

Noora Paakki

Ehkäisevän päihdetyön laatu- ja työhyvinvointitekijät

- työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työntekijöiden kuvaamana Helsingin ja Vantaan kunnallisessa ehkäisevässä päihdetyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

18.1.2013

<p>Tekijä Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Noora Paakki Ehkäisevän päihdetyön laatu- ja työhyvinvointitekijät</p> <ul style="list-style-type: none"> - työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työntekijöiden kuvaamana Helsingin ja Vantaan kunnallisessa ehkäisevässä päihdetyössä <p>73 sivua + 2 liitettä Kevät 2013</p>
<p>Tutkinto</p>	<p>Sosionomi (YAMK)</p>
<p>Koulutusohjelma</p>	<p>Sosiaalialan koulutusohjelma</p>
<p>Suuntautumisvaihtoehto</p>	<p>Lasten, nuorten ja perheiden kanssa tehtävän työn kehittämisen</p>
<p>Ohjaajat</p>	<p>lehtori Katja Ihamäki yliopettaja Sirkka Rousu</p>
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata ehkäisevän päihdetyön työntekijöiden näkemyksiä työnsä laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tämä opinnäytetyö sekä meneillään oleva muu ehkäisevän päihdetyön tutkimus tuottaa arvokasta tietoa hyödynnettäväksi ehkäisevän päihdetyön kehittämisessä. Erityisesti nyt, kun sitä määrittävän raittiustyölain uudistus on ajankohtainen.</p> <p>Opinnäytetyön tarkastelun kohteeksi valittiin kolmen pääkaupunkiseudulla kunnallista ehkäisevää päihdetyötä toteuttavan yksikön työntekijät. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia sähköisellä kyselyllä ja ryhmähaastatteluilla, joissa osallistujat kertoivat avoimesti näkemyksistään ja keskustelivat niistä yhdessä. Kyselyn perimmäinen tarkoitus oli tuottaa teemat ryhmähaastatteluihin. Kyselyn laadullinen aineisto sekä ryhmähaastattelut analysoitiin sisällönanalyysillä. Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen muodostavat ehkäisevä päihdetyö, laatu ja työhyvinvointi.</p> <p>Tuloksista ilmeni, että työntekijöiden näkemysten mukaan suurin positiivinen vaikutus työn laatuun on selkeästi määritellyllä työllä ja perustehtävän selkeydellä, alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntämisellä työssä, esimiehellä, työyhteisöllä sekä refleктоivalla työotteella. Työn laatuun kielteisellä tavalla vaikuttavat heidän mukaansa eniten työn sisällön määrittelemättömyys, epävarmuus ja epätietoisuus työssä, esimiestyö, tarpeellisten taitojen puute sekä kiire. Työntekijät pitävät laadukkaana työn merkkeinä työnsä kohderyhmän huomioimista, työn perustumista tutkittuun tietoon, toisiaan tukevaa työyhteisöä ja sen yhteistä refleктоivaa työotetta sekä ehkäisevän päihdetyön luonteen tuntevaa johtamista. Työntekijöiden mielestä ehkäisevän päihdetyön määrittelemättömyys on suurin uhka työn laadulle.</p> <p>Työntekijöiden näkemyksen mukaan työn laatua ja työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet ovat esimiestuen lisääminen, työyhteisön hyvinvoinnin huomioiminen, koulutusmahdollisuuksien lisääminen, työn selkeämpi rajaaminen ja yleinen selkiyttäminen sekä työn arvostuksen nostaminen omassa organisaatiossa. Esitettyjä tuloksia ja johtopäätöksiä on hyödynnetty yksikköjen ehkäisevän päihdetyön laadun ja työhyvinvoinnin kehittämisessä, mutta ne ovat käyttökelpoisia muussakin ehkäisevän päihdetyön kehittämistyön kontekstissa.</p>	
<p>Avainsanat</p>	<p>ehkäisevä päihdetyö, laatu, työhyvinvointi</p>

