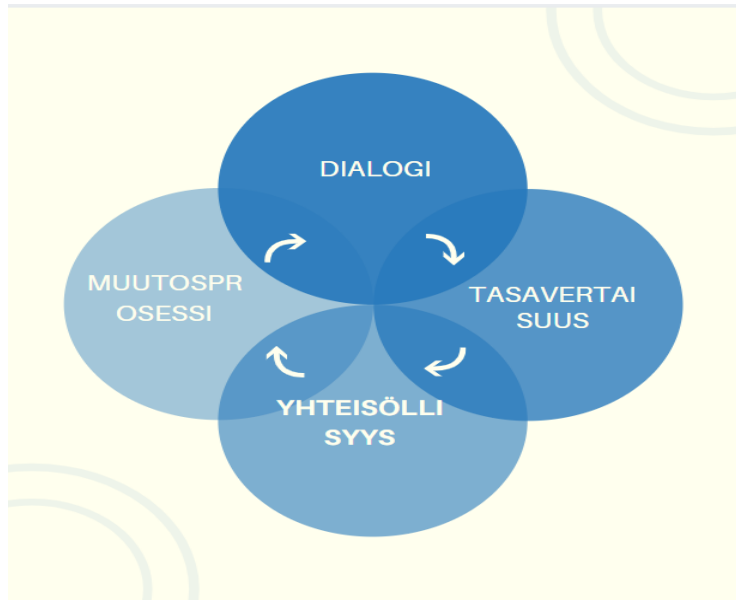
Analysoimme aineistoa sekä yhdessä, että erikseen. Olemme käyneet aineiston ja tutkimuskysymysten kanssa tiivistä vuoropuhelua. Näin toimien olemme keskustelleet saadun aineiston kanssa monipuolisesti, jota lukijan on vielä mahdollista jatkaa ja jatkojalostaa.

3.5 Yhteiskehittäminen

Yhteiskehittäminen on ihmisten kesken tapahtuvaa määrätietoista yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on kehittäminen. Yhteiskehittämiseen voi osallistua olemalla fyysisesti tai virtuaalisesti läsnä. Yhteiskehittämisen fokus voi olla erittäin vaihteleva, esimerkiksi tilaratkaisusta strategiaan. Yhteiskehittämisessä läsnä olevat ovat kaikki yhdenvertaisessa asemassa. Pelkkä läsnä olevien kuuntelu ei riitä, vaan heidän osallistumisensa hyödyllisyys tulee tehdä näkyväksi ja sitä tulee kunnioittaa. (Aaltonen & Hytti & Lepistö & Mäkitalo-Keinonen 2016.)

Kun osallistuu yhteiskehittämiseen, tarvitsee käsityksen ja ymmärryksen siitä, että on itse osallisena etenevässä prosessissa. Vain silloin voi esittää omia ratkaisukeskeisiä ideoita, jotka auttavat koko yhteistä oppimista ja yhteiskehittämistä. Kaikki yhteiskehittämiseen osallistuvat antavat siihen oman tyylinsä, ammattitaitonsa -ja taustansa, aiemman työkokemuksensa, taitonsa ja niin edelleen. Näistä syntyy osallistujan oma katso-
mus ja ilmaisutapa yhteiskehittämiseen osallistumiseen. Yhteiskehittämisessä ei vaalita työrooleja, vaan päämääränä on saada aikaan dialogi uskoen yhteisöllisuuden vahvuuteen ja siitä nouseviin muutosprosesseihin. (Hietala & Kinnunen & Kauppila & Karjalainen 2018: 9.)

Yhteiskehittämisen pyrkimyksenä on yhdistää siihen osallistuvien monimuotoiset katsantokannat ja taidot yhteen. Niistä lähtöasemista aloitetaan yhteiskehittämisen menetelmin työskentely kohti yhteistä tavoitetta. Kaikilla osallistujilla on lupa yrittää, epäonnistua ja omaksua. Pienimuotoisetkin kokeilut voivat myötävaikuttaa lopulliseen onnistumiseen. Tärkeät yhteiskehittämisen edellytykset ovat toiminnan läpinäkyvyys ja avoin viestintä. Ylenmääräisestä byrokratiasta on hyvä luovuttaa, jotta rivakatkin kokeilut sujuvat ja yhteiskehittäminen menee eteenpäin. (Aaltonen ym. 2016.)



Kuvio 1. Yhteiskehittämisen työpajassa noudatetut pelisäännöt.

Yhteiskehittämisen tuloksena voidaan uudistaa ajattelumalleja, ja saada oivalluksia, joita pystyy ja haluaa ryhtyä nopealla aikataululla kokeilemaan. Yhteiskehittäminen tekee mahdolliseksi nopeammat ja hitaammat kehitysprosessit, joissa edellytetään muun muassa epävaraisuuden sietokykyä, yhteisöllisiä asioiden käsittelyä, kokeiluja, niin tappioita kuin myös onnistumisiakin. (Hietala ym. 2018: 22.) Yhteiskehittäminen edellyttää johtamiselta tahtoa luoda organisaatioon yhteiskehittämisen tarvitsemia ryhmätoiminnan paikkoja ja foorumeja (Hietala ym. 2018: 29).

Opinnäytetyön interventio oli osa opinnäytetyötä, joka vaati paljon valmisteluja, ja sitä myöten myös opetti meitä paljon. Vallitseva Covid-19 tilanne muutti suunnitelmamme yhteiskehittämisen työpajasta täysin. Tarkoituksenamme oli alun perin pitää yhteiskehittämisen työpaja Betesda-säätiön tiloissa kasvokkain.

Kun suunnittelimme yhteiskehittämisen työpajaa, eteemme avautui kokonainen uusi maailma erilaisia internetissä käytettäviä yhteiskehittämisen työvälineitä, esimerkiksi Padlet ja Jamboard. Päädyimme kuitenkin käyttämään yhteiskehittämisen työpajassa PowerPointia, johon kirjattiin reaaliajassa ehdotuksia kaikkien näkyville. Teamsin ollessa suhteellisen uusi työkalu meille, harjoittelimme sen käyttöä ennen yhteiskehittämisen työpajaa. Etukäteen harjoiteltavia asioita olivat muun muassa: kokouskutsujen lähettäminen, näytön jakaminen, PowerPointiin reaaliajassa kirjaaminen ja sen esittäminen.

Pohdimme myös keskustelun etenemistä, muun muassa siitä, miten toimimme, jos tulee paljon päällekkäistä puhetta, tai jos kukaan ei puhukaan mitään? Harjoittelimme Teamsissa puheenvuorojen jakamista. Päätimme myös tarpeen tullen osallistaa yhteiskehittämisen työpajaan osallistujia muun muassa avointen kysymyksien esittämisellä ja kutsua heitä keskusteluun.

Keskustelua päätimme ohjata Pilari-mallin mukaisesti avoimin kysymyksin. Pilari-malli helpottaa toiseen keskittymistä. Se soveltuu työyhteisöjen keskinäiseen työskentelyyn, kun työyhteisöön on kaivattu kehittymistä, tai on haettu ongelmiin ratkaisuja. Pilari-mallin perustana on ratkaisukeskeinen oppimiskäsitys. Perusajatuksena on, että historia on taakse jäänyttä ja siihen emme voi enää vaikuttaa, mutta tulevaisuudessa on kaikki mahdollista. Kun tavoite on riittävän selkeä ja valinnat oikeita, niin muutos onnistuu. (Ristikangas & Ristikangas 2010: 113–114.)

Pilari-mallissa keskustelussa etsitään keinoja kohti tavoitteen saavuttamiseksi. Pilari-mallissa on kuusi osa-aluetta: fokus, mahdollisuudet, teot, esteet, palkitseminen & tuki ja toisto. Kuitenkaan osa-alueista toiseen siirtyminen ei aina tapahdu järjestelmällisesti ja vaiheittain, vaan välillä keskustelussa voidaan joustavasti palata takaisin edellisiin aiheisiin. On myös mahdollista, että prosessin aikana tavoite muuttuu tai tarkentuu. (Ristikangas & Ristikangas 2014: 114.)

Yhteiskehittämisen työpajan tavoitteena oli pohtia vastausta kolmanteen opinnäytetyön kysymykseen; Miten johtamisella voidaan vaikuttaa tehostetun palveluasumisen hoito-henkilökunnan työn imun syntyyn ja pysyvyyteen? Yhteiskehittämisen työpajassa loimme mahdollisuuden Betesda-säätiön esihenkilöille pohtia ja keskustella yhdessä siitä, miten Betesda-säätiön työntekijöiden työn imua ja sen pysymistä voi kehittää ja ylläpitää. Tavoitteena oli myös löytää uudenlaista ajattelutapaa työn imun ylläpitämiseen Betesda-säätiön työyhteisöstä lähtien, pohjautuen opinnäytetyön tuloksiin.

Yhteiskehittämisen työpajaan osallistujille lähetettiin viikkoa ennen PowerPoint-tiedosto, jossa olivat muun muassa yhteiskehittämisen työpajan kokouslinkki, tietoa aikataulusta ja yhteiskehittämisen pelisäännöistä. Ilmoitimme myös, että meidän puolestamme kokouslinkkiä saa jakaa, jos he niin haluavat.

Taulukko 2. Yhteiskehittämisen työpajan aikataulusuunnitelma.

13.00–13.05	Koulutuksen ja opinnäytetyön tekijöiden esittely.
13.05–13.10	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.
13.10–13.15	Miten opinnäytetyö on tehty?
13.15–13.40	Aineistosta nousseiden aiheiden esittely.
13.40–13.45	Yhteiskehittelyn pelisäännöt.
13.45–14.45	Yhteiskehittely.
14.45–15.00	Palaute.

Yhteiskehittämisen työpajaan osallistui meidän lisäksi neljä Betesda-säätiön esihenkilöä. Interventio toteutettiin yhteiskehittämisen työpajana Teams-sovelluksen kautta. Aikaa yhteiskehittämisen työpajaan oli varattu kaksi tuntia.

Olimme tehneet yhteiskehittämisen työpajaan PowerPoint-tiedoston, ja jakaneet omat diat, joista kerroimme. Toinen opinnäytetyöntekijöistä vaihtoi PowerPoint-dioja, toinen seurasi tuleeko chattiin kommentteja. Tämä mahdollisti molempien opinnäytetyön tekijöiden osallistumisen keskusteluun.

