



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Henkinen hyvinvointi työssä

Koivuniemi Satu

2012 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Henkinen hyvinvointi työssä

Satu Koivuniemi
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2012

Koivuniemi Satu

Henkinen hyvinvointi työssä

Vuosi 2012 Sivumäärä 27

Työn vaatimukset työpaikoilla ovat tänä päivänä kovia. Täytyy joustaa, jaksaa, venyä, päivittää tietoja ja taitoja sekä kouluttautua jatkuvasti. Tämän päivän maailmassa ja työelämässä täytyy pärjätä ja olla vahva, ikään kuin omaa heikkoutta ja haavoittuvuutta ei saisi näyttää, vaikka ne piirteet jokaisesta ihmisestä löytyvätkin. Ylityöt, määräaikaiset työsuhteet, heikko taloustilanne ja irtisanomiset ovat monilla työpaikoilla jatkuvasti esillä. Tällainen vaikuttaa työntekijän henkiseen hyvinvointiin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työntekijöiden käsityksiä siitä, mitä on henkinen hyvinvointi työssä. Mitkä asiat lisäävät hyvinvointia? Mitkä asiat puolestaan heikentävät sitä? Tavoitteena oli myös herättää työyhteisössä keskustelua aiheesta.

Opinnäytetyön rakentaminen aloitettiin teorian tiedon keruulla. Tutkimusaineisto kerättiin ryhmähaastattelulla, johon osallistui Järvenpään sosiaalisairaalan yhden osaston henkilökunta. Haastattelu toteutettiin laadullisena teemahaastatteluna ja haastattelurunko rakennettiin teorian tiedon pohjalta. Järvenpään sosiaalisairaala on päihdehoitoon erikoistunut sairaala, mikä antoi omat erityispiirteensä koko työlle. Aineiston analyysissä käytettiin menetelmänä sisällön analyysia.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että henkinen hyvinvointi muodostuu työssä Me-hengestä ja työn mielekkääksi kokemisesta ja siihen vaikutti työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi. Henkistä hyvinvointia työssä lisäsi koulutus, ammatillisuus ja työryhmän vuorovaikutus sekä onnistumisen kokemukset. Heikentävinä tekijöinä olivat työn vaativuus ja epävarmuustekijät työssä. Tuloksista voidaan päätellä, että henkinen hyvinvointi muodostuu monen asian yhteisvaikutuksesta eikä sitä ole helppo ja yksiselitteinen määritellä. Jokainen yksilö kokee henkisen hyvinvoinnin omalla tavallaan ja omien kokemustensa kautta.

Asiasanat: työhyvinvointi, henkinen hyvinvointi, työyhteisö, jaksaminen

Koivuniemi Satu

Mental Wellbeing at Work

Year	2012	Pages	27
------	------	-------	----

Today's work environment is very demanding. There is a constant need for flexibility, up-to-date knowledge and skills, managing work-related stress, and training. In today's world and work environment one must cope and be strong, as if one should not show any weakness or vulnerability even though these characteristics can be found in every person. Overtime, temporary employment, financial challenging and lay-offs predominate at many workplaces. This affects employees' mental wellbeing.

The purpose of this study was to depict employees' perception of what is mental wellbeing at work. What elements increase wellbeing? What, on the other hand, weaken it? An additional objective was to encourage discussion at workplaces over this topic.

To lay the foundations for this study, information was collected on work related wellbeing in general and from the perspective of both individuals and work community. The data for this study was collected by way of group discussion and the attendees consisted of the staff of one of the departments at Järvenpää Addiction Hospital. The research discussion was conducted as qualitative semi-structured interview. Järvenpää Addiction Hospital is a hospital specialised in treatment of substance abuse problems, which gives special characteristics for the entire study. The data was analysed using content analysis method.

The results of this study showed that mental wellbeing at work consisted of team spirit and perceived meaningfulness of the work, and it depended on the general wellbeing of the employee. Positive factors to mental wellbeing were training, professionalism, workgroup interaction and experience of success. Negative factors are high requirements and insecurity. Wellbeing is a combination of several attributes and cannot be unambiguously defined. Each individual sees wellbeing subjectively and through one's own experience.

Keywords: wellbeing at work, mental wellbeing, work community, stress management

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työhyvinvointi	7
	2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	8
	2.2 Työhyvinvoinnin haasteet päihdetyössä.....	8
3	Työn merkitys.....	9
	3.1 Työn merkitys yksilölle	9
	3.2 Yksilön voimavarat työssä	10
	3.3 Yksilön johtaminen	11
4	Työyhteisö.....	11
	4.1 Työyhteisön vuorovaikutus	12
	4.2 Työyhteisön johtaminen	13
5	Tutkimuskysymykset.....	14
6	Tiedonhankintamenetelmät	15
	6.1 Aineiston keruumenetelmänä ryhmähaastattelu	15
	6.2 Aineiston analysointi.....	16
	6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	17
7	Tulokset.....	18
	7.1 Henkinen hyvinvointi työssä.....	18
	7.2 Henkisen hyvinvoinnin lisääminen.....	19
	7.3 Henkisen hyvinvoinnin heikentyminen	20
8	Johtopäätökset ja pohdinta	21
	Lähteet	24
	Liitteet.....	26

1 Johdanto

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan monia eri asioita eri yhteyksissä. Tämä opinnäytetyö kuvaa työntekijöiden käsityksiä siitä, mitä on henkinen hyvinvointi työssä. Mitkä asiat lisäävät hyvinvointia? Mitkä asiat puolestaan heikentävät sitä? Tarkoituksena on myös herättää keskustelua aiheesta tutkimukseen osallistuneessa työyhteisössä.

Opinnäytetyöprosessi sai alkunsa yhdellä Järvenpään sosiaalisairaalan osastolla. Järvenpään sosiaalisairaala on A-klinikkasäätiön omistama päihdeongelmien hoitoon erikoistunut sairaala. Sairaalassa on kuusi osastoa. Osaston työryhmä on moniammatillinen. Työryhmän jäseninä on sairaanhoitajia, sosiaaliterapeutti, lääkäri sekä osastonhoitaja.

Aihealue on valikoitunut yhteistyössä ylihoitaja Päivi Jokisen ja osaston työryhmän kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Aiheen valintaan on vaikuttanut työpaikan ideat ja toiveet ja lopullinen aiheen rajaus on muotoutunut oman mielenkiintoni mukaan. Olen valinnut henkisen työhyvinvoinnin näkökulman työhöni, koska pidän tärkeänä, että asiasta nousee keskustelua. Työssä päihdeongelmaisten kanssa kohdataan paljon ihmisiä, joilla on psyykkisiä ongelmia. Tähän asiaan kiinnittävät huomiota myös Kujala & Hiltunen (2007), jotka kertovat, että päihdeongelmasta toipuminen alkaa päihteidenkäytön lopettamisen jälkeen kaikilla elämän osa-alueilla; fyysisellä, psyykkisellä, sosiaalisella ja hengellisellä osa-alueella. He sanovat myös, että psyykinen osa-alue voi olla kaikkein vaikeimmin eheyttävä, sillä päihteidenkäyttö muuttaa ihmisen persoonaa ja tunne-elämää. Usein myös ihmissuhteet ovat rikkoutuneet. Ihminen altistuu monille haavoittaville kokemuksille ja elämänkriiseille päihteidenkäytön myötä. Muun muassa näistä syistä korostuu työntekijän oma henkinen hyvinvointi ja jaksaminen työssä.

Työn vaatimukset työpaikoilla ovat tänä päivänä kovia. Täytyy joustaa, jaksaa, venyä, päivittää tietoja ja taitoja sekä kouluttautua jatkuvasti. Tämän päivän maailmassa ja työelämässä täytyy pärjätä ja olla vahva, ikään kuin omaa heikkoutta ja haavoittuvuutta ei saisi näyttää, vaikka ne piirteet jokaisesta ihmisestä löytyvätkin. Ylityöt, määräaikaiset työsuhteet, heikko taloustilanne ja irtisanomiset ovat monilla työpaikoilla jatkuvasti esillä. Nämä tekijät vaikuttavat työntekijän henkiseen hyvinvointiin.