Author Title	Noora Paakki Factors Influencing Work Quality and Welfare as Described by Municipal Employees in Drug Prevention in Helsinki and Vantaa
Number of Pages Date	73 pages + 2 appendices Spring 2013
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Katja Ihamäki, Senior Lecturer Sirkka Rousu, Principal Lecturer
<p>The objective of this study was to show the perspectives of employees working in the field of drug prevention on the factors that affected their work quality and their job satisfaction. This study, along with other studies conducted on drug prevention work, produced valuable information to be utilised in developing the field of drug prevention. This is especially relevant now, as the law, which governs this work, is being revised.</p> <p>The employees of three municipal units active in drug prevention in the metropolitan area of Helsinki were chosen as the objects of the study. The aim was to find answers to the study questions through an electronic questionnaire and through group interviews. The group interviews made it possible for the participants to speak openly about their own views and discuss them with each other. The ultimate aim of the electronic questionnaire was to produce discussion themes for the group interviews. The qualitative material produced by the questionnaire and the material collected from the group interviews was analysed using content analysis. The key concepts of the theoretical framework of the study were drug prevention, quality and job satisfaction.</p> <p>The results showed that according to the employees, the factors that had the most positive effect on work quality were a clearly defined job description, utilisation of the latest scientific research, the management, work community and a reflective work approach. The factors that had the most negative effect on work quality were an imprecise work description, insecurity and uncertainty about one's work, the management, lack of necessary skills and being too rushed. Taking the target group into consideration, basing the work on scientific knowledge, a supportive work community, a shared reflexive work approach and the management familiar with the nature of drug prevention work – these factors were seen as indicators of high quality work. The employees felt that the biggest threat to work quality was an undefined work description. Increased support from the superior, the welfare of the work community being taken into consideration, an increase in educational opportunities, a more clearly defined job description as well as an increased appreciation for the work in the organisation were seen as measures that increased work quality and job satisfaction.</p> <p>The results and conclusions put forward in this study are used to develop the quality of drug prevention work and job satisfaction in the units, but they are also useful in other contexts of drug prevention.</p>	
Keywords	drug prevention, quality, job satisfaction

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus	3
2.1	Ehkäisevän päihdetyön toimijat pääkaupunkiseudulla	4
2.2	Opinnäytetyössä tarkasteltavat yksiköt	6
2.2.1	Vantaan kaupungin Ehkäisevän päihdetyön yksikkö	9
2.2.2	Helsingin aikuisten ehkäisevä työ Ety	10
2.2.3	Klaari Helsinki	11
3	Ehkäisevä päihdetyö, laatu ja työhyvinvointi	13
3.1	Ehkäisevä päihdetyö	13
3.1.1	Ehkäisevän päihdetyön taustaa	13
3.1.2	Ehkäisevän päihdetyön määrittely	15
3.1.3	Yleinen ehkäisy ja riskiehkäisy ehkäisevän päihdetyön tasoina	19
3.1.4	Ehkäisevän päihdetyön vaikutustasot ja vaikutuksen kohteet	20
3.2	Laatu	22
3.2.1	Laatuajattelun taustaa	23
3.2.2	Laadun määrittely ja laatukriteerit	23
3.2.3	Laadun johtaminen	25
3.3	Työhyvinvointi	26
3.3.1	Työhyvinvointiajattelun taustaa	26
3.3.2	Työhyvinvoinnin määrittely	27
3.3.3	Työhyvinvointia määrittävät tekijät	28
4	Opinnäytetyön toteuttaminen	31
4.1	Tutkimuskysymykset	31
4.2	Kuvaileva tapaustutkimus	31
4.3	Laadullinen tutkimus, aineistonkeruu ja analyysimenetelmät	32
4.3.1	Sähköinen kysely	34
4.3.2	Ryhmähaastattelut	35
4.3.3	Sisällönanalyysi laadullisen aineiston analyysimenetelmänä	36
5	Työn laatuun vaikuttavat tekijät työntekijöiden kuvaamana	41
5.1	Sähköiseen kyselyyn vastanneiden taustatiedot	43
5.2	Yksiköissä tehtävä ehkäisevä päihdetyö ja työtä ohjaavat strategiat	44
5.3	Ehkäisevän päihdetyön tasot, kohderyhmät ja vaikutuksenkohteet	45