Yhteiskehittämisen työpajan alku meni pääosin opinnäytetyön tulosten esittelyssä, jonka jälkeen siirryimme itse yhteiskehittämisen osuuteen. Yhteiskehittämisen osuus nauhoitettiin opinnäytetyön raportin kirjoittamista varten. Kaikilta osallistujilta saatiin suostumus nauhoittamiseen. Nauhoite tuhottiin heti, kun yhteiskehittämisen osuus oli kirjoitettu opinnäytetyön raporttiin.

Yhteiskehittämisen loppuosuudessa kirjoitimme tyhjiin PowerPoint-dioihin keskustelusta nousseita asioita, jotka kaikki osallistujat näkivät reaaliajassa. Keskustelua ylläpidimme Pilari-mallin kysymyksillä, jotka olivat avoimia. Lopuksi vielä kävimme läpi opinnäytetyön valmistumisen aikataulua ja sitä, miten toimitamme valmiin opinnäytetyön Betesda-säätiölle.

4 Opinnäytetyön tulokset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajien kokemasta työn imusta ja siihen vaikuttavista vahvistavista tekijöistä. Tavoitteena on myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajien työn imuun voi vaikuttaa positiivisesti johtamisen keinoin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada vastaukset tutkimuskysymyksiin, joita ovat: Mitä työn imu tarkoittaa tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnalle? Mitkä asiat vaikuttavat tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnan työn imun kokemiseen? Miten johtamisella voidaan vaikuttaa tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnan työn imun syntyyn ja pysyvyyteen? Aineiston analyysin jälkeen saimme tulokseksi kaksi yläluokkaa, joita olivat työn imun tunne ja asiakaslähtöinen johtaminen.

4.1 Työn imun tunne

Työn imun tunteeseen liitettiin vahvasti tarmokkuus työn teossa. Tällä tarkoitettiin muun muassa sitä, että asioita saatiin tehdyksi. Tehtävien valmiiksi saattamisessa arvostettiin muiden apua ja mahdollistamista omien tehtävien valmiiksi saamiseksi. Haastateltavat kertoivat tarmokkuuden tunteen olevan heille esimerkiksi sitä, kun he saavat asioita tehdyksi, vaikka tehtäviä olisi paljonkin. Tarmokkuutta on myös, kun työpäivä on onnistunut vaikeuksista huolimatta, esimerkiksi tietoteknisistä ongelmista huolimatta.

Kun saa jonkun asian toimimaan, mikä ei ole ennen toiminut.

Hyvä työyhteisö lisää työn imun tunnetta. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä olivat toisten tukeminen, voimaannuttaminen ja joustaminen. Haastateltavat kokivat, että asioiden sujuminen vaati työyhteisöltä joustavuutta. Joustamisen avulla asioita saatiin hoidettua, joka toi tullessaan voimaantumisen tunteen. Joustavuudesta saadusta aineistosta kertoi muun muassa se, että työkaverille annettiin työrauha esimerkiksi kirjaamiseen ja huolehdittiin sillä aikaa asiakasturvallisuudesta, jotta kirjaajan ei tarvinnut tehdä kahta asiaa samaan aikaan. Tähän voimaantumisen tunteeseen ei olisi päästy ilman työyhteisön tukea.

Aineistosta nousi esille, että yhdessä tekeminen tuo jaksamisen tunnetta ja hyvää fiilistä. Yhdessä tekeminen auttaa jaksamaan työssä. Tämä tuli esille esimerkiksi työn jakamisena omien mielenkiinnon kohteiden mukaisesti, niin että kaikkien osaaminen huomioitiin ja saatiin koko työyhteisön käyttöön asiakkaiden hyväksi. Haastatelluille hyvä fiilis tarkoitti muun muassa kiireetöntä yhteisoloa asukkaiden kanssa, työpäivän sujumista ja mutkattomuutta asioiden hoidossa. Hyvää fiilistä syntyi myös onnistumisissa hankalammissa asioissa esimerkiksi vastahakoisen asiakkaan suihkuun saaminen, jonka myötä asiakkaalle tuli hyvä olo.

Oman osaamisen jakaminen ja opittujen taitojen käyttäminen vahvistivat työn imun tunnetta. Lähes poikkeuksetta kaikki haastateltavat nostivat esille toisten auttamisen ja avun saamisen. Haastateltavat pitivät tärkeänä, että työyhteisössä oli hyvä ja avoin ilmapiiri, jotta apua uskallettiin tarvittaessa kysyä. Työn tekeminen yhdessä koettiin voimavarana, joka vaikutti myönteisesti työn imun tunteeseen. Voimaannutamme ja tuemme toinen toisiamme, tämä näkyi aineistosta muun muassa auttamisen haluna.

Onnistumisesta tulee hyvä fiilis.

Hyvillä mielin tehty työ asukkaan eteen mahdollistaa laadukkaan työpanoksen. Aineistosta kävi ilmi, että työkavereiden ja esihenkilöiden kannustus koettiin merkityksellisiksi. Kannustaminen motivoi arkisissa askareissa asiakkaiden kanssa, kuten ruokailu- tai puukeutumistilanteissa. Työyhteisöön kuului ajoittain opiskelijoita, auttaminen ja kannustaminen koettiin tärkeäksi opiskelijoiden ohjaamisessa. Kannustaminen auttoi jaksamaan vaikeissa tilanteissa eteenpäin ja loi uskoa, että niistäkin tilanteista selvitään, esimerkiksi Covid-19 tuomat haasteet. Hyvä työyhteisö nähtiin kannustavana ja auttavana.

Autetaan toisia ja kannustetaan.

Toivon kannustamista ja palautteen antamista.

4.2 Asiakaslähtöinen johtaminen

Aineistosta nousi vahvasti esille, että työntekijät kokivat olevansa töissä asukkaita varten ja heidän parhaakseen. Jotta työtä voitiin tehdä asukkaiden parhaaksi, pidettiin tärkeänä muun muassa omaa hyvinvointia, hyviä henkilöstöresursseja, kiireettömyyttä ja hyvää ilmapiiriä. Jos asiakas ei ollut enää kykeneväinen keskusteluun, pyrittiin seuraamaan asiakkaan ilmeitä ja eleitä ja kommunikoida niiden kautta. Keskustelua pyrittiin ylläpitä-

mään päivittäin asiakkaan kanssa toimiessa ja asiakkaiden historiasta oltiin kiinnostuneita. Aineistosta kävi myös ilmi, että omaisten tyytyväisyys, heidän mielipiteensä ja heiltä saatu positiivinen palaute vahvistivat haastateltujen kokemusta asiakkaiden parhaaksi työskentelystä. Asiakkaiden parhaaksi toimimisessa nähtiin vahvana myös oman itsensä hyvinvointi ja työn onnistunut sovittaminen muuhun elämään sopivaksi.

Että, asukkaalla on hyvä olla ja omaisten tyytyväisyys.

Perhe ja vapaa-aika on tärkeää.

Oma elämä tasapainossa.

Aineistosta nousi esille keskustelevan ilmapiirin ja keskustelevan johtamisen merkitys. Haastateltavat toivat esille keskustelun avoimuuden tärkeyden. He toivoivat pääsevänsä osallisiksi työpaikalla tapahtuviin keskusteluihin, jotka koskettavat työntekijöitä. Tietämättömyys työpaikan asioista vähensi heidän työn imun tunnettaan. Haastateltavat toivoivat "ihminen ihmiseltä" asennetta keskusteluihin, että voisi vapaasti kysyä, eikä tarvitsisi jännittää.

Työyhteisössä koettiin tasapuolisuutta, joskin sitä toivottiin myös lisää. Jotta olisi oikeasti ja aidosti tasapuolista, otettaisiin kaikkien työntekijöiden toiveet huomioon tasavertaisesti. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu lisää työyhteisön työtyytyväisyyttä ja sitä myöden myös asiakastyytyväisyyttä.

Positiivisuus nousi aineistosta esille voimavarana, jota pidettiin myös työntekijöiden keskuudessa tietoisesti yllä. Töihin pyritään tulemaan aina positiivisella mielellä, tuoden hyvää mieltä muillekin, jolloin hyvä fiilis leviää. Jos saa asukkaiden kanssa tehdä jotain mukavaa, kun on tarpeeksi porukkaa töissä, eikä ole kiire. Hyvät ja luotettavat työkaverit vaikuttavat työn sujumuuteen. Asioiden sujuminen, vaikka olisikin paljon asioita selviteltävänä. Voimaannutamme ja tuemme toinen toisiamme.

Positiivisen kehityksen ilmapiiri syntyy, kun työntekijöitä tuetaan, annetaan positiivista palautetta työnteosta ja huomataan tehty työ. Jatkuvassa muutoksessa nämä asiat koettiin tärkeiksi, jotta muutoksissa oltaisiin positiivisella asenteella mukana. Muutoksia koettiin esimerkiksi asiakkaissa, joiden toimintakyky saattoi vaihdella paljon päivänkin aikana. Esihenkilön haluttiin ymmärtävän henkilökunnan riittävyys suhteutettuna asiakkaiden haastavuuteen.

Kun hoitajamitoitus on sopiva ei ole liian kiire ja on aikaa asukkaalle niin työ on hyvää.

Palkan riittävyys, työolot, työn ja muun elämän yhteen sovittaminen.

Kun näkee, että on onnistunut työssä ja asukkaat voivat hyvin ja on hyvä työympäristö.

Haastateltujen selkeänä toiveena oli tehdyn työn huomioiminen niin pienissä arjen asioissa, kuin suuremmissakin ponnisteluja vaatineissa työtehtävissä. Haastateltavat toivoivat työntekijöiden huomioimista, jolla he tarkoittivat muun muassa tehdystä työstä kiittämistä, palautteen antamista ja saamista, työntekijöiden mukaan ottamista keskusteluun ja heidän mielipiteensä huomioimista. Aineistosta kävi ilmi, että huomion saamista arvostettiin, oli se sitten saatu työkaverilta, esihenkilöltä, omaisilta tai muilta yhteistyötahoilta. Kritiikin omaista palautetta annettaessa pidettiin tärkeänä, että se annettiin asiallisesti ja, että työntekijällä oli mahdollisuus muuttaa sen jälkeen toimintaansa. Vastauksista nousi esille, että haastateltavat toivoivat huomioinnin olevan tasapuolista kaikille.

Että, kuunnellaan työntekijöitä, yhteistyön sujuvuus.

Työntekijät otetaan huomioon.

Jos tekee paljon ja vähän ylimäärästäkin on tärkeää, että se huomataan ja huomioidaan.

Olisi oikeasti tasapuolista.