Aihe on mielestäni tänä päivänä hyvinkin ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti merkittävä. Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena teemahaastatteluna. Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelu toteutetaan ryhmähaastatteluna. Haastattelun avulla saadaan hyvin esille työntekijöiden omia käsityksiä ja ajatuksia

2 Työhyvinvointi

Työn tarkoitus on tuottaa tekijälleen hyvinvointia, niin aineellista kuin henkistäkin. Hyvinvointi on jokaisen henkilökohtainen asia ja kokemus ja jokaisella on oikeus määritellä se omalla tavallaan. Työ voi olla ihmiselle parhaimmillaan keskeinen hyvinvoinnin ja innostuksen lähde. Pahimmillaan se kuluttaa loppuun voimavarat ja terveyden. (Rauramo 2008, 9-11.)

Työhyvinvointiin liittyvä tutkimus ja julkinen keskustelu painottuvat usein erilaisiin työpaikoinnin muotoihin esimerkiksi työuupumus, sairauspoissaolot ja työn epävarmuus. Tähän ovat vaikuttaneet työelämän monet muutokset ja kasvaneet vaatimukset, jotka usein merkitsevät lisääntyntä uhkaa työntekijöiden terveydelle, turvallisuudelle ja hyvinvoinnille. Ongelmiin keskittyvä lähestymistapa antaa yksipuolisen kuvan hyvinvoinnista työssä, eikä se kuvaa työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. Tarvitaan tutkimusta ja kuvausta niistä asioista, joiden vuoksi ihmiset voivat hyvin. (Rauramo 2008, 16.)

Työhyvinvointi ja sen kokeminen on kokonaisuus, joka muodostuu sekä yksilön kokemasta hyvinvoinnista että työympäristön vaikutuksista. Työhyvinvointi koostuu varsin arkisista asioista: siitä, mikä saa työt sujumaan arjessa. Työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet. Hyvä työilmapiiri näkyy työnilona, hyvänä mielenä ja innostuksena. Myönteinen vuorovaikutus, vaatimusten kohtuullisuus ja riittävät selviytymiskeinot edistävät tyytyväisyyttä työssä. Kun tilanteiden koetaan olevan hallinnassa ja hyvinvointi vahvistuu, silloin ammattitaidon on mahdollista kehittyä. Työhyvinvointia ei voi ulkopuolinen tuottaa, eikä se ole ostettavissa pelkästään rahalla tai resursseja lisäämällä. (Paasivaara 2009, 16-17.)

Jaksaminen työelämässä on ollut kestoaihe jo useamman vuosikymmenen ajan. Jo 1970-luvulla alettiin huolestua työntekijöiden henkisestä kuormittumisesta. 1980-luvulla kohistiin henkisestä työsuojelusta, ja vuonna 1988 tulikin voimaan työturvallisuuslain osittaisuudistus, jossa ”henkinen hyvinvointi” lisättiin kyseiseen lakiin. 1990-luvulle tultaessa työmarkkinaosapuolet sopivat, että työkykyä ylläpitävää toimintaa (tyky-toimintaa) tulee kehittää, jotta voidaan varmistaa ihmisten työssäolo mahdollisimman pitkään. Eläkekustannusten räjähtämistä käsiin eli niin sanotusta eläkepommista oli tullut suuri huolenaihe. Tyky-toiminnan nimi vaihtui vuosituhaten vaihteessa työhyvinvointitoiminnaksi. Tällä nimenmuutoksella haluttiin korostaa tarvetta nähdä ihmisen työkykyyn vaikuttavat tekijät aikaisempaa huomattavasti kokonaisvaltaisemmin. (Aro 2006.)

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän fyysinen ja psyykinen kunto, hänen ammattitaitonsa, työn vaatimukset, työyhteisö, sosiaaliset suhteet, työyhteisön ja johdon tuki. Työhyvinvointia voidaan määrittää työn vaatimusten ja työntekijän edellytysten suhteella toisiinsa. (Matikainen 1998, 26-27.)

Pohdittaessa tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, on tärkeä muistaa, että jokainen yksilö tarkastelee sekä työympäristöään että työyhteisöään omista lähtökohdistaan, omien kokemustensa ja uskomustensa pohjalta ja toimii ja käyttäytyy sen mukaan. (Strann 2006, 118.) Ihminen viettää suuren osan päivästänsä työtä tehden, joten ei ole samantekevää, miten hän työnsä ja työyhteisönsä kokee. Työssä viihtyminen on tärkeää samoin kuin se, että kokee saavansa käyttää tietojaan ja taitojaan, tuntee yhteenkuuluvaisuutta työyhteisössä ja voi luottaa työyhteisön jäseniin. (Paasivaara 2009, 51.)

Jatkuvat muutokset työelämässä ovat tuoneet mukanaan monia haasteita. Ensinnäkin työntekijän on ollut välttämätöntä omaksua voimakkaan kehitysmyönteinen asenne. Yleistä on, että esimiehet odottavat työntekijän suhtautuvan kaikkiin muutoksiin kriittittömästi ja varauksettomana myönteisesti. Toiseksi jatkuvat muutokset vaativat kykyä sietää jatkuvaa epävarmuutta, johon useimmat ihmiset reagoivat eriasteisella pahalla ololla. Kolmas haaste on ollut jatkuvan oppimisen vaatimus, joka koskee niin työssä tarvittavia tietoja ja taitoja kuin kykyä tehdä yhteistyötä uudenlaisten ja jatkuvasti vaihtuvien verkostojen kanssa. (Aro 2006.)

2.2 Työhyvinvoinnin haasteet päihdetyössä

Päihdetyössä työntekijät kohtaavat moninaisista ongelmista kärsiviä potilaita ja heidän verkostojaan. Päihdeongelmaan liittyy usein myös psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia ongelmia. Päihdehoitotyö on terveyttä edistävää, päihdeidenkäyttöä ja sen aiheuttamia haittoja ja sairauksia ehkäisevää ja lievittävää sekä hoitavaa ja kuntouttavaa työtä. (Havio, Inkinen, Partanen 2008, 14-16.)

Päihdetyöntekijältä edellytetään monitieteistä osaamista, koska päihdeidenkäyttö on laaja-alainen ja monitahoinen ilmiö. Päihdeidenkäyttäjät tulisi kohdata työssä ammatillisesti ja hoitavasti. Tämä vaatii suhtautumista päihdeidenkäyttäjiin myönteisesti, kunnioittavasti, hyväksyvästi ja myötäelävästi. Päihdetyössä potilaat tulisi kohdata vertaisena ihmisenä ja toisaalta erillisenä itsenäisenä yksilönä. Päihdehoitotyössä työntekijältä vaaditaan kykyä käyttää omaa

itseään ja persoonaansa työväliseenä. Työntekijällä tulisi olla kyky tunnistaa omia tunnetilojaan ja reaktioitaan työssä. Lisäksi työntekijän oma persoonallinen kasvu ja hyvä itsetuntemus mahdollistavat ammatillisuuden ja hoitavan kohtaamisen. (Havio ym. 2008, 22-25.)

Kaikessa ihmissuhdetyössä, varsinkin päihdetyössä työntekijän tehtävänä on ottaa vastaan avun tarpeessa olevalta ihmiseltä monenlaisia tunteita. Päihdeongelmista kärsivä ihminen tuntee usein ahdistusta, tuskaa, kärsimystä ja epätoivoa. Työntekijän tulisi osata jakaa tunteita potilaan kanssa ottamatta niitä kuitenkaan omakseen. Vahvojen tunteiden vastaanottajana toimiminen on psyykkisesti kuormittavaa. Työntekijällä tulisi olla kanavat, joiden avulla hän voi purkaa tunnekuormaansa ja saa jaetuksi tunteita jonkun toisen ihmisen kanssa. Hyvänä apuna on työnohjaus, joka mahdollistaa omien tunteiden ja kokemusten käsittelyn ja voimavarojen tunnistamisen. Työntekijälle hyvä apu jaksamisessa ja työkyvyn ylläpitämisessä on myös työn, vapaa-ajan sopiva tasapaino. (Lappalainen-Lehto, Romu & Taskinen 2007, 245-246.)