5.4	Ehkäisevälle päihdetyölle asetetut tavoitteet, resurssit ja yksikön työnjako	46
5.5	Työntekijöiden näkemys ehkäisevää päihdetyötä koskevista tiedoistaan	46
5.6	Yksiköissä toteutettavan ehkäisevän päihdetyön arviointi	47
5.7	Työn laatuun liittyvät tekijät	47
5.7.1	Työn laatuun positiivisesti vaikuttavat tekijät	48
5.7.2	Työn laatuun negatiivisesti vaikuttavat tekijät	49
6	Näkemykset työn laatua ja työhyvinvointia lisäävistä toimenpiteistä	50
6.1	Selkeästi määritelty työ ja perustehtävän selkeys	50
6.2	Työyhteisö	51
6.3	Esimies ja esimiestyö	52
6.4	Epätietoisuus ja epävarmuus työssä	53
6.5	Alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä	54
6.6	Reflektioiva työote	55
6.7	Tarpeellisten taitojen puute	55
6.8	Kiire	56
7	Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset	57
7.1	Ehkäisevän päihdetyön ja perustehtävän selkeämpi määrittely	57
7.2	Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerien hyödynnettävyys	58
7.3	Esimiehen osoittama tuki ja työntekijöiden tasapuolinen kohteleminen	59
7.4	Työyhteisön hyvinvointi	59
7.5	Työn arvostus	61
8	Pohdinta ja jatkotutkimusaiheet	62
8.1	Tulosten tarkastelua	62
8.2	Luotettavuus	63
8.3	Opinnäytetyöprosessissa tekemäni valinnat	65
8.3.1	Tarkasteltava aineisto	65
8.3.2	Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät	66
8.4	Jatkotutkimusaiheet	67
	LÄHTEET	68
	Liitteet	
	Liite 1. Sähköinen Webropol-kysely	
	Liite 2. Teemallisten ryhmähaastattelujen runko	

1 Johdanto

Päihteet ja niihin liittyvät asenteet ovat olleet jo pitkään yhteiskunnallisen keskustelun ytimessä. Kuntien koko palvelujärjestelmä on joutunut rasitukselle lisääntyvien päihteiden käytöstä johtuvien haittojen vuoksi. Tulevaisuudessa päihteistä johtuvat haittakustannukset voidaan kääntää kestäväällä tavalla laskusuuntaan ainoastaan investoimalla laadukkaisiin päihdepalveluihin sekä painottamalla siinä ehkäisevän päihdetyön osuutta useiden eri hallintokuntien yhteistyönä. (Ehkäisy ja hoito 2007: 6-7.) Työn laatu on myös ajankohtainen aihe, sillä nykyisin käydään jatkuvaa keskustelua resurssien niukkuudesta ja erityisesti julkisten palvelujen kustannusvaikuttavuudesta. Laadun kehittämisen perusteeksi voidaan nimetä muun muassa julkisen sektorin tehtävä maksimoida laadultaan hyvien palvelujen tuottaminen, jotta olemassa olevilla resursseilla pystyttäisiin tuottamaan mahdollisimman paljon hyvää kansalaisille. (Lumijärvi – Jylhäsaari 1999: 235.) Nykyisessä tiukassa taloustilanteessa odotetaan paljon organisaatioiden olemassa olevilta henkilöstöresursseilta. Sen vuoksi henkilöstön työhyvinvoinnin huomioiminen on tämän myötä avainasemassa, sillä hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein voimavara (Ojala – Ahonen 2005: 18).

Ehkäisevä päihdetyö on osa päihdetyön kokonaisuutta, johon sisältyvät sekä ehkäisevä että korjaava työ. Niitä ei voida tarkkarajaisesti erottaa toistaan, sillä ne muodostavat keskenään vuorovaikutteisen jatkumon. (Ehkäisy ja hoito 2007:11.) Nykymuotoinen ehkäisevän päihdetyön kokonaisuus on korvannut perinteisen raittiusliikkeen hengessä toteutetun päihdevalistuksen ja päihdeettömään elämään kasvatuksen (Lähteenmaa – Virokangas 2006: 98). Ehkäisevää päihdetyötä ei pidä nähdä vain valistuksena ja tiedotuksena, vaan laajempuna terveyttä ja hyvinvointia edistävinä toimenpiteinä (Soikkeli 2004: 23). Sen avulla ehkäistään ja vähennetään päihdehaittoja, edistetään päihdeettömiä elämäntapoja sekä lisätään päihdeilmion ymmärrystä ja hallintaa. Ehkäisevän päihdetyön keinoin vaikutetaan päihteitä koskeviin tietoihin, oikeuksiin ja asenteisiin, päihdehaitoilta suojaaviin tekijöihin ja riskitekijöihin sekä päihteiden käyttöön ja käyttötapoihin. (Ehkäisy ja hoito 2007: 10.)