4.3 Yhteiskehittämisen työpajan tulokset

Positiivinen oravanpyörä on muun muassa johtamisen dialogisuutta, työntekijöiden osallisuutta, yhdessä kehittämistä ja oppimista, positiivista suhtautumista, kokeilunhalua, erehdyksistä oppimista ja yrittämisen iloa (Veijanen 2018: 69). Tässä opinnäytetyössä käyttämämme termi positiivinen oravanpyörä syntyi yhteiskehittämisen työpajan tuotoksena. Positiivinen oravanpyörä syntyi keskustelusta, jota yhteiskehittämisen työpajassa kävimme. Keskustelussa mietimme sitä, miten positiivista asennetta voidaan ylläpitää työyhteisössä.

Jotta positiivinen oravanpyörä pyörisi on tärkeää, että esihenkilö tuntee työntekijän ja hänen elämäntilanteensa. On otettava huomioon, että työntekijät ovat erilaisia ja näin ollen tarvitsevat eri asioita ja johtamista. Työntekijöiden pysyvyyteen koettiin vaikuttavan sen, että myös työntekijät tuntevat toinen toisensa.

Keinona positiivisen oravanpyörän pyörimisessä nähtiin nimettömän palautteen kerääminen, saadun palautteen perusteella toiminnan kehittäminen, oman työn arvostaminen ja arvostuksesta puhuminen. Vastuun antaminen, kantaminen ja jakaminen koettiin ylläpitävän työntekijöiden työn imun tunnetta. Tarvittaessa uusien vastualueiden muodostaminen työntekijöiden toiveiden mukaisesti.

Jotta positiivinen oravanpyörä pyörii, vaatii se koko organisaation työskentelyä yhteisten päämäärien hyväksi. Tärkeäksi nähtiin myös työntekijöiden yhteiset kehittämistehtävät ilman esihenkilöitä, joiden koettiin lisäävän työntekijöiden vastuunottamista ja yhteishenkeä. Työntekijöiden yhteiset kehittämistehtävät tutustuttivat heidät paremmin toisiinsa ja näin heidän ymmärryksensä toisiaan sekä työpaikkaa kohtaan kasvoivat.

Esteiksi positiivisen oravanpyörän pyörimiselle koettiin oman työn arvostuksen- ja sitoutumisen puute, hyväksymättömyys ja työntekijöiden vaihtuvuus. Yhteiskehittämisen työpajan aikaan oli huomattavissa Covid-19 tuomat ongelmat ja rajoitukset työnteossa.

Työntekijöiden palkitsemisen ja tukemisen koettiin lisäävän positiivisen oravanpyörän pyörimistä. Yhteiskehittämisen työpajaan osallistujat pitivät tärkeinä, että palautetta annetaan niin yksilöllisesti, kuin julkisestikin. Työntekijän tukemisella tarkoitettiin esimerkiksi kannustamista tai työntekijän elämäntilanteen huomioimista.



Kuvio 2. Yhteiskehittämisen työpajan tuloksia Pilari-mallia (Ristikangas & Ristikangas 2010 :114 mukailleen).

Olimme varanneet yhteiskehittämiseen aikaa kaksi tuntia, pysyimme hyvin suunnitellussa aikataulussa. Teknisesti toteutuksessa ei ilmennyt ongelmia. Emme olleet aiemmin keskustelleet yhteiskehittämiseen osallistuneiden kanssa. Yhteiskehittämisen työpaja onnistui hyvin. Uskomme, että onnistumiseen vaikuttivat huolellinen suunnittelu ja etukäteen hyvin valmistautuminen. Yhteiskehittämisen työpajassa tulimme siis siihen tulokseen, että positiivisen oravanpyörän ylläpitäminen auttaa tehostetun palveluasumisen hoitohenkilökunnan työn imun syntyyn ja pysyvyyteen.

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön laadullisen raportoinnin tärkeimpiä asioita ovat: tutkimusongelmaan perehtyminen, siihen johtavat syyt, mikä tekee siitä tärkeän ja ajankohtaisen. Opinnäytetyön toteutus, tutkittavan tapahtuman vaikutuksen kuvaaminen ja tehdyt päätelmät sekä ratkaisut. Laadullisessa opinnäytetyössä säilytetään kerätyn aineiston monipuolisuus. Monipuolisuutta tukee opinnäytetyön tekijöiden yhteenvedot, otokset ja omat päätelmät. Aineistosta on tärkeä tuoda esille siitä esille tulleita poikkeavuuksia ja vivahteita. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 191–194.)

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa vanhustyön tehostetun palveluasumisen hoitajien kokemasta työn imusta ja siihen vaikuttavista vahvistavista tekijöistä. Tavoitteena on myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön hoitajien työn imuun voi vaikuttaa positiivisesti johtamisen keinoin.

5.1 Tulosten tarkastelu

Vaikka vanhustyössä oleva julkinen keskustelu on ollut negatiivissävytteistä, yllätyimme siitä, kuinka lämpimästi ja positiivisesti hoitajat puhuivat työstään. Työ koettiin joskus jopa voimaannuttavana. Syiksi työn voimaannuttavuuteen kerrottiin muun muassa se, että voi auttaa toista ihmistä ja sitä kautta saa itselleen hyvän mielen, joskus huonommankin päivän aikana. Bordin (2019) mukaan vanhustyö koetaan kuormittavana, koetaan silti vanhustyössä suhteellisen paljon työn imua. Vanhustyössä koettavan työn imun takana voivat olla muun muassa kutsumus ja se, että työ koetaan merkitykselliseksi. (Bordi 2019: 21–22.)

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että haastateltavat ymmärsivät hyvin terveellisten elämäntapojen vaikutuksen työn imun tunteeseen ja työssä jaksamiseen. Samansuuntaisiin tuloksiin on tullut myös Airila (2015), joka on väitöstutkimuksessaan tutkinut työn imun ja työkyvyn välistä sidosta ja päätenyt siihen, että työn imu ja työkyky ovat kuuluvat toisiinsa. Työn imussa olevat työntekijät ovat työkyvyiltään parempia kuin he, jotka eivät koe työn imua. Hyvä itsetuntemus nostaa työn imun kokemista ja sitä myöden hyvää työkykyä, ne siis voimistavat toisiaan ja synnyttävät positiivisen kierteen. Tämän lisäksi hyvää työkykyä lisäävät riittävä lepo, säännönmukainen liikunta, ja asianmukainen fyysinen rasitus työssä. (Airila 2015: 94–96.) Pahkin (2015) tutkimuksessa Staying well in

an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being tuli julki, että organisaation johdon ja esihenkilöiden tulee kannustaa työntekijöitä huolehtimaan itsestään. Siitä että työntekijä saa riittävästi lepoa, liikkuu tarpeeksi ja omaa suotuisat elintavat. Nämä asiat nostavat työntekijöiden työn imua. (Pahkin 2015: 8.) Uusi työaikalaki tukee työntekijän palautumista työvuorojen välillä säätämällä 11 tunnin keskeyttämättömän lepoajan (Työaikalaki 872/2019).

Oman elämän kokonaisvaltainen sujuvuus korostui saadussa aineistossa. Jos työn koettiin haittaavan liikaa muuta elämää, esimerkiksi työn joustamattomuus, tai huonoksi koetut työolot. Myös Hakanen 2004 toteaa, että työ ja muu elämä eivät ole toisistaan erillisiä elämänalueita, kuten toisinaan yhä esitetään. Erityisesti työoloilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin lisäksi yleiselle hyvinvoinnille. Sen mukaan työssä ja muussa elämässä koetut kuormitukset heikentävät työssä ja yleensä elämässä koettua hyvinvointia. Haitalliset työolot selittävät suurimman osan työuupumusoireista, koska se sitten naisia tai miehiä. (Hakanen 2004: 129–130.) Koska kaikki haastatellut hoitajat olivat naisia emme voi oman opinnäytetyön valossa ottaa kantaa siihen, koskevatko haitalliset työolot yhtä paljon naisia kuin miehiä.

Puutteellinen osaaminen voi johtaa ammatilliseen stressiin. Työyhteisön sosiaalisen kanssakäymisen puutteet tai organisaatiosta johtuvat puutteet voivat altistaa myös ammatilliseen stressiin. Tästä voi seurata työntekijän ahdistuneisuuden tunne, psyykosomaattisia oireita tai elämän laadun heikentymistä. Sote- alan työntekijöillä on korkeat ammatilliset odotukset, monesti ei kuitenkaan tarpeeksi sosiaalista tukea tai aikaa. Koettu työuupumus ja stressitila voi johtaa työntekijän työpaikan vaihtamiseen tai sairausloman tarpeeseen. Terveystieteiden työntekijöiden stressiä voidaan kuitenkin vähentää (Marine, Albert & Ruotsalainen, Jani H & Serra, Consol & Verbeek, Jos H. 2015.)

Opinnäytetyön tulosten mukaan työntekijät kokivat tärkeänä sen, että työ tuki muuta elämää. Jos näin ei tapahtunut oltiin valmiita vaihtamaan työtä. Muu elämä koettiin tärkeänä ja työn tulee tukea sitä. Tätä saatua tulosta vahvistaa myös Hakasen 2004 saama tulos, jonka mukaan työoloilla oli ratkaiseva merkitys hyvinvoinnille. Silloinkin kun työn epäkohdat haittasivat perhe-elämästä selviytymistä, peilautuivat nämä ongelmat takaisin myös työhön lisääntyneinä työuupumusoireina. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tuottaa monille suuria ongelmia. Erityisesti työn koetaan vaikeuttavan täysipainoista kotielämää (Hakanen 2004: 133.) Työssä kuitenkin ollaan puolet arjen valvellaoloajasta,

joten ei ole yhdentekevää kenenkään hyvinvoinnille, miten tämän valveillaoloajan käyttää (Hakanen 2011: 20).

Aineistostamme kävi ilmi, että työkavereiden ja esihenkilöiden kannustus koettiin merkityksellisiksi. Hyvät sosiaaliset suhteet työyhteisössä niin henkilöstön, kuin asiakkaiden kanssa lisäsivät työn imun tunnetta ja työssä viihtymistä. Samaan tulokseen on tullut Airila (2015) tutkimuksessaan. Airila on osoittanut, että työhön liittyvät voimavarat, kuten esihenkilöltä saatu tuki, työyhteisön hyvät sosiaaliset suhteet ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön, ovat yhteydessä työn imuun, sekä sen jälkeiseen työkykyyn vielä 10 vuoden jälkeen. (Airila 2015: 94–96.) Työn erilaiset voimavarat, kuten työn kehittävyys, esihenkilön tuen, arvostuksen ja myönteisten asiakaskontaktien on todettu olevan selkeästi positiivisessa yhteydessä työn imuun (Hakanen 2004: 28). Työn imussa olevat työntekijät saavat aikaan työn imun tunnetta muihinkin. Tämä tarkoittaa sitä, että koko työyhteisön suoriutumiskyky parantuu. Hyvä johtaminen ja hyvät työolot luo työn imua, tällöin työntekijä haluaa tehdä parhaansa. Tämä johtaa vastavuoroiseen toimintaan. (Hakanen 2011: 42.) Myös Wenströmin (2019a) mukaan työntekijät nojautuivat johtajalta saatuun kannustavaan palautteeseen (Wenström 2019a: 5).