3 Työn merkitys

3.1 Työn merkitys yksilölle

Työ on keskeinen elämää jäsentävä tekijä ihmisen etsiessä elämäänsä merkitystä ja tarkoitusta. Jotta työelämämme olisi hyvää, meillä tulisi olla hyvä tuntuma sekä omaan itseemme sekä toisiin ihmisiin ja työelämän vaatimuksiin. On tärkeää, että ihminen löytää itselleen sopivan ja haasteellisen työn, sillä teemme työtä usein muunkin kuin päivittäisen elantomme ansaitsemiseksi. Rahallinen palkka on tietenkin tärkeä työn motivaatio, mutta usein syyt tehdä työtä ovat syvällisemmät ja tunneperäisemmät. Parhaimmillaan työ, joka sopii juuri itselle ja vastaa omia kiinnostuksen kohteita, tyydyttää onnistumisen kokemuksen tarpeitamme ja tuottaa työn iloa. Työ antaa mahdollisuuden osallistua erilaisiin sosiaalisiin ja yhteisöllisiin tilanteisiin. (Paasivaara 2009.)

Henkistä hyvinvointia ovat tyytyväisyys elämään ja työhön, myönteinen perusasenne ja aktiivisuus sekä oman itsensä hyväksyminen. Henkistä hyvinvointia tukee työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä. Työ luo elämälle mielekkyyttä ja taloudellista turvaa. Työ on keskeinen itsensä kehittämisen ja toteuttamisen muoto. Työntekijän henkistä hyvinvointia voidaan parantaa muun muassa työntekijän voimavaroja tukemalla sekä työyhteisöä, yhteistyötä ja työpaikan toimintatapoja kehittämällä. Henkinen hyvinvointi ilmenee jaksamisena ja kiinnostuksena työssä. Työn sujuminen ja aikaansaamisen tunne ovat hyvinvoinnin kannalta olennaisia, koska työ muodostaa keskeisen osan ihmisen elämässä. Työ merkitsee ihmisille erilaisia asioita, kuten toimeentuloa, ihmissuhteita, itsetuntoa, ajan jäsentymistä ja

elämän tarkoituksellisuutta. (Riikonen 2006, 75-81.) Mikäli työllä ei ole ihmiselle merkitystä tai hän kokee, ettei hänen työtään arvosteta, hän alkaa voida pahoin. Hän ei käytä voimavarojaan ja alentaa omalta osaltaan työyhteisön toimintaa ja tuottavuutta. (Paasivaara 2009.)

3.2 Yksilön voimavarat työssä

Työntekijän yksilölliset voimavarat heijastavat kulloistakin elämäntilannetta ja ne vaihtelevat elämän kuluessa. Kun yksilön voimavaratilanne on hyvä, kovastikaan kuormittava työ ei ainaakaan lyhyellä aikavälillä tuota ongelmia. Kun voimavaratilanne on huono, saattaa lievästikin kuormittava työ tuottaa vahvoja kuormitusoireita. Ihminen tarvitsee hyvinvointinsa ylläpitämiseksi aineellisia, sosiaalisia ja persoonallisia voimavaroja. Aineellisilla voimavaroilla tarkoitetaan talouteen, tuloihin, omaisuuteen ja asumiseen liittyviä asioita. Parisuhde, perhe, ystävyysuhteet ja harrastukset ylläpitävät sosiaalisia voimavaroja. Persoonallisia voimavaroja käytetään henkilökohtaisen terveyden ja ennen kaikkea työn ja elämän hallinnan alueella. Ihminen joka luottaa itseensä ammatillisesti sietää paremmin kuormitusta tai ongelmia työssä kuin henkilö, jonka ammatillinen itsetunto on heikko. (Niskanen, Murto & Haapamäki 1998, 14-15.)

Työelämässä on entistä enemmän pidettävä huolta omasta pärjäämisestään ja pätevydestään. Työelämä edellyttää vahvaa itsetuntemusta omasta itsestä ja ammatillisesta osaamisesta. (Jaari 2007.) Haasteena on oppia tuntemaan omia kehittämiskohteitaan sekä kehittää itseään ja ammattitaitoaan jatkuvasti. Työssä korostuukin omasta työkyvystä, jaksamisesta ja motivaatiosta sekä omasta osaamisesta ja jatkuvasta kehittymisestä huolehtiminen. Valmiudella kehittää itseään ja itsetuntemuksella tarkoitetaan sitä, miten ihminen ymmärtää omia voimavarojaan, vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, arvojaan, motiivejaan ja tarpeitaan. Se on myös kykyä säädellä omaa toimintaa ja tunnistaa omat kasvuhaasteet. Ilman riittävää itsetuntemusta ihmisen on vaikea suunnitella työtään, tehdä päätöksiä ja sitoutua niihin. Itsetuntemus kehittyy kokemusten myötä, toisilta ihmisiltä saadun palautteen sekä omien tuntemusten ja itsearviointin vuorovaikutuksessa. Ihmisen tulee tunnistaa omat arvonsa, tavoitteensa, kiinnostuksen kohteensa, toiveensa, vahvuutensa ja rajoitteensa erilaisissa tilanteissa. On tarpeen myös tunnistaa oman elämäntilanteen mahdollisuudet, vastuut ja rajoitukset. Ihmisen käsitys itsestä on yhteydessä siihen, millaisia odotuksia hänellä on tulevaisuutta kohtaan ja miten hän arvioi omat voimavaransa näihin odotuksiin. Myönteisen käsityksen itsestä omaava ihminen suhtautuu optimistisesti tulevaisuuteensa ja asettaa itselleen realistisia päämääriä. (Paasivaara 2009, 10-11.)

Itsetunto koostuu koettujen onnistumisten ja asetettujen tavoitteiden välisestä suhteesta. Hyvän itsetunnon omaava ihminen uskaltaa olla oma itsensä ja kysyä apua ilman avuttomaksi ja osaamattomaksi leimautumisen pelkoa. Hän ei pidä itseään muita parempana eikä muita

huonompana. Hän myöntää ja hyväksyy omat puutteensa ja pyrkii kehittämään itseään ja osaamistaan. Työelämässä kohdataan usein ennakoimattomia haasteita. Niiden ratkaisemiseen tarvitaan itsetunnon vahvoja ihmisiä, jotka kykenevät työskentelemään vaikeissakin tilanteissa. Niistä selviytymiseen tarvitaan luottamusta omiin kykyihin, kykyä itsenäiseen ajatteluun ja kykyä uuden oppimiseen. Tarvitaan myös kykyä tehdä päätöksiä ja tarkoituksenmukaisia valintoja ja kykyä kohdata myönteisesti saavutukset ja onnistumiset. (Jaari 2007.)

Arvostetuksi tuleminen on jokaisen ihmisen inhimillinen perustarve. Arvostaminen tulee esiin kaikessa toiminnassa esimerkiksi tekoina ja puheena. Arvostus näkyy ihmisten käyttäytymisessä, tavoissa sekä yksilöiden välisessä kanssakäymisessä. Kokemusta arvostetuksi tulemisesta vahvistavat muun muassa vastuun saaminen, palautteen ja tuen saaminen, kunnioittaminen, luottaminen ja tasavertainen kohtelu. Arvostetuksi tulemisen kokemuksen vaikutuksena työtyytyväisyys kohoaa, turhautuminen vähenee, työn laatu paranee ja riittävyys tunne vahvistuu. Arvostavassa ja hyväksyvässä ilmapiirissä ihminen uskaltaa ottaa riskejä. Onnistuminen tuo itseluottamusta mikä puolestaan tukee itsearvostusta. (Paasivaara 2009.)