Ehkäisevällä päihdetyöllä saavutetaan kansanterveydellisiä ja taloudellisia hyötyjä, jonka vuoksi työlle on asetettu velvoite raittiustyölaissa. Laki määrittelee työn minimimitäson ja sen mukaan työn rakenteiden mahdollistaminen on ensisijaisesti kuntien tehtävä. Sitä, kuinka työtä käytännössä tehdään, ei määrittele kuitenkaan mikään virallinen

taho (Mustalampi – Warsell – Soikkeli 2001: 151). Tämän vuoksi ehkäisevän työn määrittelemättömyys, moninaisuus ja monialaisuus hankaloittavat toimintaa, koska ei ole samaa käsitystä siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Hajanaisuus sekä laadun kirjavuus muodostuvat uhkaksi työn tiedepohjalle ja sisällöille sekä työntekijöiden työhyvinvoinnille. Mikäli työn laatuun ei kiinnitetä huomiota, ehkäisevän päihdetyön investoinnit eivät kuitenkaan kannata ja tuota toivottua tulosta. (Warsell – Tenkanen 2009: 56.)

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata kolmen pääkaupunkiseudulla kuntatasoista ehkäisevää päihdetyötä toteuttavan yksikön työntekijöiden näkemyksiä siitä, mitkä asiat heidän mukaansa vaikuttavat tehtävän työn laatuun ja työhyvinvointiin. Tavoitteenani on tuottaa myös tietoa työn laatuun vaikuttaviin tekijöihin liittyvistä toimenpiteistä, joiden huomioon ottaminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja laadukkaamman työn tekemistä. Opinnäytetyöni keskeiset käsitteet ovat ehkäisevä päihdetyö, laatu ja työhyvinvointi. Tarkasteluun valitut yksiköt ovat Helsingin aikuisten ehkäisevä työ Ety, Klaari Helsinki sekä Vantaan kaupungin Ehkäisevän päihdetyön yksikkö. Koska ehkäisevän päihdetyön toteuttaminen on ensisijaisesti kunnan tehtävä, olen valinnut opinnäytetyöhöni kolme pääkaupunkiseudulla kunnallista ehkäisevää päihdetyötä toteuttavaa yksikköä. Olen valinnut tarkastelunäkökulmaksi näiden yksiköiden työntekijät, koska he ovat asiantuntijoina avainasemassa ehkäisevän päihdetyön ja siihen liittyvän laadun sekä työhyvinvointia edistävien toimien kehittämisessä.

Opinnäytetyöni on kuvaileva kvalitatiivinen tapaustutkimus, jonka aineiston keräsin kahdessa osassa; ensin sähköisellä kyselyllä ja sitten ryhmähaastatteluilla. Kyselyn perimmäisenä tarkoituksena oli tuottaa ryhmähaastatteluissa käsiteltävät teemat. Kyselyn laadullisen aineiston sekä ryhmähaastattelujen aineiston analysoin sisällön analyysillä. Haastattelemieni ehkäisevän päihdetyön työntekijöiden näkemyksen mukaan työn määrittelemättömyys on suurin uhka työn laadulle. Tämä saattaa osoittautua ehkäisevän päihdetyön hajoamisella liian laajaksi kokonaisuudeksi, joka taas vie terävyyttä työltä. Opinnäytetyöni tuloksista ja niistä tekemistäni johtopäätöksistä muodostui tarkasteltaville yksiköille ehkäisevän päihdetyön laadun ja työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisen väline. Vaikka tulokset kuvaavat tarkasteltavien yksiköiden henkilöstön näkemyksiä, on niitä mahdollista hyödyntää laajemmassakin ehkäisevän päihdetyön kehittämisen kontekstissa.