Useat hoitajat toivat haastatteluissa ilmi toiveensa kiireettömyydestä ja mahdollisuudesta tehdä työnsä niin hyvin kuin vain voivat. Vuonna 2012 Työterveyslaitoksen mukaan 72 % työntekijöistä kokivat päivittäin tekevänsä työnsä omasta mielestä parhaalla mahdollisella tavalla. Työntekijän mahdollisuus tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla lisää työntekijöiden työn imun tunnetta. (Työterveyslaitos 2012: 120.)

Positiivisen ilmapiirin luominen yhteisen tekemisen kautta koettiin ylläpitävän työn imun tunnetta ja työssä viihtymistä. Haastatellut hoitajat toivat esille sitä, kuinka mukava ja yhteinen puuhastelu asukkaiden kanssa auttoi jaksamaan työssä. Sen kautta oli myös mahdollista kehittää itseään ja osaamistaan. Saamamme tulos on yhteneväinen Bordin 2019 saaman tuloksen kanssa, jossa todetaan, että yhteinen virkistystoiminta ylläpitää vanhustyössä jaksamista. Henkilöstön lisääminen mahdollistaa virkistystoiminnan. (Bordi 2019: 25.) Hyvä henkilöstömitoitus tukee työn imun tunteen saavuttamista ja mahdollistaa yhteisen ajan asiakkaiden kanssa muutenkin kuin hoitotoimenpiteiden aikana.

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan työyhteisön hyvä ilmapiiri tukee työn imun tunteen muodostumista. Vastaavaan tulokseen päätyi myös Bordi 2019 tutkimusryhmänsä kanssa, jossa tutkittiin hyvinvointia digitalisoituvassa vanhustyössä (Bordi 2019: 25).

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2012 työntekijöistä 76 % koki kuuluvansa työyhteisöön. (Työterveyslaitos 2012: 120.) Psykologisia perustarpeita ovat autonomia, yhteenkuuluvuus ja suoriutuminen (Työterveyslaitos 2012: 120). Kun työ täyttää psykologiset perustarpeet, tuo se tullessaan myös eudaimonista onnellisuutta. Tämän kaltainen hyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä ponnistelee työnsä eteen ja antaa kaiken panoksensa työn tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän kokee työnsä merkitykselliseksi ja viihtyy työpaikassaan. (Hakanen 2011: 38.)

Vaikka haastateltavamme olivat iältään noin 20–60-vuotiaita kuului heidän kaikkien vastauksissa arvostus omaa työtä kohtaan. He kokivat tekevänsä arvokasta työtä ja arvostivat työnantajaansa. Tämä sama tulos näkyy vuoden 2019 Nuorisobarometrin mukaan, jossa suurin osa nuorista 88 %, kokevat tärkeäksi sen, että työ vastaa heidän omia arvojaan. Nuoret suhtautuvat työhönsä arvostavasti, mutta ovat kuitenkin työn suhteen realistisia. (Nuorisobarometri 2019: 55.) Jos työpaikan ja nuoren omat arvot ovat ristiriitaisia, ovat nuoret valmiita asettamaan omat arvonsa etusijalle. Esimerkiksi perheen ja työn ristiriidassa 74 % nuorista ovat valmiita luopumaan työstä perhesyihin vedoten. (Nuorisobarometri 2019: 58.) Arvostus työsuhteen vakituisuuteen ja pituuteen ovat korkealla (Nuorisobarometri 2019: 63).

Uralla etenemismahdollisuudet koettiin tärkeänä mahdollisuutena. Aina se ei kuitenkaan tarkoittanut uuden ammatin opiskelua, vaan esimerkiksi harrastuksien kautta saadun osaamisen tuomista työtehtäviin. Nuorisobarometrin mukaan osasyynä nuorten työpaikan vaihdolle voivat olla muun muassa ammatinvaihto tai uralla etenemismahdollisuudet (Nuorisobarometri 2019: 63).

NORCARE2-tutkimushankkeessa tuli esille, että tehostetun palveluasumisen hoitajat kokivat saavansa hyvin vähän arvostusta kunnan edustajilta ja poliitikoilta vain 1–2 %. Omaisilta saatua työn arvostamista tunsivat 21 % hoitajista. 27–31 % hoitajista kokivat saavansa esihenkilöiltään arvostusta. Asiakkailta saadun arvostuksen prosentit olivat 39–44. (Gröger ym. 20: 70–74.) Tukevaan organisaatiokulttuuriin kuuluu työntekijöiden arvostaminen. Mitä yhteensopivimmat työntekijän henkilökohtaiset arvot ovat organisaation arvojen kanssa, sitä paremmin työntekijä voi. (Feldt & Huhtala & Kangas & Lämsä 2010: 9.) Esihenkilöiltä toivotaan kiitosta ja arvostusta (Bordi 2019: 25).

Johtamisessa aineistosta nousi esille työntekijöiden toive tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijät pitävät tärkeänä, että johtaminen on oikeudenmukaista kaikille. Hyvä organisaatiokulttuuri pitää sisällään työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun (Feldt ym. 2010: 9).

Haastateltavat toivovat tulevansa kuulluiksi heihin liittyvissä asioissa, ja näin ollen he toivovat pääsevänsä vaikuttamaan organisaation asioihin. He kokevat tärkeänä sen, että ilmapiiri on keskustelevalta. Saman suuntaiseen tulokseen on tullut myös Bordi (2019), jonka mukaan työntekijät toivovat esihenkilöiltä muun muassa sitä, että heillä olisi parempia vaikutusmahdollisuuksia, työntekijöiden kuulemisen, arvostuksen ja myönteisen palautteen saamisen. Esihenkilöiltä toivotaan myös kiitosta ja arvostusta. (Bordi 2019: 25.) Työntekijät pystyvät kokemaan työnimua, kun he ovat tietoisia siitä, että he tulevat kuulluiksi ja heidän mielipiteitensä pidetään arvossa (Hakanen 2011: 44).

Teemahaastatteluista saadun aineiston mukaan työntekijät arvostivat toimivia työtiloja ja työvälineitä. Työ koettiin mielekkäämmäksi, kun työtiloihin ja niiden toimivuuteen päästiin vaikuttamaan. Bordi (2019) päätyi tutkimuksessaan samoihin havaintoihin, tarkoituksenmukaiset työskentelyvälineet ja työtilat tukevat vanhustyöntekijöitä työssään (Bordi 2019: 25.)

Tuloksistamme tuli esille, että oikealla ja ajantasaisella tiedolla johtamista arvostettiin. Työntekijät haluavat luottaa siihen, että toiminta perustuu tutkittuun ja näyttöön perustuvaan tietoon. Esihenkilöiden oletetaan myös tietävän monipuolisesti vanhustyöstä ja sen tilasta (Bordi 2019: 25).

Yhteiskehittämisen työpajan tulosten mukaan esihenkilön on hyvä tuntee työntekijänsä ja välittää heistä esimerkiksi ottamalla huomioon heidän elämäntilanteensa. Saman asian tuo esille Tukiainen (2015) toteamalla, että paras tapa sitouttaa ihmisiä on välittää heistä. Välittää siitä, mitä heille kuuluu. Osoittaa, että välittää muutenkin kuin vain välineinä saavuttaa jotakin. Välittää ihmisinä. (Tukiainen 2015: 182–183.) Esihenkilöt ovat hyviä työn imun lähteitä silloin, kun heillä on intoa oppia enemmän työpaikastaan, työntekijöistään, omasta itsestään ja omasta työstään. Kun heillä on uuden oppimisen halua ja intoa kokeilla asioita uusien keinoin. Työn imu kasvaa, kun esihenkilöt vahvistavat ja arvostavat työntekijöitään. Myönteinen palaute ja kannustus auttavat työntekijöitä tuntemaan työn imua. (Hakanen 2011: 46.)

Aineistolähtöisesti voimme todeta, että työntekijät toivoivat saavansa käyttää omaa osaamistaan mahdollisimman laaja-alaisesti esimerkiksi eri vastuualueisiin liittyen. Oman tiedon ja taidon jakaminen koettiin työn imun tunnetta edistävänä tekijänä. Lavan-
derin (2017) mukaan hoitotyön johdolla on velvollisuus kehittää ja edesauttaa työnjakoa niin, että työntekijöiden osaaminen käytetään täysin hyödyksi ja hoitotyötä tekevien koulutusta hyödynnetään kokonaisvaltaisesti. Johtajat voivat hyödyntää tässä interventioita, muutosten johtamista, koulutuksen kehittämistä, sekä resurssien kohdentamista. (Lavan-
vander 2017.) Joka ikinen vajavaisesti vahvuuksiaan käyttävä, huomioimaton työntekijä on käyttämätön mahdollisuus. Sama pätee myös, jos työntekijä ei pääse kehittämään osaamistaan. Harvoin kuitenkaan resurssit lisääntyvät, siksi on tärkeää huomioida organisaation omat käyttämättömät ja piilevät potentiaalit. (Hakanen 2011: 138.) Osaavat kollegat nähdään tärkeinä tekijöinä vanhustyössä ja mahdollisuudet oman osaamisen ylläpitämiseen (Bordi 2019: 25). Tämä ilmeni opinnäytetyömme aineistosta työn sujuvuutena, sekä henkilöstön arvostuksena pidempiaikaisia kollegoita kohtaan. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen vie aikaa ja voimia, mutta se on myös palkitsevaa ja lisää merkityksellisyyden tunnetta.

Tässä opinnäytetyössä haastatellut hoitajat olivat iältään noin 20–60-vuotiaita. Heiltä saadun aineiston perusteella heillä on hyvä asenne työntekoon. Luottamus työkavereihin ja avun antaminen ja avun saaminen ovat tärkeässä merkityksessä työn imun tunteeseen. Tarkkailtaessa yli 45-vuotiaita sairaanhoitajia, heihin vaikuttivat muun muassa kolmivuorotyö ja 10 vuoden työkokemus, sekä asenne työhön ja työntekijöiden keskeinen vastavuoroisuus (Utriainen 2009). Voimme siis todeta opinnäytetyömme tulosten perusteella saman, mutta myös sen, että samoja asioita arvostetaan iästä riippumatta.