3.3 Yksilön johtaminen

Jaksamisen ja motivaation kannalta tärkeä tekijä on tietämys siitä, missä mennään ja mitä tavoitellaan. Avoin vuorovaikutus ja läsnäolo ovat keskeisiä esimiestyön vaatimuksia. Esimies on myös se henkilö, joka tasapainottaa yksilöiden tarpeet ja ryhmän tasapuolisen kohtelun. Eri elämäntilanteissa ihmisillä on erilaisia tarpeita ja toiveita esimerkiksi työajan joustojen ja koulutautumisen suhteen. Luotettavaksi ja tasapuoliseksi koetun esimiehen on mahdollista tehdä yksilöllisiä ratkaisuja alaisten kanssa ilman, että se herättää kohtuutonta kateutta. (Korppoo 2006, 183.)

Johtajat voivat olla tärkeitä sosiaalisen tuen lähteitä kaikissa ihmisen elämään liittyvissä muutoksissa ja kuormitustilanteissa sekä niihin sopeutumisessa. Erityisen tärkeitä he ovat työperäisen kuormittumisen ja työperäisten ongelmien kohdatessa. Tutkimusten mukaan työntekijää suojelee työuupumukselta esimieheltä saatu sosiaalinen tuki. Tämä ilmenee yksilön kunnioittamisena ja arvostamisena, empaattisena huomioonottamisena sekä puolueettomana suhtautumisena. Tärkeää on voida luottaa siihen, että tukea on saatavissa tilanteen niin vaatiessa. (Paasivaara 2009, 26.)

4 Työyhteisö

Työyhteisöllä on keskeinen rooli henkisen hyvinvoinnin edistäjänä. Työyhteisön toimintaan vaikuttaa voimakkaasti toimintakulttuuri eli ajattelutapa, jolla työn kohde, tarkoitus ja tarvittava työpanos hahmottuvat ihmisten mielissä ja toimintatavoissa. Työyhteisön henkinen hyvinvointi liittyy organisaation tapaan käsitellä ja ratkaista ristiriitoja sekä henkilöstön ammatilliseen arvostukseen ja tukemiseen. Työryhmän toiminnan kehittäminen on hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta tärkeää. Työyhteisön tavoitteet ja toimintatavat vaikuttavat yksittäisen työntekijän työhön. (Riikonen 2006, 77-78.)

Työyhteisön ratkaiseva merkitys työkyvyn tukena tai uhkana on tuotu esiin monissa tutkimuksissa. Parhaimmillaan työyhteisön ilmapiiri innostaa ja kannustaa työntekijöitä käyttämään taitojaan ja kykyjään yhteistyössä muiden kanssa. Tällaisessa ilmapiirissä heikompiakin yksilö jaksaa yhteisön kannatella häntä. Työyhteisön ilmapiiri ja henkilöstön hyvinvointi ovat yhteydessä keskenään. Työyhteisön hyvä ilmapiiri vähentää ja huono ilmapiiri lisää sekä stressiä että sairauspoissaoloja. Työn merkitykselliseksi kokeminen ja tieto työn tuloksista ovat yhteydessä työntekijöiden motivaatioon, sitoutumiseen ja hyvinvointiin. Esimiesten toiminta, tasa-puolisuus ja oikeudenmukainen johtaminen ovat selvästi yhteydessä hyvinvointiin. (Korppoo 2006, 180-182.)

4.1 Työyhteisön vuorovaikutus

Terveessä työyhteisössä on avoin ilmapiiri; henkilöstöllä on riittävästi tietoa organisaation toiminnasta ja jokainen tuntee oman ja työyksikkönsä osuuden kokonaisuudesta. Toimiva työyhteisö ei ole ongelmaton, mutta se kykenee ratkaisemaan ongelmansa. Kaikilta odotetaan yhteistyöhalua ja kykyä työtehtävien hoitamiseen. Terveessä työyhteisössä keskustellaan työasioista säännöllisesti. Yksikkö suunnittelee yhdessä toimintaansa, jokainen voi esittää mielipiteensä ja jokaista kuunnellaan. (Riikonen 2006, 78-80.) Kun työyhteisön jäsenet kohtaavat toisensa arvostaen, työyhteisön päämäärät voidaan saavuttaa jokaisen yhteisön jäsenen taitoa ja asiantuntijuutta käyttäen. Arvostavassa ilmapiirissä on todennäköisempää säilyttää sitoutunut ja tyytyväinen henkilökunta ja paremmat työn tulokset kuin epäarvostavassa työilmapiirissä. (Paasivaara 2009.) Hyvä työilmapiiri sekä hyvä työyhteisö ovat myös Nina Vainion (2009, 30-32) mukaan merkittäviä tekijöitä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Hän mainitsee myös työilmapiiriä parantavina tekijöinä työntekijöiden välisen avoimuuden sekä huumorintajun. Vastaavasti työilmapiiriä heikentävinä tekijöinä hän mainitsee selän takana puhumisen ja riidat työpaikalla.

On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työolojen kehittämiseen. Epäkohdat pitäisi pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti. Pienet ongelmat on helppo selvittää välittömästi, ja isompien osalta tulee laatia suunnitelma aikatauluineen ja vastuuhenkilöineen mahdollisimman nopeasti. Tämä luo turvallisuutta ja luottamusta työyhteisössä sekä parantaa työn

sujuvuutta ja laatua. Aikaa ei kulu ongelmien vavomiseen ja työhön liittyvät myönteiset asiat saavat tilaa. (Rauramo 2008, 125).

Työyhteisön ilmapiirillä on vaikutusta myös oppimiseen ja osaamisen jakamiseen. Kehittymismyönteisessä ilmapiirissä osaaminen on yhteinen ylpeyden aihe ja sen eteen ollaan valmiita tekemään työtä. (Korppoo 2006, 184.)

Huumori on tärkeä tekijä sekä hoitotyöntekijöiden keskinäisessä että potilaan kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Huumorin käyttö osoittaa yksilölle ja työyhteisölle merkittävät arvot, asenteet, periaatteet ja säännöt. Huumorin käytöllä säädellään rajoja suhteessa työkavereihin ja potilaisiin. Huumorilla on myös keskeinen tehtävä tunteiden ja työssä jaksamisen tasapainottamisessa. (Vesa 2009.) Huumori voi olla monella tapaa voimavara. Huumorin käyttö työssä on kuitenkin taitolaji. Huumori pitää osata valita tilanteen ja vastaanottajan mukaan eikä se saa loukata ketään. (Lappalainen-Lehto ym. 2007, 246.)

4.2 Työyhteisön johtaminen

Johtaja on ratkaisevassa asemassa johtaessaan työyhteisöä. Johtamisen avulla varmistetaan, että työyhteisössä toimitaan perustehtävän tavoitteiden suuntaisesti. Johtamisessa toimitaan tiiviisti ihmisten parissa ja heidän tunteidensa ymmärtäminen kuuluu johtajan perustaitoihin. Johtajan on myös ymmärrettävä itseään ja käyttäytymistään. (Paasivaara 2009.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta ja päivittäistä toimintaa työyhteisössä (Rauramo 2008). Johtamisella ja työhyvinvoinnilla ja sen käänteisilmioillä työpahoinvoinnilla on selkeä yhteys. Hyvä johtaminen liittyy työhyvinvointiin. Sen sijaan piittaamaton, kylmäkiskoinen tai liian ankara johtamisote aiheuttaa pahoinvointia työyhteisöissä. (Juuti 2006, 77.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä, mutta viime kädessä se on organisaation ylimmän johdon vastuulla. Lähiesimies on kuitenkin työpaikalla tärkein vaikuttaja. Esimiehellä on velvollisuus jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Hyvään johtamiseen kuuluu oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. Nämä ovat työntekijöiden jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta tärkeitä asioita. Esimies vastaa työyhteisön hyvinvoinnin mahdollistavista toimenpiteistä. Hän huolehtii siitä, että kuorittuminen työyhteisössä on kullekin työntekijälle sopivaa. Esimieheltä edellytetään töiden sisällön tuntemuksen ja hallinnollisten tietojen ja taitojen osaamisen lisäksi kykyä vuorovaikutukselliseen ihmisten johtamiseen. (Rauramo, 2008.)