2 Opinnäytetyön tausta ja tarkoitus

Ehkäisevä päihdetyö on laaja ja monitahoinen kokonaisuus, jonka toteutusta ei määrittele mikään virallinen taho (Mustalampi ym. 2001: 151). Lainsäädäntö määrittää osaltaan ehkäisevän päihdetyön toiminnan sisältöä ja asettaa sen järjestämiselle pakollisen minimitason (Ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerit 2006: 18). Tästä huolimatta työn suurin haaste onkin toimintakentän laajuus ja työn sisällön määrittelemättömyys (Mustalampi ym. 2001: 151). Ehkäisevän päihdetyön sisältö on osoittautunut käytännön tasolla hajanaiseksi ja rajaamattomaksi (Holmila – Warsell – Mustalampi 2002: 48). Työhön mahtuu suuri kirjo eri toimijoita ja menetelmiä. Toteuttajat tuovat mukanaan monenlaista osaamista, kokemusta ja toimintakulttuureja (Huoponen - Peltonen – Mustalampi – Koskinen-Ollonqvist 2001: 8). Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen erityisesti nyt, kun ehkäisevää päihdetyötä vuoden 1984 määrittävän raittiustyölain uudistus on kirjattu nykyiseen hallitusohjelmaan (Valtioneuvoston kanslia 2011:61).

Maunu (2012: 11–12) toteaa ehkäisevällä päihdetyöllä olevan useita määritelmiä, joista vaikutusvaltaisimmin lienee se, ettei sillä ole yksiselitteistä määritelmää. Warsell ja Tenkanen (2009) puolestaan ovat huomioineet ehkäisevän päihdetyön määrittelemättömyyden, moninaisuuden ja monialaisuuden hankaloittavan toimintaa, koska ei ole samaa käsitystä siitä, mitä sillä oikein tarkoitetaan. Järvisen (2012: 27) mukaan juuri perustehtävän selkeys määrittää työn tekemiselle selkeät raamit ja sen, mitä varten kyseinen työpaikka on ylipäänsä olemassa, mitä siellä pitäisi tehdä ja saada aikaan. Ehkäisevän päihdetyön hajanaisuus sekä laadun kirjavuus muodostuvat uhaksi työn tiedepohjalle ja sisällölle. Mikäli työn laatuun ei kiinnitetä huomiota, ehkäisevän päihdetyön investoinnit eivät kannata ja tuota toivottua tulosta. (Warsell – Tenkanen 2009: 56.)