Vaikka haastatteluissa oli johtamisen teema yhtenä osa-alueena, ei tuloksistamme nous-
sut millään lailla esiin työntekijöiden toivetta esihenkilötyön kehittämisestä. Tuloksista ei voinut havaita suurta mielenkiintoa ylempää johtoa kohtaan. Voimme siis todeta, että tältä osin saamamme tulos ei ole yhteneväinen Bordin (2019) kanssa, jonka mukaan vanhustyön työntekijät pitävät tärkeinä asioina työn organisoinnin- ja esihenkilötyön kehittämistä (Bordi 2019: 25). Johtamisen pitää olla sellaista, että työn imua kyetään ylipäänsä tuntemaan (Hakanen 2011: 44). Työn imulla on erityinen arvo jaksamiselle silloin, kun organisaatiossa on muuttuvia asioita, tai työ on poikkeuksellisen haastavaa ja siinä on runsaasti kuluttavia elementtejä (Hakanen 2011: 73). Koettu työn imu on erin-

omaista työhyvinvointia. Sen edesauttaminen tuo edellytyksiä lisätä työorganisaation tasoa, yleistä hyvää ja menestystä. Työn imua kannattaa vaalia, edistää ja kehittää. (Hakanen 2011: 41.)

Merkityksellistä on organisaation johdon, hallituksen ja esihenkilöiden omaavat arvot, säännöt ja normit. Työntekijä tarvitsee organisaation ja työympäristön tuen. Organisaatiossa vallitseva hyvä keskusteltavuus esihenkilön ja työntekijöiden välillä on tärkeää, jotta työntekijä voisi esimerkiksi oppia virheistään. Puhumattomuus vahvistaa epämoraalista kulttuuria, joka johtaa puheenaiheiden mitätöintiin sekä stressiin. (Feldt, Taru & Huhtala, Mari & Kangas, Maiju & Lämsä, Anna-Maija. 2010: 7.) Mikäli organisaatio on asettanut korkeat vaatimukset eettiselle käyttäytymiselle, voi ne pitkällä aikavälillä muuttua vaatimuksiksi. Tästä voi seurata yli sitoutuneiden työntekijöiden työskenteleminen sairaana. (Kangas 2016: 40.)

Tehdyn opinnäytetyön mukaan vahva työn imu voi olla osana vanhustyön tehostetun palveluasumisen henkilöstön pysyvyyteen alalla. Työn imun kehittämällä on positiivista vaikutusta henkilöstön pysyvyyteen niin vanhustyön hoidossa. Johtamisella voi vaikuttaa työn imun syntymiseen, sen pysymiseen, kuin myös kehittämiseen. Työntekijä voi myös itse vaikuttaa omaan työn imuunsa esimerkiksi tuunaamalla omaehtoisesti työtään.

Opinnäytetyö hyödyttää työelämän yhteistyökumppania Betesda-säätiötä, muun muassa tuomalla esiin niitä keinoja, joilla työn imun pysyvyyttä voi edistää. Betesda-säätiön työyhteisö ja esihenkilöt saavat tuloksista tietoa, mitkä ovat yhteisön johtamisen vahvuuksia ja mitä osa-alueita he voivat halutessaan lähteä kehittämään.

5.2 Kehittämistyön arviointi

Haastattelimme opinnäytetyön suunnitelman mukaisesti kymmentä hoitajaa, jotka työskentelevät vanhusten tehostetussa palveluasumisessa. Teemahaastattelujen tarkoituksena oli se, että hoitajien oma ääni tulee vahvasti kuuluville. Olemme erittäin tyytyväisiä haastatteluista saatuun aineistoon ja niiden perusteella muodostuneihin opinnäytetyön tuloksiin. Voimme todeta niiden olevan samankaltaisia aikaisemmin tehtyjen tutkimusten kanssa.

Opinnäytetyön interventio eli yhteiskehittämisen työpajan järjestäminen ja ohjaaminen onnistuivat hyvin. Suunnittelimme yhteiskehittämisen työpajan tarkasti ja harjoittelimme

sitä etukäteen. Näin toimien meillä oli varma olo osaamisestamme, kun lähdimme yhteiskehittämisen työpajaa toteuttamaan. Yhteiskehittämisen työpajan koimme antoisana ja saimme siitä hyvää materiaalia opinnäytetyöhömmä, joka vastasi opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Yhteiskehittämisen työpajaan osallistuivat Betesda-säätiön esihenkilöitä. Jäimme miettimään sitä, olisiko yhteiskehittämisen työpajasta tullut vieläkin antoisampi, jos siihen olisi osallistunut osa haastateltavistamme? Kuitenkin olimme antaneet esihenkilöille osallistumislinkin jaettavaksi työntekijöille.

Välillä opinnäytetyön tekemiseen on liittynyt odottamista ja epävarmuutta. Nämä ovat liittyneet muun muassa haastateltavien saamiseen ja erilaisiin käytännönjärjestelyihin. Opinnäytetyön tekeminen on vaatinut tekijöiltään paljon keskustelunhalua, joustavuutta, yhteistä aikaa ja motivaatiota. Onneksemme voimme todeta, että näitä on löytynyt.

5.3 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömmä eettisyys on huomioitu noudattamalla Metropolian tietosuojaohjeistuksia. Lähetimme tutkimusluvan (Liite 1), tiedotteen tutkimuksesta (Liite 2), tutkittavan suostumuslomakkeen (Liite 3) ja teemahaastattelun runko (Liite 4) Betesda-säätiölle. Betesda -säätiön esihenkilöt informoivat haastateltavia opinnäytetyöstämme. Haastateltavien nimet ja puhelinnumerot saimme esihenkilöiltä. Emme dokumentoineet haastateltavien nimiä tai muita yhteystietoja, näin toimien kunnioitimme osallistujien anonymiteettiä. Kerroimme haastateltaville lyhyesti puheluiden alussa, mistä haastatteluissa on kyse. Haastattelujen aikana ei tullut ilmi, että juuri kukaan olisi perehtynyt lähettämiimme liitteisiin etukäteen. Opinnäytetyössämme noudatimme myös hyviä tieteellisiä käytäntöjä, kuten EU:n tietosuojasetusta (GDPR) ja lainsäädäntöä.

Laadullisen tutkimuksen tuloksia tarkastellessa on hyvä miettiä sitä, ovatko tulokset siirrettävissä ja ovatko tulokset uskottavia. Uskottavuus vaatii sen, että analyysi on kirjoitettu niin selkeästi auki kuin se on mahdollista. Apukeinona siinä voi käyttää muun muassa taulukoita ja liitteitä. Siirrettävyys kuvastaa sitä, miten tulokset ovat siirrettävissä tutkimusympäristöön. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 198.) Olemme kirjoittaneet analyysin selkeästi auki, käyttäneet taulukoita, liitteitä ja siirtäneet saatuja tuloksia tutkimusympäristöön. Kun olemme näin tehneet, voimme todeta opinnäytetyön tulosten olevan uskottavia ja siirrettävissä.

Opinnäytetyön raportoinnissa olemme olleet avoimia ja rehellisiä. Olemme noudattaneet Metropolian kirjallisen työn ohjeita. Tutkimuslupa on haettu asianmukaisesti. Haastattelusta saadut tallenteet ovat hävitetty ohjeiden mukaisesti.

Vilkan (2015) mukaan aineiston laatu on määrää merkittävämpi tekijä laadullisessa tutkimusmenetelmässä (Vilka 2015: 150). Kanasen (2012) mukaan aineisto saavuttaa kylläntymispisteensä, kun se alkaa toistamaan itseään (Kananen 2012: 174). Huomasimme ennen viimeisiä haastatteluja aineistomme toistavan jo itseään, joka näkyi myös aineistoa analysoidessa. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää myös se, että olemme keränneet, litteroineet ja analysoineet aineiston itse saatujen ohjeiden mukaisesti, joita olemme ohjaavalta opettajaltamme saaneet. Nämä asiat lisäävät opinnäytetyömme luotettavuutta.

Koska teemahaastattelun kysymykset olivat avoimia, oli aineisto osittain hyvin henkilökohtaista. Avoimet kysymykset mahdollistivat myös sen, että aineisto oli laaja-alaista. Kaikki haastateltavat työskentelivät samalla alalla ja samassa työpaikassa. Meidän oli tärkeää säilyttää tiedon antajien anonymiteetti. Aineistossa toistuivat asiat, joista pystyimme tekemään analyysia ja saimme tuloksia tutkimuskysymyksiimme. Kun aineisto alkoi toistamaan itseään, pystyimme toteamaan, että se on riittävää ja luotettavaa.

Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että harjoittelimme etukäteen teemahaastattelujen tekemistä. Harjoittelemalla saimme varmuutta haastattelujen tekemiseen. Itse haastattelutilanteessa ei tarvinnut jännittää teknistä suoriutumista, vaan pystyimme keskittymään itse haastatteluun ja haastateltavaan. Koemme, että haastattelujen etukäteen harjoittelu paransi opinnäytetyön luotettavuutta, koska opimme siinä sietämään haastattelussa tulevia hiljaisia hetkiä ja myös kunnioittamaan niitä. Ymmärsimme, että haastateltava tarvitsee aikaa miettiäkseen vastausta.

Covid-19 tilanteen takia haastattelut tehtiin puhelinhaastatteluina, jolloin ilmeet ja eleet jäivät tulkitsematta ja näin ollen heikentävät opinnäytetyön luotettavuutta. Saattaa myös olla, että puhelinhaastattelussa kielimuuri korostui. Betesda-säätiön ja opinnäytetyön tekijät olisivat voineet käyttää aikaa siihen, että hoitajille olisi järjestetty mahdollisuus esimerkiksi Teamsin käyttöön, tai muuhun videopuhelinhaastattelun mahdollisuuteen. Haastattelujen tekeminen videopuheluin olisi voinut laajentaa saadun aineiston vivahteisuutta.

Alussa tuntui, että saatu aineisto jäi pienehköksi. Kiinnitimme aineiston määrään huomiota litteroinnissa ja aineiston analyysissä. Pidimme huolen, että aineistosta ei jäänyt mitään huomioimatta. Näin toimien koemme, että saimme kasaan luotettavan aineiston, jota lähdimme analysoidaan.