Johdon ja esimiesten tehtävä on luoda puitteet, määritellä realistiset tavoitteet ja sopia toimintatavoista yhdessä työntekijöiden kanssa. Esimiehen tapa toimia heijastuu koko yksikköön ja parhaimmillaan vahvistaa yhteisön voimavaroja. Esimiestyössä on tärkeää osata johtaa sekä yksilöitä että ryhmiä. Yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden kuunteleminen on olennainen esimiestaito. Kuuntelulla vahvistetaan ihmisten kokemuksia siitä, että saa olla sellainen kuin on ja tulee hyväksytyksi ihmisenä, työtoverina ja alaisena. (Korppoo 2006, 183.)

Hyvä johtaminen näkyy ihmisten välisenä yhteistyönä ja hyvinä tuloksina työssä. Johtaminen onkin erilaisten näkökulmien ja merkitysten etsimistä ja siinä yhtenä keskeisimpänä työkaluna on keskustelu. Hyvää yhteistyötä ei voida saavuttaa, ellei toiminnan perustaa työyhteisössä ole rakennettu yhdessä ja jollei työskentely perustu jatkuvalla yhteiselle keskustelulle. Hyviä tuloksia saavuttava työyhteisö on keskusteleva ja hyvinvoiva työyhteisö. (Juuti 2006, 88-90.)

Työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää, että työyhteisön ongelmiin kiinnitetään riittävän varhaisessa vaiheessa huomiota, sillä pahasti tulehtuneet ihmissuhteet saattavat aiheuttaa vakaviakin ongelmia työyhteisöissä. (Rauramo 2008.) Työyhteisöissä helposti vähätellään ristiriitoja, koska ne tuovat työntekijöissä pintaan vahvoja tunteita. Esimiehen tulee puuttua ristiriitoihin viimeistään silloin, kun ne alkavat haitata työn tekemistä ja estävät työyhteisöä pääsemästä tavoitteisiinsa, aiheuttavat vaaraa tai haittaa turvallisuudelle tai terveydelle. (Jabe 2010, 136-138.) Ristiriitatilanteiden selventämisessä esimiehen on avoimesti pyrittävä ongelman tarkentamiseen ja ratkaisuun. Tavoitteena on löytää mahdollisimman hyvä yhteinen ratkaisu ongelmaan. Ristiriitatilanteiden selventäminen voi myös osoittaa, ettei ongelma olekaan ratkaistavissa. Tärkeintä tällöin onkin, että asiaa pystytään työyhteisössä käsittelemään ja kaikki saavat tiedoksi luotettavaa informaatiota asiasta. (Paasivaara 2009, 120.)

Paasivaaran (2009) mukaan esimiehellä tulisi olla taitoa aistia työyhteisön tunneilmastoa. Hän tuo myös esille, että osallistumalla, keskustelemalla ja kuuntelemalla esimies voi tukea hyvinvoinnin mahdollistavaa työkuultuuria ja osoittaa, että hän todella välittää ihmisistä ja luottaa heidän kykyihinsä yhteisten päämäärien eteenpäin viemisessä.

5 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työntekijöiden käsityksiä siitä, mitä on henkinen hyvinvointi työssä. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitä on henkinen hyvinvointi työssä?
2. Mitkä tekijät lisäävät henkistä hyvinvointia työssä?
3. Mitkä tekijät heikentävät henkistä hyvinvointia työssä?

6 Tiedonhankintamenetelmät

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen. Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan tietoa tutkittavasta kohteesta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Sitä, mikä tutkimuksessa on tärkeää, ei määrää tutkija vaan tärkeät asiat määrittyvät haastattelussa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin haastateltavien kanssa kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160-164.) Laadullinen tutkimusprosessi perustuu paljon tutkijan omaan intuitioon, tulkintaan ja järjestykseen sekä valmiuksiin yhdistää ja luokitella asioita (Metsämuuronen 2006).

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää työntekijöiden käsityksiä siitä, mitä on henkinen hyvinvointi työssä. Opinnäytetyö siis tutkii henkistä hyvinvointia ilmiönä. Aiheen lähestymistapa tässä työssä on fenomenografinen. Fenomenografia tulee sanoista ilmiö ja kuvata. Fenomenografiassa keskeisin tutkimuskohde on ihmisten kokemus ja tietoisuus ympäröivästä maailmasta. Samaa ilmiötä koskevat käsitykset vaihtelevat eri henkilöiden välillä. Keskusteluissa usein törmätään siihen, että henkilöt puhuvat eri asiasta, koska heidän käsityksensä asiasta eroavat toisistaan. Käsitysten erilaisuus riippuu ihmisten erilaisista kokemustaustoista. Ihmisten kokemukset voivat antaa uusia tapoja lähestyä jotakin jo enemmänkin tutkittua ilmiötä. Koska kokemukset ovat aina mukamme, ilmiöön palaaminen voi tuottaa jotain uutta ja mielenkiintoista. (Metsämuuronen 2006, 152-153; Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1995, 114.)

6.1 Aineiston keruumenetelmänä ryhmähaastattelu

Tutkimusaineiston keruumenetelmänä käytettiin haastattelua. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelun etuna muihin tiedonkeruutuoihin verrattuna on joustavuus. Siinä voidaan säädellä aineistonkeruuta joustavasti tilanteen edellyttämällä tavalla ja vastaajia myötäillen. Myös haastatteluaiheiden järjestystä pystytään muuttamaan. Haastattelun etuna on myös se, että vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen. Jos on tarpeen täydentää aineistoa, haastateltavat on mahdollista tavoittaa helposti myöhemminkin. (Hirsjärvi ym. 2009, 204-207.)

Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruutuoto, koska samalla saadaan tietoja usealta eri henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmän kontrolloivalla vaikutuksella on sekä myönteinen että kielteinen puoli. Ryhmä voi auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa, toisaalta ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintuominen voi olla hankalaa. Ryhmässä voi myös olla liian hallitsevia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suunnan. Nämä asiat on huomioitava tuloksia tulkittaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä. Ryhmädynamiikka vaikuttaa siihen kuka ryh-

mässä puhuu ja mitä sanotaan. Ongelmia voi syntyä silloin kun ryhmässä on liian dominoivia henkilöitä. Tilanteen edistämiseksi haastattelija voi tällöin pyytää kommentteja muilta haastateltavilta. (Hirsjärvi ym. 2009, 210-211; Hirsjärvi & Hurme 2001, 63.)

Ryhmähaastattelu on keskustelua, jonka tavoitetta ei ole tarkkaan määritelty. Haastateltavat kommentoivat asioita melko spontaanisti ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Ryhmähaastattelussa haastattelija puhuu sekä kaikille haastateltaville yhtä aikaa että yksittäisille ryhmän jäsenille. Ryhmähaastattelussa haastattelijan tehtävänä on ohjata vuorovaikutuksellista keskustelua osallistujien kesken. Tehtävänä ei ole niinkään haastattelemineen vaan keskustelun aikaansaaminen. Haastattelija huolehtii siitä, että keskustelu pysyy valituissa teemoissa ja että kaikilla haastateltavilla on mahdollisuus osallistua keskustelun kulkuun. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61.)

Tässä opinnäytetyössä ryhmähaastattelu toteutettiin teemahaastatteluna. Teemahaastattelussa on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Haastattelija valitsee aihepiirit ja avainkysymykset ja haastattelu rakentuu niiden ympärille. (Hirsjärvi ym. 2009, 208-209; Kylmä & Juvakka 2007, 78.)