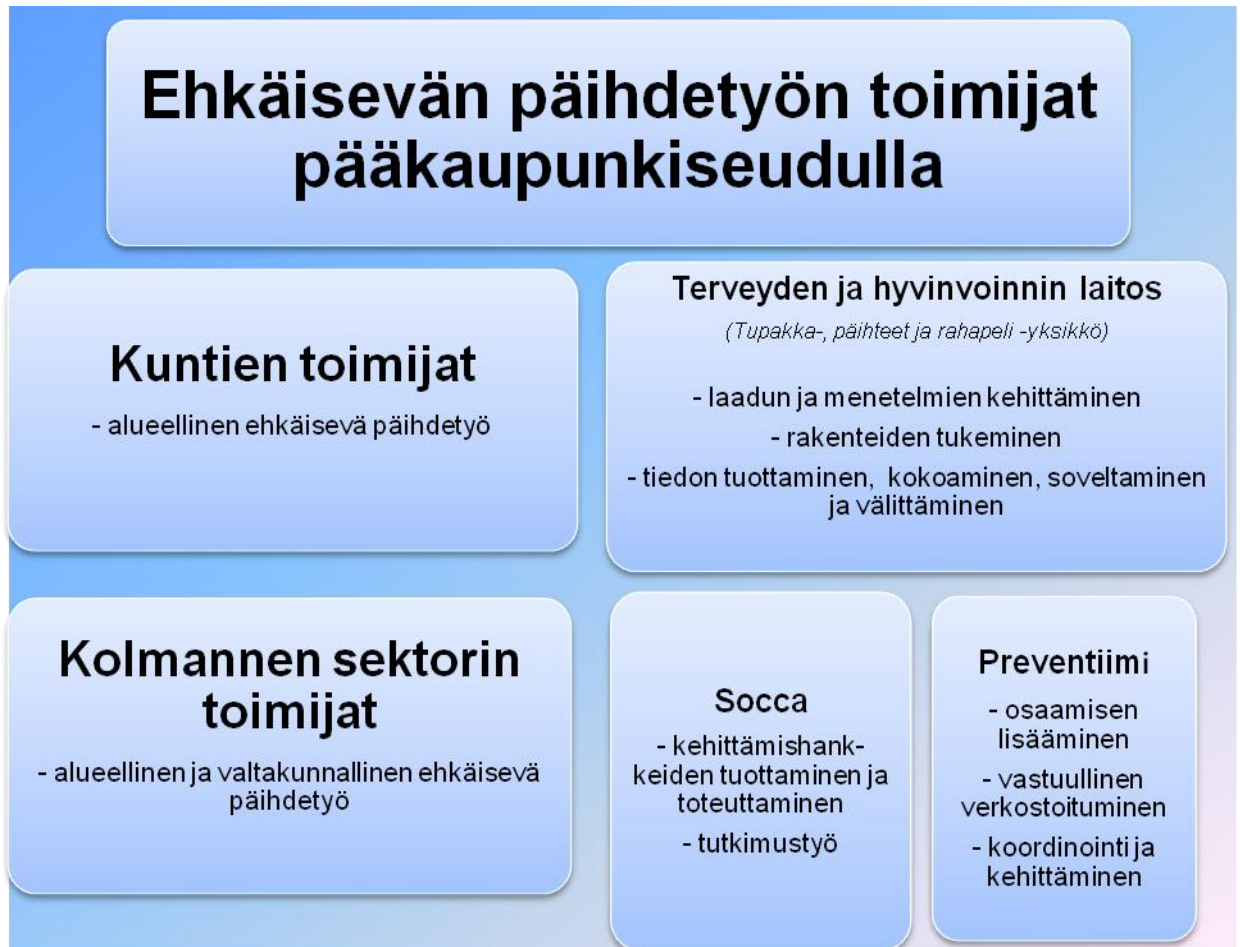
Ehkäisevällä päihdetyöllä tulee olla vankka teoreettinen perusta ja tutkimuspohja sekä työn riittävä arviointi on välttämätöntä (Mustalampi – Koskinen-Ollonqvist 2001: 54–55). Kaiken tyyppinen ehkäisevän päihdetyön tutkimus tuottaa arvokasta tietoa, joten myös opinnäytetyöprosessillani on tarkoitus tuottaa tietoa hyödynnettäväksi työn kehittämisessä. Opinnäytetyöni tavoite on kuvata ehkäisevän päihdetyön työntekijöiden näkemyksiä työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi se tuottaa tietoa niistä asioista, joihin tulee kiinnittää huomiota, jotta työntekijät pystyisivät tekemään entistä laadukkaampaa työtä sekä voivat työssään hyvin. Heidän mielipiteidensä huomioimisen voidaan katsoa tuottavan työhyvinvointia, sillä heille syntyy muun muassa

kuulluksi tulemisen kokemus ja he saavat omaa työtään koskevia vaikutusmahdollisuuksia (Nakari 2003: 189).

Kuten edellä kerroin, ehkäisevän päihdetyön toteuttaminen on ensisijaisesti kunnan tehtävä. Tämän vuoksi olen valinnut opinnäytetyöni tarkasteluun kolme pääkaupunkiseudulla kunnallista ehkäisevää päihdetyötä toteuttavaa yksikköä. Olen valinnut heidät tarkastelunäkökulmaksi, koska yksiköiden henkilöstö on asiantuntijana avainasemassa työn kehittämisessä.

2.1 Ehkäisevän päihdetyön toimijat pääkaupunkiseudulla

Kuten totesin aiemmin, ehkäisevää päihdetyötä toteuttavat useat eri tahot. Pelkästään pääkaupunkiseudun alueella on useita kolmannen sektorin, kuntien ja valtion ehkäisevän päihdetyön toimijoita. Työtavat ja velvoitteet vaihtelevat taustaorganisaatiosta riippuen. Opinnäytetyöni tarkastelussa olevat yksiköt ovat kuitenkin ainoat kunnalliseen ehkäisevän päihdetyön nimitetyt tiimit pääkaupunkiseudulla. Niiden lisäksi ilman laki-velvoitetta alueella ehkäisevää päihdetyötä toteuttaa kirjava joukko kolmannen sektorin toimijoita. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Preventiimi ja Socca tuottavat myös alueella ehkäisevän päihdetyön tutkimusta, koordinointia ja osaamista. Kuviossa yksi olen havainnollistanut pääkaupunkiseudulla ehkäisevän päihdetyön kentällä toimivat tahot ja niiden tehtävät. Seuraavassa kerron näistä opinnäytetyöni kannalta oleellista ehkäisevän päihdetyön toimijoista lisää.