5.4 Ajatuksia opinnäytetyön tekemisestä ja jatkokehitysideoita

Opinnäytetyön aihe on yhteiskunnallisesti tärkeä. Poliittisella taholla sillä on iso merkitys, tulevaisuuden lait ja taloudellinen näkökulma, tuleva Sotepalveluiden uudistus. Maailman muuttuessa on löydettävä keinoja siihen, miten saamme lisää päteviä hoitajia ja heidät sitoutumaan sote-alalle. Nuorten hakeutuminen sote-alalle on vähentynyt ja alan vetovoimaisuus on vähentynyt. Monissa naapurimaissa on paremmat palkat. Covid-19 ja muut mahdolliset terveysriskit hoitoalalla puhuttavat. Mahdollisuuksilla vaikuttaa työkuvaan, työtehtäviin, työaikaan, palkkaukseen. Krögerin mukaan palkan riittävydestä oli huolissaan 64 % hoitajista (Kröger ym. 2018: 74). Tämä Krögerin tutkimus tukee meidänkin huolta tulevaisuuden näkymistä palkkauksen suhteen. Positiivisen, motivoivan ja keskustelelevan johtamisen merkitys nousevat. Kaikki nämä asiat yhdessä vaikuttivat valitessamme opinnäytetyön aihetta.

Innostus opinnäytetyön tekemiseen parin kanssa sai kipinän siitä, että halusimme oppia opinnäytetyön tekemistä yhdessä, käyttäen erilaisia digitaalisia menetelmiä. Näin jälkikäteen voimme todeta, että se oli hyvä ratkaisu. Olemme perehtyneet opinnäytetyötä tehdessä moniin eri digitaalisiin menetelmiin, sen myötä taitomme ja rohkeutemme on lisääntynyt huomattavasti myös käyttäen niitä.

Yllätyimme siitä, kuinka valtava prosessi tutkimusluvan hakeminen on, ja miten paljon asioita sekä dokumentteja se pitää sisällään. Tutkimuslupa-asiakirjat tuntuivat ajoittain vaikeaselkoisilta ja hankalilta täyttää. Ymmärrämme nyt, jos kuulemme toisten tuskailevan asian kanssa, mitä se tuskailu pitää sisällään. Toisaalta, nyt kun se prosessi on meillä jo takanapäin, niin osaamme antaa vinkkejä tutkimuslupa hakemuksen tekemiseen. Toisaalta, kun tutkimuslupahakemus oli huolellisesti ja harkiten tehty, auttoi se meitä pysymään hyvin opinnäytetyön aiheessa.

Laadukas aineisto saadaan, kun osallistujat jakavat tietoa auliisti, ovat tietoisia tutkimuksesta ja tutkittavasta aiheesta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 111). Suurin

osa haastateltavista tiesivät opinnäytetyön aiheen. Kuitenkin vain muutama haastateltavista oli tutustunut ennalta lähetettyihin teemahaastattelun kysymyksiin. Joillekin työn imun termi oli uusi ja kävimme sitä läpi ennen varsinaista haastattelua. Heti haastattelujen jälkeen kirjasimme ylös haastattelussa vallinneen tunnelman ja sen, miten haastattelu mielestämme oli sujunut. Puhelinhaastatteluja tehdessä ei välttämättä jäänyt niin hyvin haastattelut muistiin, koska haastateltavaa ei päässyt näkemään kasvokkain. Koimme haastattelun tunnelman ja sujuvuuden muistiin kirjaamisen auttavan haastattelun muistamisessa jälkeensä haastatteluun palatessa.

Koimme, että haastateltavat jakoivat kokemuksiaan ja tietoaan avoimesti omien kykujensä mukaan. Koska haastattelut tehtiin puhelimitse, vaikutti se hieman muun muassa siihen, kuinka vastauksia tulkitsi, varsinkin jos haastateltavan oma äidinkieli ei ollut Suomi. Välillä pysähdyimme miettimään, että oliko yhteinen ymmärrys varmasti sama.

Emme olleet ennen tehneet teemahaastatteluja. Opimme, kuinka paljon etukäteisvalmisteluja teemahaastattelut tarvitsevat, muun muassa haastattelurungon tekemisen, haastateltavien saamisen, aikataulujen sopimisen ja haastattelujen harjoittamisen suhteen. Voimme todeta teemahaastattelun organisointi- ja haastattelutaitojemme kasvaneen. Olemme oppineet ymmärtämään, kuinka paljon valmisteluja yksikin haastattelu tarvitsee. Tämä on lisännyt kunnioitustamme muita tutkimustyötä tekeviä kohtaan.

Aluksi mietimme, että ostamme litterointipalvelun ulkopuoliselta taholta. Kävimme asiasta keskusteluja ja päädyimme kuitenkin litteroimaan aineistomme itse. Näin toimien pääsimme heti kiinni aineistoon ja se lisäsi analyysimme luotettavuutta.

Opinnäytetyön tekeminen opetti meille aineistolähtöisen analyysin tekemisen, joka oli meille uusi asia. Opimme, että se ei käy ihan käden käänteessä, vaan vaatii aikaa ja asian pohtimista monelta kantilta. Teimme analyysistä useita eri versioita, ennen kuin se muotoutui uomiinsa.

On vaikea miettiä, mitä tekisimme toisin tässä opinnäytetyössä, koska vallitseva Covid-19 tilanne on jo pakottanut meidät toimimaan eri lailla, kun olimme suunnitelleet. Olemme tehneet opinnäytetyön aikana, jolloin esimerkiksi tehostetun palveluasumisen yksiköissä ei päässyt vierailemaan, koulut ja kirjastot ovat olleet suljettuina. Opinnäytetyön tekeminen herätti henkiin uinahtaneet tiedonhakutaidot ja samalla ne päivittyivät nykypäivään. Covid-19 tutustutti meidät toden teolla sähköisten kirjojen hakemiseen, käyttämiseen ja

myös siihen, miten ne merkitään lähteiksi. Teorian ja tutkitun tiedon sisäistämisessä meitä auttoi keskinäinen keskustelu.

Opinnäytetyön tekemisessä meidät yllätti se, että olemme tehneet koko opinnäytetyön etänä ja onnistuneet siinä. Toki se on vaatinut valtavasti uusien asioiden opettelemista ja oppimista. Jälkikäteen tuntuu ihmeelliseltä, että olemme tehneet tämän opinnäytetyön niin, että emme ole ollenkaan käyneet fyysisesti Betesda-säätiö tiloissa, tai tavanneet ketään Betesda-säätiön edustajaa kasvokkain.

Kahdesta eri näkökulmasta lähestyminen, eri ammatilliset taustat ja näkökulmat antoivat mahdollisuuden laajaan pohdintaan opinnäytetyötä tehdessä. Näiden pohdintojen yhtenäistäminen vaati paljon aikaa ja keskusteluja, jotta saimme ne tekstiksi asti. Aikataulullisesti olemme molemmat joustaneet, jotta opinnäytetyön tekeminen yhdessä ylipäätään onnistui.

Jatkokehitysideoina esitämme seuraavia asioita:

- Olisi hyvä selvittää, onko uusi työaikalaki lisännyt vanhustyön tehostetun palveluasumisen työntekijöiden pitovoimaa.
- 41 % hoitajista on miettinyt lopettavansa nykyisen työnsä tehostetussa palveluasumisessa (Kröger ym. 2018: 75). Kuten Kröger toteaa, vanhustyön pitovoimaisuus on vähentynyt. Tämä tukee sitä, että tulevaisuudessa on kehitettävä vanhustyön asiakaslähtöistä johtajuutta työn imun tunteen saavuttamiseksi.
- Kun 41 % hoitajista miettii työnsä lopettamista tehostetussa palveluasumisessa, niin jäimme miettimään sitä, antaako sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa koulutus tarpeeksi hyvät valmiudet vanhusten tehostetussa palveluasumisessa työskentelemiseen? Nykyisessä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa vanhustyön painotus on kotihoidossa toimiminen 40 osaamispistettä (ePerusteet n.d.).
- Hoitotyö on usein nähty vahvana kutsumuksena ja sen arvostus ei useinkaan näy palkkauksessa. Urakehityksien mahdollistaminen ja lisäkouluttautumisen pitäisi näkyä selkeästi palkkauksessa.

- Onko työntekijöiden palkitsemisella vaikutusta työn imuun, työtyytyväisyyteen ja työpaikassa pysymiseen?
- Hyvä itsetunto nostaa työn imun tunnetta ja sitä myöten hyvää työkykyä, ne siis voimistavat toisiaan ja synnyttävät myönteisyyden kierteen (Airila 2015: 94–96). Kävimme pitkän keskustelun hyvästä itsetunnosta ja sen lisäämisestä. Totesimme, että meidän työhyvinvointiamme edistävät päivät ovat olleet pitkälti urheilupainotteisia. Voisiko niitä käyttää enemmän työntekijöiden hyvän itsetunnon vahvistamiseen?

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö opetti meille nöyryyttä. Välillä tuntui, että aikataulu tai opinnäytetyön sujuva eteneminen ei ollut meistä riippuvaisia. Matkan varrella tuli paljon muuttuvia tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttivat opinnäytetyön etenemiseen.

Voimme kuitenkin todeta, että opinnäytetyön tekeminen on opettanut meille paljon enemmän, kuin osasimme etukäteen odottaa. Olemme ylpeitä kehityksestämme, jota matkan varrella on tapahtunut, ja jota osaamme tulevaisuudessa käyttää hyödyksemme. Olemme erittäin tyytyväisiä opinnäytetyön lopputulokseen. Lopuksi haluamme vielä kiittää kaikkia opinnäytetyön onnistumiseen vaikuttaneita tahoja.

Lähteet

Aaltonen, Satu & Hytti, Ulla & Lepistö, Tanja & Mäkitalo-Keinonen, Tiina 2016. Yhteis-kehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Turun yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>. Luettu 14.4.2020.

Aarva, Kim 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Saatavana osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66485/978-951-44-7740-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 29.10.2020.

Airila, Auli 2015. Työn imu edistää työkykyä. Työterveyslääkäri 33(4). 94–96. Saatavana osoitteessa: https://www-terveysportti-fi.ezproxy.metropolia.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=ttl01397. Luettu 10.11.2019.

Anttonen Mirja Sisko 2016. Kuoleman vaikeuden lievittäminen kuoleman todellisuuden kohtaavassa ja ohittavassa saattohoidossa Substantiivinen teoria saattohoidosta potilaan, perheenjäsenen ja hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Saatavana osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98745/978-952-03-0066-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 23.9.2020.

Bakker, Arnold.B. & Hakanen, Jari & Demerouti, Evangelia & Xanthopoulou, Despoina 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. Journal of Educational Psychology (99). 274–275. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/Teachersengagement-JEP2007.pdf> . Luettu 4.11.2020.