Teemahaastattelussa valitut teemat perustuvat teoreettiseen viitekehykseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo ennestään tiedettyyn. Teemahaastattelu etenee valmiiksi valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74-75.)

Haastattelun teemoiksi valittiin teorian tiedon pohjalta seuraavat teemat: Ensimmäinen teema on henkinen hyvinvointi työssä. Toinen teema on henkisen hyvinvoinnin lisääntyminen. Kolmantena teemana on henkisen hyvinvoinnin heikentyminen. Haastattelukysymykset suunniteltiin siten, että saadaan mahdollisimman paljon erilaisia näkökulmia ja syvyyttä asioihin. Tästä syystä haastattelukysymykset ovat melko samankaltaisia toistensa kanssa. Haastattelurunko liitteenä (liite 1).

6.2 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnissa käytettiin menetelmänä sisällönanalyysiä. Tällä menetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällön analyysin avulla voidaan analysoida sekä kirjoitettua että suullista aineistoa. Tämän menetelmän avulla voidaan tarkastella asioiden ja tapahtumien merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21.)

Sisällön analyysiprosessi muodostuu kolmesta vaiheesta; pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi eli käsitteellistäminen. Aineiston pelkistäminen tarkoittaa, että aineistolle esitetään tutkimustehtävien mukaisia kysymyksiä. Aineistosta löytyvät vastaukset eli pelkistetyt ilmaisut kirjataan ylös samoilla termeillä kuin teksti on aineistossa. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään. Ryhmittelyssä etsitään pelkistettyjen ilmaisujen erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Samaa tarkoittavista ilmaisuista muodostetaan luokkia ja luokat nimetään sisältöä kuvaavasti. Luokkia muodostettaessa tutkija itse päättää tulkintaansa hyödyntäen, mitkä asiat voidaan yhdistää samaan luokkaan ja mitä asioita ei voi yhdistää. Viimeisessä vaiheessa aineisto abstrahoidaan. Tämä tarkoittaa, että samansisältöiset luokat yhdistetään toisiinsa muodostaen yläluokkia. Yläluokat nimetään niiden sisältöä kuvaavasti. Abstrahointia jatketaan niin kauan kuin se on sisällön kannalta mahdollista ja järkevää. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21-29; Kyngäs & Vanhanen 1999.) Sisällön analysointi ei vielä anna tutkimukselle tuloksia. Analysointiprosessin jälkeen aineistoa tulkitaan ja tehdään johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103.)

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole käytettävissä yksiselitteisiä ohjeita, vaan tutkimusta tarkastellaan kokonaisuutena. Tutkijan tehtävä on antaa lukijalle riittävästi tietoa siitä, kuinka tutkimus on tehty, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksen uskottavuus ja eettisyys kulkevat tiiviisti yhdessä. Uskottavuus perustuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen kuten rehellisyyteen, yleiseen huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimustyössä. (Tuomi & Sarajärvi 2009.)

Haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelussa saatetaan antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastateltava voi antaa tietyistä aiheista tietoa, vaikka tutkija ei kysykään. Haastatteluaineisto on tilannesidonnaista. Ongelmana on se, että tutkittavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin, kuin jossakin toisessa tilanteessa. Tämän voi huomioda tuloksia tulkittaessa. Tulosten yleistämisessä ei pitäisi liioitella. (Hirsjärvi ym. 2009, 204-207.)

Haastatteluun osallistui yhden osaston koko työryhmä (N=6). Haastattelu tallennettiin nauhurilla. Välineet haastattelun tallennukseen lainattiin koululta. Tilaisuuteen osallistuneet saivat tiedotteen haastattelusta etukäteen ja siihen osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastateltavien henkilöllisyys ei tullut ilmi missään vaiheessa opinnäytetyötä. Koska haastattelu kohdistui työntekijöihin ja heidän omiin kokemuksiinsa, ei potilastietoja käsitelty työssä lainkaan. Haastattelu toteutettiin Järvenpään sosiaalisairaalamme 13.6.2011. Lupa tutkimuksen toteuttamiseen saatiin sairaalan johdolta. Tilaisuuden aluksi tarjolla oli kakkukahvit. Lisäksi tehtiin mielikuvaharjoitus siitä missä ja miltä henkinen hyvinvointi tuntuu omassa kehossa. Näillä

keinoilla pyrittiin luomaan rento ilmapiiri ja orientoitumaan aiheeseen. Haastattelun alkaessa kysyttiin osallistujien suostumus haastattelun tallennukseen nauhurilla. Kun aineisto oli tallennettu, se puhtaaksi kirjoitettiin eli litteroitiin kokonaan. Litteroitua materiaalia tuli kaiken kaikkiaan 17 sivua rivivälillä 1,5 kirjoitettuna. Haastatteluaineistoa ja litterointia säilytettiin luottamuksellisesti. Litteroinnin ja aineiston analysoinnin jälkeen nauhat hävitettiin asianmukaisella tavalla.

7 Tulokset

7.1 Henkinen hyvinvointi työssä

Ensimmäisenä teemana haastattelussa oli henkinen hyvinvointi työssä. Aihetta kartoitettiin kysymällä mistä asioista henkinen hyvinvointi muodostuu sekä mitkä tekijät vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin.

Haastattelussa henkinen hyvinvointi näyttäytyi yhtenäisinä käsityksinä työstä. Myös toimiva työyhteisö koettiin tärkeänä tekijänä henkisen hyvinvoinnin kannalta. Näille asioille muodostui yläkäsitteeksi Me-henki työssä.

”Jos aattelee työryhmää, ni mä aattelin niinku sitä et täälhän on hirveen motivoitunutta henkilökunta.”

”Jotenki mä aattelen myöski, et työhyvinvointi on niinku muiden ammattitaidon ja osaamisen kunnioittamista.”

”Työhyvinvointi on myöskin sitä, et henkilökohtasella tasolla ikäänkun tulee toimeen ja on sillä tavalla toimivat ne suhteet.”

Haastateltavat kokivat henkisen hyvinvoinnin olevan työn kokemista merkitykselliseksi. Lisäksi tunne työn sujuvuudesta näyttäytyi tärkeänä. Nämä asiat nimettiin yläkäsitteellä työn mielekkyys.

”Sehän on lisäks sitä, et ne niinku varsinaiset mekaaniset työt sujuu.”

”Meil on hirveen vahva semmonen sisäinen käsitys siitä, et me tehdään aika tärkeätä työtä, meit tarvitaan ja me tehdään merkityksellistä työtä.”

”Joka päivä, tai siis paljon sitä semmosta aitoa todellista kohtaamista. Jotain hirvittävän aitoahan on kokoajan läsnä.”

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä nousi esille fyysinen ja psyykinen hyvinvointi. Erityisesti nukkuminen koettiin merkitykselliseksi tekijäksi. Yläkäsite kokonaisvaltainen hyvinvointi kuvaa näitä tekijöitä.

”Mulle tuli ekana mieleen, et verenpaineet ei oo koholla.”

”Ehkä se hyvinvointi tuntuu semmosena rauhallisuutena.”

”Sillon ku voi työssä hyvin, ni ei oo sitä, että töistä päästyä se sohva vetää puoleensa ja siitä ei pysty kampeamaan itteään ylös koko illan aikana. Tuntuu semmosena levänneisyyden tunteena.”

7.2 Henkisen hyvinvoinnin lisääminen

Haastattelun toinen teema oli henkisen hyvinvoinnin lisääminen. Tätä teemaa selvitettiin kysymyksillä mikä auttaa jaksamaan työssä ja mistä saa voimaa työhön.

Koulutushalukkuus ja mahdollisuus koulutukseen nousivat esille henkistä hyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Nämä yhdistettiin yläkäsitteeksi koulutus.

”Semmonen niinku halu kehittää itteään hoitotyössä ja tehdä laadukasta työtä.”

”Se et koulutusta on tarjolla, mut et on myös mahdollista osallistua. Et työnantaja tukee siihen.”