Kuvio 1. Ehkäisevän päihdetyön toimijat pääkaupunkiseudulla.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) on valtakunnallinen Sosiaali- ja terveysministeriön alainen tutkimus- ja kehittämislaitos, joka toimii ministeriön tulosohejauksessa. Toimintaa säätelevät lait ja asetukset, kuten esimerkiksi raittiustyölaki ja -asetus sekä päihdehuoltolaki. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksessa päihdetyön edistämisestä vastaa Tupakka-, päihde- ja rahapelihaitat - yksikkö. Sen osana toimii ehkäisevän päihdetyön tiimi, jonka tavoitteena on vähentää päihteiden kysyntää, saatavuutta, haittoja sekä tarjontaa. Tämä tiimi tuottaa, kokoaa, soveltaa ja välittää osaamista ja tietoa, jolla voidaan ehkäistä ja vähentää päihdehaittoja. Sen tehtävänä on tukea ehkäisevän päihdetyön paikallisia ja seudullisia rakenteita, kehittää ehkäisevän päihdetyön laatua ja työmenetelmiä, tuottaa tietoa päihteitä koskevan päätöksenteon tueksi sekä ylläpitää päihdetyötä tekeville suunnattua Internetin Neuvoa-antavat -teemapalvelua. Lisäksi tiimi koordinoi valtakunnallista Alkoholiohjelmia ja huolehtii sen Internet-sivustosta. (Ehkäisevä päihdetyö -tiimi 2012.)

Preventiimi puolestaan on Humanistisen ammattikorkeakoulun hallinnoima nuorisoalan ehkäisevän päihdetyön osaamiskeskus. Sen tarkoituksena on osaamisen lisääminen ja vastuullinen verkostoituminen. Preventiimi kokoaa toimijoita yhteen valtakunnallisesti sekä koordinoi ja kehittää nuorisoalan ehkäisevän päihdetyön tietoperustaa. Siinä ehkäisevä työ huomioidaan laajana päihde- ja mielenterveystyön, seksuaalikasvatuksen, nuorisoväkivallan ja -rikollisuuden kokonaisuutena. (Mikä on Preventiimi? 2011.)

Socca on pääkaupunkiseudun kuntien ja korkeakoulujen yhteinen sosiaalialan osaamiskeskus, joka tuottaa ja toteuttaa erilaisia kehittämishankkeita sekä tutkimustyötä. Socca on muun muassa koordinoinut päihdehuollon kehittämishanketta, jossa yhtenä keskeisenä teemana on ollut ehkäisevä päihdetyö. Hankkeen tavoitteena oli luoda edellytykset pääkaupunkiseudun yhteiselle päihdestrategialle. Sitten Socca on aloittanut myös Savuton pääkaupunkiseutu -hankkeen osana ehkäisevää päihdetyötä. (Soccasta työvälineitä ja sosiaalialan tietoa verkostoille 2011.)

Edellä mainittujen lisäksi pääkaupunkiseudulla ehkäisevää päihdetyötä toteuttavat myös useat kolmannen sektorin toimijat, esimerkiksi Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry, Rahtiuden Ystävät ry sekä Youth Against Drugs ry.

2.2 Opinnäytetyössä tarkasteltavat yksiköt

Valitsin opinnäytetyöni kohderyhmäksi kolmen pääkaupunkiseudulla kuntatasoista ehkäisevää päihdetyötä toteuttavan yksikön henkilöstön. Valitsin näiden yksikköjen työntekijät opinnäytetyössäni tarkasteltavaksi joukoksi, koska he ovat oman toimintansa asiantuntijoita ja näin ollen avainasemassa sen kehittämisessä. Tarkasteluun valitut yksiköt ovat Vantaan kaupungin ehkäisevän päihdetyön yksikkö, Klaari Helsinki sekä Helsingin aikuisten ehkäisevä työ Ety. Olen käsitellyt yksiköistä kerätyn aineiston opinnäytetyössäni yhtenä kokonaisuutena nostamatta siitä erilleen kutakin osallistunutta yksikköä. Päädyin tähän ratkaisuun, koska ei ole opinnäytetyöni kannalta oleellista nostaa yksiköitä minkäänlaiseen vertailuun sekä aineisto on osassa yksiköissä verrattain pieni. Lisäksi näin yksittäisten vastaajien anonymiteetti säilyy.