Betesda kodit n.d. Meillä arki on turvallista ja kiinnostavaa –maaseutu- tai kaupunkimiljöössä. Saatavana osoitteessa: <https://www.betesda.fi/fin/saatio/>. Luettu 27.2.2020.

Bordi, Laura 2019. Hyvinvointi digitalisoituvassa vanhustyössä. Selvitys. Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä Tampereen Yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2019/08/hyvinvointi-digitalisoituvassa-vanhustyss-selvitysraportti.pdf>. Luettu 14.11.2020.

Cameron, Kim 2012. Positive leadership. Strategies for extraordinary performance. E-kirja. Saatavana osoitteessa: https://books.google.fi/books?id=S0VwMKmQ78QC&printsec=frontcover&hl=fi&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Luettu 1.10.2020.

ePerusteet n.d. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. Saatavana osoitteessa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3689879/reformi/rakenne>. Luettu 6.1.2021.

Feldt, Taru & Huhtala, Mari & Kangas, Maiju & Lämsä, Anna-Maija 2010. Organisaatiokulttuurin eettisyys suomalaisten johtajien silmin: työhyvinvoinnin näkökulma. Jyväskylän yliopisto: Verkkojulkaisu. Saatavana osoitteessa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24844/Laitosraportti_Kangas_353_eettinen_kulttuuri_ja_hyvinvointi_netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 12.3.2020.

Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Saatavana osoitteessa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%c3%b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 30.10.2020.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Saatavana osoitteessa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf. Luettu 26.2.2020.

Hellstén, Kristiina 2014. Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus vanhusten hoidossa. Seurantatutkimus ergonomisen kehittämistyön tuloksista. Turku: Painosalama Oy. Saatavana osoitteessa: <https://docplayer.fi/1142375-Tyon-fyysinen-ja-psykinen-kuormittavuus-vanhustenhoidossa.html>. Luettu 1.3.2020.

Hietala, Outi & Kinnunen, Seija & Kauppila, Risto & Karjalainen, Jarno 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittäminen työntekijöiden ja johdon näkökulmasta. Osallisuuden, oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollisuuksia. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: PunaMusta Oy. Saatavana sähköisesti: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137261/URN_ISBN_978-952-343-088-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 9.4.2020.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. Saatavana osoitteessa: <https://www.elibslibrary.com/reader/9789517686112>. Luettu 5.4.2020.

Juva, Kati & Eloniemi-Sulkava, Ulla 2015. Hyvä ympärivuorokautinen hoito. Teoksessa Erkinjuntti, Timo & Remes, Anne & Rinne, Juha & Soininen, Hilikka (toim.): Muistisairaudet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy. 521–522.

Kahn, William 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4). 692–724. Saatavana sähköisesti osoitteessa: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33787773/WILLIAM_A._KAHN.pdf?1401040484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DReproduced_with_permission_of_the_Psycho.pdf&Expires=1610472504&Signature=dkc1i2-9kMY8CO4cH2niE7Z-HWAvSHvKquN-wPblhZNwq-ytiN3K5Y5JVnxnhfSzAwmfokoVz4t2fYaqyM6UHF98iK2bqG2Wi8wBDt-VUtmTbre11o-Kc87UyDH5MaFwYE7bEbYJJRvol4xh7xLYec8tsIJ7Xi-ByOKoySR02Q0MvHAzqMAe1uSLUqUHEAz4b7Bjn0-SiWJ2hl~3SEiEb1h4HalY-WoJlnzTsfrQw2CTjFCZFfHol5UDUnv7dDvLV-MI3cKh0JI27dF~Jiae5Y6IM-rijx47n92HP673JKCvJR~IP4XaxQTGW8dj4ZlwcBuNTs-USF3aywMWL2HTFtNCN1Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA. Luettu 12.1.2021.

Kananen, Jorma 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Tampere: Juvenes Print.

Kangas, Maiju 2016. The Role of Ethical Organizational Culture in Preventing Sickness Absence and Turnover in Organizations. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Saatavana osoitteessa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51969/978-951-39-6840-3_vaitos02122016.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 1.3.2020.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro.

Kaski, Satu 2014. Väitöstutkimus urheiluvalmentajien työhyvinvoinnista – Työn imua kokevat jaksavat ja sitoutuvat. *Työterveyslääkäri* 32(3). 66–69. Saatavana osoitteessa: https://www-terveysportti-fi.ezproxy.metropolia.fi/dtk/tyt/avaa?p_artikkeli=tll01241. Luettu 12.12.2019.

Kivelä, Sirkka-Liisa & Pahlman, Irma & Pajunen, Tarja & Koivunen, Anneli 2019. *Vanhusko arvokasta? Hyvinkää: T-Print Ky.*

Kröger, Teppo & Van Aerschot, Lina & Puthenbarambil, Jiby Mathew 2018. Hoivatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylän yliopisto. YFI-julkaisuja. Saatavana osoitteessa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 7.10.2020.

Kuntaliitto 2017. Iäkkäiden palvelut. Asumispalvelut ja laitoshoido. Saatavana sähköisesti osoitteessa: <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/asumispalvelut-ja-laitoshoido>. Luettu 27.2.2020.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 2012/980. Annettu Helsingissä 28.12.2012. Saatavan osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ik%C3%A4ntyneen%20v%C3%A4est%C3%B6n%20toimintakyvyn%20tukemisesta%20sek%C3%A4%20i%C3%A4kk%C3%A4iden%20sosiaali-%20ja%20terveyspalveluista>. Luettu 5.1.2021.

Lavander, Päivi 2017. *Nimikesuojattujen laillistettujen ammattihenkilöiden työnjako yliopistosairaalan muuttuvassa toimintaympäristössä.* Oulun yliopisto. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-952-62-1668-3>. Luettu 1.11.2019.

Leppänen, Makke & Rauhala, Ilona 2015. *Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille.* E-kirja. Saatavana osoitteessa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FABBBXXTBBAEC#kohta:JOHDA\(\(20\)IHMIST\(\(c4\)\)\(\(20\)Psykologiaa\(\(20\)johtajille\(\(20](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FABBBXXTBBAEC#kohta:JOHDA((20)IHMIST((c4))((20)Psykologiaa((20)johtajille((20). Luettu 30.10.2020.

Marine, Albert & Ruotsalainen, Jani H & Serra, Consol & Verbeek, Jos H 2015. Preventing occupational stress in healthcare workers. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD002892.pub5/full>. Luettu 16.12.2019.

Nuorisobarometri 2019. Hyvää työtä! Saatavana osoitteessa: https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf . Luettu 24.9.2020.

Pahkin, Krista 2015. Staying well in an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. University of Helsinki. Saatavana osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/153421/stayingw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 7.1.2021.

Ristikangas, Marjo-Riitta & Ristikangas, Vesa. Valmentava johtajuus. E-kirja. Luettu 1.11.2020. Saatavana osoitteessa: <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/CAGBCXJTFF#kohta:1>.

Rytkönen, Arja, 2018. Hoivatyöntekijöiden työn kuormittavuus ja teknologian käyttö vanhustyössä. Tampereen yliopisto. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/104482>. Luettu 20.1.2020.

Salmi, Ilkka & Perttula, Juha & Syväjärvi, Antti 2014. Positiivinen näkökulma konfliktijohtamiseen – esimiesten onnistumiset ristiriitatilanteiden ratkaisussa. Hallinnon tutkimus 33 (1). 21–38. Saatavana osoitteessa: <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.metropolia.fi/se/h/0359-6680/33/1/positiiv.pdf>. Luettu 31.10.2020.

Sinokki, Marjo 2011. Social factors at work and the health of employees. Tampereen yliopisto. Saatavana myös sähköisesti osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu 10.10.2020.

Sinokki, Marjo 2013. Yhteistyötaidoilla työuria pidentämään. Lääkärilehti. 41 2582–2583. Saatavana myös sähköisesti osoitteessa: <https://www-laakarilehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/ajassa/nakokulmat/tyoyhteisotaidoilla-tyouria-pidentamaan/> . Luettu 3.11.2019.

Sosiaalihuoltolaki 2014/1301. Annettu Helsingissä 30.12.2014. Saatavana osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P21>. Luettu 3.1.2020.

Sund, Ralf 2020. Hoitoalalta poistuvien virtaa on mahdollista padota. Blogipostaus 19.1.2020. Saatavana osoitteessa: <https://www.tehy.fi/fi/blogi/hoitoalalta-poistuvien-virtaa-mahdollista-padota>. Luettu 31.1.2020.

Taivalkoski, Ritva 2012. Positiivinen psykologia osaamisen johtamisen työkaluna. Pro gradu tutkielma. Lapin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60975/Taivalkoski.Ritva.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu 24.3.2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Ikääntyminen. Muuttuvat vanhuspalvelut. Saatavana osoitteessa: <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/muuttuvat-vanhuspalvelut>. Luettu 30.1.2020.

Terveyskylä.fi 2019. Palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen. Saatavana osoitteessa: <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ik%C3%A4%C3%A4ntyneelle/koti-ja-asuminen/palveluasuminen-ja-tehostettu-palveluasuminen>. Luettu 31.1.2020.

Tukiainen, Maaretta 2015. Tunne avainhenkilösi. Teoksessa Leppänen, Makke & Rauhala, Ilona: Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. E-kirja. Alma Talent Oy. 182–183. Saatavana osoitteessa: [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FABBBXXTBBAEC#/kohta:OSA\(\(20\)III\(\(20\)JOHDA\(\(20\)AJATTE-LUA\(\(20\):\(8\(\(20\)TUNNE\(\(20\)AVAINHENKIL\(\(d6\)SI\(\(20\)piste:b1519](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/FABBBXXTBBAEC#/kohta:OSA((20)III((20)JOHDA((20)AJATTE-LUA((20):(8((20)TUNNE((20)AVAINHENKIL((d6)SI((20)piste:b1519). Luettu 30.10.2020.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 872/2019. Annettu Helsingissä 5.7.2019. Saatavana osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872#Pidp447379040>. Luettu 6.1.2021.

Työterveyslaitos 2012. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki. Saatavana osoitteessa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>. Luettu 30.1.2020.

Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-951-42-9112-8>. Luettu 3.11.2019.

Valvira 2016. Kaltoinkohtelu ympärivuorokautisissa vanhustenhuollon yksiköissä työntekijöiden havainnoimana. Valviran kysely 25.2.–18.3.2016. Saatavana osoitteessa: https://www.valvira.fi/documents/14444/1835702/Selvityksia_kaltoinkohtelu_vanhustenhuollon_yksikoissa.pdf/e530024a-9274-4cc1-b651-5d5c03a9661c. Luettu 24.9.2020.