Henkistä hyvinvointia lisääviksi tekijöiksi haastateltavat kokivat työntekijän oman itsetunteuksen sekä ammattitaidon. Ammatillisuus muodostui näiden ryhmien yläkäsitteeksi.

”Mut että tunnistetaan myöskin et on asioita työssä, mihin ei itse pysty vaikuttamaan.”

”Tärkeätä ymmärtää se just jotenki se sairauden (päihderiippuvuus) luonne tai se mitä kaikkee siihen kuuluu ja mitä kaikkee se tuo mukanaan.”

”Siit rajan vetämisestä oli puhetta, et varmaan siinäki et kuin paljo lähtee ite mukaan tunteella ja mihin pystyy ite asettaa rajan.”

Työryhmän vuorovaikutus -yläkäsitteen alle ryhmiteltiin keskustelu työryhmässä sekä työn organisointi ja tehtävien jakaminen.

”Se avoimuus ja vuorovaikutus työyhteisön kesken, et voidaan puhua ja purkaa tilanteita.”

”Ehkä työohjaukset on niinku foorumit joissa voidaan sitte ajan kanssa jakaa niinku jotain yhteistä todellisuutta.”

”Tärkeätä on se, että kukin tietää tavallaan sen oman roolinsa siinä ja oman osuutensa ja tehtävänsä siinä työyhteisössä.”

”Yks asia kans, joka musta niinku vähentää kuormitusta on, että päivässä ois niinku tällöisiä taukoja. On ne sitte spontaaneja taukoja tai tyyliin edes se ruokatunti tai kahvitunti, että pääsee joskus aika spontaanistikki puhumaan asioista.”

Haastattelussa merkittäviksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi koettiin myös sekä työntekijän että potilaan onnistumisen kokemukset. Nämä ryhmät yhdistettiin yläkäsitteeksi onnistumisen kokemukset.

”Heti kun tuntuu siltä, et jonkunlainen yhteys siihen potilaaseen on syntynyt, ni kyl se niinku motivoi ja auttaa jaksamaan.”

”Et potilas pystyy ymmärtää paremmin itseänsä tai tunnetilojansa ja pystyy niitä paremmin nimeämään.”

7.3 Henkisen hyvinvoinnin heikentyminen

Kolmas teema haastattelussa oli henkisen hyvinvoinnin heikentyminen. Tätä teema selvitettiin haastattelussa kysymällä mikä työssä rasittaa/kuluttaa ja mikä työssä vie voimia.

Haastateltavien keskuudesta nousi esille, että kiire ja työn paine sekä potilastyön henkinen vaativuus ovat tekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia. Nämä ryhmät saivat yläkäsitteen työn vaativuus.

”Haasteellinen juttu on se, että ku hoitajakset on lyhentyneet. Nyt niinku lyhyessä ajassa pitäs tapahtua paljon.”

”Miten yrittää taata niinku hyvä ja laadukas hoito lyhyellä ajalla. Ei sais maksaa paljo mitään ja odotukset on yleensä aika megalomaaniset.”

”Päihteiden käyttöön liittyy kuitenkin näitä voimakkaita tunteita, ni potilaat on valmiita sit kuitenkin valehtelemaan, piilottamaan ja huijaamaan.”

”Ehkä työhyvinvointiin vaikuttaa eniten just semmoset niinkun uhkaavat tai vallankäytön tilanteet. Jos tulee niinku sellanen olo, et ei oo oikeen turvassa.”

Epävarmuus omasta työpaikasta sekä koko päihdehoidon olemassaolosta nousivat keskeisiksi asioiksi keskusteltaessa henkisen hyvinvoinnin heikentymiseen vaikuttavista tekijöistä. Yläkäsitteenä tässä kohdassa toimii epävarmuus.

”Tää on nyt tällänen iso ongelma, johon kytkeytyy tää, et onko meillä (päihdehoidolla) tulevaisuutta ja sijaa tässä yhteiskunnassa. Siihen liittyy aika semmosia synkkiä, kuormittavia ajatuksia omassa päässä.”

”Onko tää varmalla pohjalla tää mun omakaan työpaikka tässä?”

”Jos muutokset ei oo mitenkään perusteltavissa, ne on mielivaltaisia, ni silloin muutos tietysti on kuormittava.”

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tuloksia tarkastellessa voidaan huomata, että henkinen hyvinvointi muodostuu monen asian yhteisvaikutuksesta. Voidaan todeta, että henkistä hyvinvointia ei ole helppo ja yksiselitteinen määritellä. Sitä voidaan määritellä monen eri asian kautta. Henkinen hyvinvointi työssä on monitasoinen asia, lisäksi jokainen yksilö kokee henkisen hyvinvoinnin omalla tavallaan ja omien kokemustensa kautta kuten Strannkin (2006) teoksessaan kirjoittaa. Psykkinen ja fyysinen hyvinvointi nivoutuvat läheisesti toisiinsa ja tukevat toinen toisiaan. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että henkinen ja fyysinen hyvinvointi on tasapainossa. Merkitykselliseksi yksittäiseksi seikaksi haastattelussa nousi levon merkitys.

Haastattelussa tuli esille, kuinka itselle mieleinen työ tuottaa työniloa ja näin ollen vaikuttaa suuresti hyvinvointiin. Mikäli työtä ei arvosteta eikä koeta merkitykselliseksi, vaikuttaa se alentavasti työhyvinvointiin.

Sitoutuneisuus ja usko omaan työhön päihdetyössä korostuivat, koska kuormittavia tekijöitä on niin runsaasti. Työn vaativuuden vuoksi yhteistyö ja usko omaan työhön ja tiimiin nousee suureen arvoon. Positiivisen asenteen säilyttäminen päihdepotilaisiin auttaa jaksamaan ja torjuu kyynisyyttä. Nämä nousivat merkittäviksi tekijöiksi haastattelussa. Vahva Me-henki ja yhteisöllisyyden kokeminen vaatii rakentavan ja avoimen ilmapiirin työyhteisössä.

Kuten Lappalainen-Lehto ym. (2007) teoksessaan toteavat, myös tässä haastattelussa nousi esille, että työntekijän tehtävänä on vastaanottaa monenlaisia tunteita. Negatiivisetkin tunteet suhteessa potilaisiin ovat sallittuja. Ne täytyy osata käsitellä oikein, jotta ammatillisuus säilyy. Jatkuva ammattitaidon ja ammatillisuuden kehittäminen sekä työnohjaus lisäävät työssä jaksamista. Työntekijän täytyy ymmärtää sairauden luonne, ei saa ottaa henkilökohtaisesti asioita ja pettymyksiä. Asioihin/potilaisiin tulee suhtautua realistisesti, pitää omat rajat (emotionaaliset) selkeinä suhteessa potilaisiin, jotta työssä jaksaa. Ammatillisena ihmisenä täytyy ymmärtää vastuurajat, mikä on työntekijän ja mikä potilaan vastuulla. Työntekijä ei voi ottaa vastuulleen potilaan kaikkia asioita. Työntekijöiden kanssa asioiden jakaminen, keskustelut sekä työnohjaus auttaa negatiivisten tunteiden käsittelyssä ja näin ollen haastavien potilaiden kohtaamisessa. Ammatillisuus on tunteiden jakamista potilaan kanssa ottamatta niitä omakseen. Ammattitaitoa on osata erottaa omat tunteet potilaan tunteista. Päihdetyöhön liittyy monenlaisia vahvoja tunteita. Työntekijänä täytyy vastaanottaa kaikkia tunteita, mikä kuormittaa.

Johtopäätöksenä todettakoon, että jakaminen ja keskustelu työryhmässä ovat avainasemassa työntekijän jaksamisen kannalta. Tarvitaan monenlaisia mahdollisuuksia käydä keskusteluita työkavereiden kanssa, silloin kun tarve puhumiselle on. Spontaanit tilanteet ja suunnittelema-

ton aika keskustelulle on vähintään yhtä tärkeää kuin ennalta sovitut foorumit esimerkiksi työnohjaus. Työpäivä ei saisi olla liian täyteen aikataulutettu, jotta aikaa ja mahdollisuuksia suunnittele mattomille keskusteluille löytyy. Työkaverin tuki ja läsnäolo auttaa jaksamisessa, koska asiat voi purkaa heti, eikä niitä tarvitse kantaa yksin mukanaan pitkää aikaa. Työyhteisön ja työkaverin avulla itsereflektio mahdollistuu ja ammattitaito saa tilaa kasvaa. Työkaverilta rakentavan ja positiivisen palautteen saaminen on tärkeää, sen avulla on mahdollisuus peilata omaa ammatillisuuttaan. Onnistumisen kokemukset, pienetkin, tukevat hyvää itsetuntoa ja antaa voimaa työssä jaksamiseen.

Haastattelut tehtiin päihdetyön yksikössä, mikä antoi omat erityispiirteensä koko työlle. Työ ehkä koetaan keskimääräistä vaativampana henkisesti, mikä näkyi myös haastateltavien vastauksissa. Vaikka päihdetyön erityispiirteet toivatkin vaativuuden työstä esille, niin työntekijöiden asenne ja suhtautuminen työhön oli positiivista ja haastattelijalle jäi tunne, että tässä työyhteisössä oikeat ihmiset ovat oikeassa paikassa. Työryhmästä näkyi motivaatio ja sitoutuneisuus työhön, eikä työn vaativuus korostunut kuitenkaan haastattelussa. Ammatillisuus ja ammattitaito työryhmässä tuntuivat vahvalta. Epävarmuustekijät kuten varmuus omasta työpaikasta ja koko päihdehoidon olemassaolosta ovat varjostamassa arjen työtä. Nämä tekijät kiireen ja työpaineen kanssa ovat uhkana työhyvinvoinnille sekä ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille.

Haastattelutilanteessa aiheeseen orientointi mielikuvaharjoituksen avulla oli hyvä, mutta johdattelu suuntasi keskustelua haastateltavan mielestä vähän liikaa fyysisiin oireisiin ja haastateltava saikin ohjata keskustelua, että aihetta saatiin suunnattua henkisen hyvinvoinnin suuntaan enemmän. Kahvin ja kakun merkeissä saatiin luotua rento ilmapiiri keskustelulle.

Mietittäessä sitä, onko ryhmähaastattelu tilaisuus, jossa haastateltavat tuovat mielipiteensä rehellisesti esille, jäi haastattelijalle vaikutelma, että vastaajat olivat avoimin ja rehellisin mielin keskustelussa mukana. Aina on mahdollisuus, että kaikkia mielipiteitä ei haluttu kuitenkaan tuoda esille avoimesta ilmapiiristä huolimatta. Haastattelu onnistui mielestäni hyvin, koska ryhmässä ei ollut liian hallitsevia ja dominoivia henkilöitä, ryhmä oli hyvin keskusteltava. Haastattelijajoutui välillä rajaamaan keskustelua ja palauttamaan haastateltavat takaisin aiheeseen keskustelun rönkyillessä. Jälkikäteen mietittynä haastattelijajoutui voinut rajata aihetta vieläkin jämäkämmin. Ryhmä osasi itse jakaa puheenvuoroja, keskustelu oli tasavertaista haastateltavien välillä. Jäi vaikutelma, että työryhmä oli toiset huomioonottava ja jokaisella on tilaa ja jokaisen mielipide huomioidaan työryhmässä.

Valitsin aineistonkeruun menetelmäksi haastattelun, koska Hirsjärveä ym. (2009) mukailleen haastattelun etuna on se, että usein vastaajiksi suunnitellut henkilöt saadaan usein mukaan. Näin myös tässä tutkimuksessa kaikki haastatteluun kutsutut henkilöt saapuivat paikalle.

Haastattelun avulla on selvitetty vain yhden työryhmän kokemuksia, joten tiedetään juuri tämän kyseisen työryhmän ajatuksia ja käsityksiä. Tämän työn pohjalta työryhmässä voidaan jatkossa käydä keskustelua, miten asiat sujuvat ja ”miten meillä menee”. Työstä saa arvokasta tietoa työyhteisön käyttöön. Tämä opinnäytetyö kokoaa monipuolisesti yhteen työntekijöiden käsityksiä henkisestä hyvinvoinnista ja niihin vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimusta voisi laajentaa esimerkiksi sairaalan muillekin osastoille ja verrata osastojen tuloksia toisiinsa ja tarkastella onko osastojen välillä eroavaisuuksia. Tämän opinnäytetyön tuloksia voisi käyttää keskustelun pohjana muissakin työyhteisöissä, vaikka päihdetyö antaa omat erityispiirteensä koko työlle.

Lähteet

- Aro, A. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki. Edita Prima.
- Havio, M. & Inkinen M. & Partanen, A. (toim.). 2008. Päihdehoitotyö. 5. uudistettu painos. Jyväskylä. Gummerus.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna. Karisto.
- Jaari, A. 2007. Kylliksi itselleni. Helsinki. Edita Prima.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Vantaa. Hansaprint.
- Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.). Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WSOY, 77-91.
- Korppoo, L. 2006. Työyhteisö työkyvyn tukena. Teoksessa Anttipoika, M. & Martimo, K-P. & Husman, K. (toim.). Työterveyshuolto. 2. painos. Hämeenlinna. Karisto.
- Kujala, V. & Hiltunen, T. 2007. Minä kasvan. Teemoja naisen kasvuun ja riippuvuuksista toimimiseen. Keuruu. Otava.
- Kylmä J. & Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1.painos. Helsinki. Edita Prima.
- Kyngäs H. & Vanhanen J. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede no 1/-99. 5-9.
- Latvala E. & Vanhanen-Nuutinen L. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.). 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. 2., uudistettu painos. Juva. WS Bookwell.
- Lappalainen-Lehto R. & Romu M-L & Taskinen M. 2008. Haasteena päihde. Ammatillisen päihdetyön perusteita. 1. painos. WSOY.
- Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet, 26-27. Teoksessa Aro, T. & Matikainen, E. (toim.). Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1.painos. Jyväskylä. Gummerus.
- Niskanen, M. & Murto, K. & Haapamäki, J. 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä. Gummerus.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna. Karisto.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. 1. painos. Helsinki. Edita Prima.
- Riikonen, E. 2006. Henkinen hyvinvointi. Teoksessa Riikonen, E. & Kämäräinen, M. & Lappalainen, J. & Oksa, P. & Pääkkönen, R. & Rantanen, S. & Saarela, K. & Sillanpää, J. (toim.). Työsuojelun perusteet. 3. painos. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Strann, L. 2006. Työsuojelulla hyvinvointia ja tulosta. Edita Prima. Työturvallisuuskeskus.
- Syrjälä L. & Ahonen S. & Syrjäläinen E. & Saari S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.-2. painos. Rauma. West Point.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5.uudistettu painos. Jyväskylä. Gummerus.

Vainio, N. 2009. Työhyvinvointi hammashoitajien kokemana. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu03633.pdf>.

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopistopaino Oy. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7895-6.pdf>.

Liitteet

Liite 1. Haastattelu runko	277
----------------------------------	-----

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelun aloitus

1. Haastatteluun orientoituminen ja ilmapiirin luominen; Mietitään yhdessä alkuun missä ja miltä henkinen hyvinvointi tuntuu omassa kehossa?

Haastattelun ylläpito

3. Henkinen hyvinvointi työssä

3.1 Mistä asioista henkinen hyvinvointi muodostuu?

3.2 Mitkä tekijät vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin työssä?

4. Henkisen hyvinvoinnin lisääminen

4.1 Mikä auttaa jaksamaan työssä?

4.2 Mistä saa voimaa työhön?

5. Henkisen hyvinvoinnin heikentyminen

5.1 Mikä työssä rasittaa/kuluttaa?

5.2 Mikä työssä vie voimia?

Haastattelun lopetus

Mitä ajatuksia haastattelu herätti?