Veijanen, Marika 2018. "Positiivinen oravanpyörä". Dialoginen organisaation kehittäminen ja työyhteisöjen johtaminen. Pro gradutyö. Lapin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63594/Veijanen.Marika.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 26.1.2021.

Vilka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wenström Sanna 2019a. Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. Defining positive organization and positive leadership in VET. Saatavana osoitteessa: <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64034/Wenström.Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 2.10.2020.

Wenström, Sanna 2019b. Positiivisella johtamisella pedagogista hyvinvointia. ePookki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 10. Saatavana sähköisenä osoitteessa: <http://www.oamk.fi/epookki/2019/positiivisella-johtamisella-pedagogista-hyvinvointia/>. Luettu 24.3.2020.

Tutkimuslupahakemus

Haemme Betesda-säätiöltä tutkimuslupaa ajalle 1.4.2020–31.12.2020 Metropolia ammattikorkeakoulun vanhustyön YAMK opinnäytetyölle. Opinnäytetyön aiheena on Johtamisella kohti työn imun pysyvyyttä.

Opinnäytetyön tekijöinä ovat Anu Ingelin ja Mari Viitanen.

Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa vanhustyön hoitajien kokemasta työn imusta ja siihen vaikuttavista vahvistavista tekijöistä. Tavoitteena on myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön hoitajien työn imuun voi vaikuttaa positiivisesti johtamisen keinoin. Työelämän yhteistyökumppania opinnäytetyö hyödyttää tuomalla esiin niitä keinoja, joilla työn imua voi edistää.

Opinnäytetyön tavoitteista ja toteutuksesta tiedotetaan siihen osallistuville. Osallistuminen opinnäytetyöhön on vapaaehtoista. Työntekijöiltä pyydetään myös henkilökohtainen suostumus opinnäytetyöhön liittyvään aineiston keräämiseen. Heillä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus milloin tahansa ilman erillistä perustelua.

Opinnäytetyöhön osallistuvien työntekijöiden tietoja käsitellään ja suojataan siten, että ulkopuolisilla tahoilla ei ole mahdollista saada niistä tietoa, eikä tietoja voida tunnistaa myöskään tulosten raportoinnin yhteydessä. Opinnäytetyön tekeviä opiskelijoita ja heidän opettajiaan sitoo salassapito- ja vaitiolovelvollisuus. Opinnäytetyön tekemisen yhteydessä saadut tiedot hävitetään ja tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena, jonka teoria perustuu kirjallisuuteen ja tutkimukseen gerontologisesta hoitotyöstä, positiivisesta psykologiasta, työn imusta ja johtamisesta. Tiedonkeruumenetelmänä käytämme temahaastattelua, jonka pohjalta saadun aineiston käsittelemme sisällön analyysin menetelmin. Opinnäytetyön interventiona toteutamme työpajan yhteiskehittelyllä. Saatujen tulosten pohjalta työyhteisö ja esimiehet saavat tietoa siitä, mitkä ovat yhteisön/johtamisen vahvuuksia ja mitä osa-alueita he voivat kehittää.

Tieteellisen tutkimuksen normit koskevat opinnäytetyön tekemistä. Opinnäytetyön tekemisessä noudatetaan hyvää tutkimustapaa ja eettisiä periaatteita. Olemme tietoisia GDPR (Eu:n tietosuoja) käytännöistä ja sitoudumme niihin opinnäytetyötä tehdessämme.

Nurmijärvellä 1.4.2020.

Anu Ingelin

Mari Viitanen

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Johtamisella kohti työn imun pysyvyyttä

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydämme Sinua mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan vanhustyön hoitajien kokemaa työn imua ja siihen vaikuttavia vahvistavia tekijöitä. Tavoitteena on myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön hoitajien työn imuun voi vaikuttaa johtamisen keinoin. Olemme arvioineet, että sovellut hyvin tutkimukseen, koska työskentelet tehostetussa palveluasumisessa vanhustyössä.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja osuuttasi siinä. Kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen, Sinulla on mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyöstä. Tämän jälkeen Sinulta pyydetään kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumiseen.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta asemaasi työyhteisössä, tai työntekoosi. Voit myös keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytät osallistumisen tai perut suostumuksen, Sinusta käytetty tieto peruuttamiseen mennessä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa, tai jos sitä ei voida poistaa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa vanhusten tehostetussa palveluasumisessa työskentelevien hoitajien kokemasta työn imusta, ja siitä miten siihen voidaan vaikuttaa johtamisen keinoin.

Tutkimuksen toteuttajat

Opinnäytetyö kuuluu Metropolian vanhustyön YAMK tutkinnon suorittamiseen Anu Ingelinin ja Mari Viitasen suorittamana. Työelämän yhteistyökumppanina on Betesda-säätiö.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Sinulta toivomme osallistumista yksilölliseen teemahaastatteluun, joka tehdään työajallasi. Haastattelun kesto voi vaihdella, mutta olemme rajanneet haastattelun kestämään pisimmillään 45 minuuttia. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroimme itse haastattelusta saadun aineiston. Noudatamme vaitiolo- ja salassapitovelvollisuutta.

Opinnäytetyö toteutetaan siten, että Betesda-säätiö ei saa haastatteluja haltuun. Tulokset tulevat esille kirjallisessa opinnäytetyön raportissa. Raportista ei voi tunnistaa haastateltavia.

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Opinnäytetyön tavoitteena on hyödyttää työelämän yhteistyökumppania tuomalla esiin niitä keinoja, joilla työn imua voi edistää. Työyhteisö ja esimiehet saavat tuloksista tietoa, mitkä ovat yhteisön/johtamisen vahvuuksia ja mitä osa-alueita he voivat kehittää.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Opinnäytetyöhön osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Valmis opinnäytetyö luovutetaan Betesda-säätiölle. Opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen päätyminen

Opinnäytetyön on tarkoitus olla valmis 1.12.2020.

Lisätiedot

Pyydämme Sinua tarvittaessa esittämään opinnäytetyöhön liittyviä kysymyksiä opinnäytetyön tekijöille.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä
Nimi: Anu Ingelin
Puh. XXX
Sähköposti: anu.ingelin@metropolia.fi

Tutkija / opinnäytetyöntekijä
Nimi: Mari Viitanen
Puh. XXX
Sähköposti: mari.viitanen@metropolia.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja
Titteli: Yliopettaja ja tutkintovastaava
Nimi: Tuula Mikkola
Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Hyvinvointi
Puh. 0400578279
Sähköposti: tuula.mikkola@metropolia.fi

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään Sinua koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Opinnäytetyön tekijät ovat rekisterinpitäjiä. Tässä opinnäytetyössä henkilötietojen rekisterinpitäjiä ovat opinnäytetyöntekijät Anu Ingelin ja Mari Viitanen.

Voit kysyä lisätietoja henkilötietojesi käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöiltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Anu Ingelin
Puh. XXX
Sähköposti: anu.ingelin@metropolia.fi

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Mari Viitanen
Puh. XXX
Sähköposti: mari.viitanen@metropolia.fi

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja

Emme kerää nimi tai muita henkilötietoja. Teemahaastattelun aiheena opinnäytetyössä on työn imu. Tarkoituksena on saada kokemuseräistä tietoa, pyrimme siihen, että haastateltavilla on paljon tietoa ja kokemusta työn imusta. Opinnäytetyössä ei kerätä henkilötietoja muista lähteistä.

Sinulla ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja, vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Teemahaastatteluissa käytämme nauhoituslaitetta (Olympus Digital Voice Recorder VN-540PC) ja tarvittaessa puhelinta/Teamsia. Litteroinnissa käytämme Teamsin lisäksi Word-sovellusta. Säilytämme kotona lukitussa tilassa tallenteita ja tietokoneissamme on salasana ja asianmukaiset suojaukset.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa vanhusten tehostetussa palveluasumisessa työskentelevien hoitajien kokemasta työn imusta, ja siitä miten siihen voidaan vaikuttaa johtamisen keinoin.

Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

9 kuukautta

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Tietosuoja turvataan haastattelu- ja litterointitietojen hävittämisellä. Tallenteet poistetaan tietosuojan ohjeiden mukaisesti. Mahdolliset tulostetut paperiversiot hävitetään polttamalla.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Mitään tietoja ei luovuteta ulkopuolisille.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- Saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti
- Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.
- Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään

Tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Sinusta kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsittelemme luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Aineisto analysoidaan aineistolähtöisesti ja tulokset raportoidaan ryhmitasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerätyt näytteitä ei säilytetä. Opinnäytetyössä kerätyt tiedot ei käytetä myöhemmin.

Tutkittavan suostumus

Tutkimuksen nimi:

Johtamisella kohti työn imun pysyvyyttä

Tutkimuksen toteuttaja:

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Anu Ingelin p. XXX anu.ingelin@metropolia.fi ja Mari Viitanen p. XXX mari.viitanen@metropolia.fi. Ohjaava opettaja Tuula Mikkola p. 0400578279 tuula.mikkola@metropolia.fi

Minua [tutkittavan nimi] on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa vanhustyön hoitajien kokemasta työn imusta ja siihen vaikuttavista vahvistavista tekijöistä. Tavoitteena on myös etsiä ja tuottaa tietoa siitä, miten vanhustyön hoitajien työn imuun voi vaikuttaa positiivisesti johtamisen keinoin.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Teemahaastattelun runko

Tausta:

Kuinka vanha olet?

Mikä olet ammatiltasi?

Mikä on työhistoriasi?

Monta vuotta olet työskennellyt vanhustyössä?

Miksi olet vanhustyössä?

Työn imu:

Mikä motivoi sinua työssäsi? Kerrotko vielä tarkemmin?

Mistä tulee hyvä fiilis työssäsi? Mikä auttaa sinua saavuttamaan kertomasi?

Mikä saa sinut jaksamaan työssäsi? Miksi vastasit näin?

Milloin työ on hyvää?

Minkälaiset kokemukset ovat olleet hyviä? Mitä tarkoittit?

Johdon merkitys:

Minkälainen johtaminen on hyvää?

Minkälainen johtaminen tukee sinun työtäsi?

Minkälainen johtaminen kannustaa sinua?

Mitä odotat johtamiselta?

Voiko johtamisella vaikuttaa kokemaasi työn imuun? Mikä johtamisessa tukee työn imuasi?

Mihin toivot johtamisen keskittyvän?

Mitä koet tarvitsevasi työn imun pysyvyyteen? (Mikä saa sinut pysymään tällä alalla ja tässä työpaikassa?)

Haluatko vielä tarkentaa/kertoa jotain lisää? Tuleeko vielä mieleen jotain?