Valintaani tarkastella näitä kolmea yksikköä vaikutti niiden asema, koska ne ovat ainoat pääkaupunkiseudulla lakisääteistä kuntatason ehkäisevää päihdetyötä toteuttavat yksiköt. Alueella toimivien kolmannen sektorin toimijoiden tarkasteleminen olisi ollut täysin

eri asia, sillä ne toteuttavat työtä ilman lakivelvoitetta ja hyvin erilaisilla työotteilla. Muissa pääkaupunkiseudun kunnissa eli Espoossa ja Kauniaisissa työlle ei ole asetettuja erillisiä tiimejä vaan ehkäisevää päihdetyötä toteuttavat yksittäiset henkilöt oman muun työnsä ohella. Tarkasteluun valitsemani ehkäisevän päihdetyön kunnalliset yksiköt ovat minulle entuudestaan tuttuja. Olen työskennellyt aiemmin Klaari Helsingissä, nykyisin Vantaan kaupungin Ehkäisevän päihdetyön yksikössä sekä Helsingin aikuisten ehkäisevä työ Ety on pitkäaikainen yhteistyökumppanini.

Tarkasteluun valitut yksiköt ovat kiinnostavia erilaisten työssä tehtyjen rajausten, kohderyhmien ja resurssien suhteen. Olen koonnut seuraavaksi taulukkoon yksi tarkasteltavien yksiköiden taustaorganisaatiot, henkilöstömäärän, kohderyhmät, tavoitteet ja tehtävät osoittaakseni niihin sisältyvän vaihtelun.

Taulukko 1. Opinnäytetyössäni tarkasteltavat yksiköt.

	Vantaan kaupungin Ehkäisevän päihdetyön yksikkö	Klaari Helsinki	Helsingin aikuisten ehkäisevä työ Ety
Organisaatio	Vantaan kaupungin Päihdepalvelut	Helsingin kaupungin Nuorisoasiainkeskus	Helsingin kaupungin Sosiaalivirasto
Henkilöstömäärä	5	10	3
Palvelujen kohderyhmä	Vantaan kaupungin koko väestö ja kaupungin työntekijät	Helsingin lapset ja nuoret sekä heidän kanssaan työskentelevät ammattilaiset	Helsinkiiläiset aikuiset (erityisesti runsaasti alkoholia käyttävät aikuiset)
Tavoitteet	Päihteiden käytöstä aiheutuvien sosiaalisten ja terveydellisten ongelmien ehkäisyminen sekä kaupungin peruspalveluissa toteutettavan ehkäisevän päihdetyön tukeminen	Lisätä päihteiden käytöltä suojaavia tekijöitä lasten ja nuorten elämänpiirissä sekä vähentää päihteiden käytölle altistavia tekijöitä	Alkoholihaittojen ja helsinkiläisten alkoholinkäytön vähentäminen
Tehtävät	- ehkäisevän päihde-työn kehittäminen ja toteuttaminen - tieto-, konsultaatio-, koulutus-, kehittämis- ja tukipalvelut sekä kuntalaisiin kohdistuva ehkäisevä päihdetyö	- verkosto-orientoitunut yhteistyö lasten ja nuorten kanssa toimivien tahojen kanssa	- päihdeaiheisen tiedon ja materiaalin sekä kampanjoiden toteuttaminen

Edellä olevasta taulukosta käy ilmi tarkasteltavien yksiköiden sijoittuminen eri taustaorganisaatioihin, henkilöstömäärä, palvelujen kohderyhmä, tavoitteet ja tehtävät. Henkilöstömäärä vaihtelee yksiköittäin. Taulukossa ilmoitettujen työntekijöiden lisäksi opinnäytetyöhöni osallistui neljä työlomalla olevaa työntekijää, koska heidän työyhteisönsä pitivät sitä tärkeänä. On huomioitava myös, että itse kuulun Vantaan kaupungin Ehkäisevän

sevän päihdetyön yksikön kokonaishenkilöstömäärään, vaikka en itse osallistunut kohderyhmänä opinnäytetyöni toteutukseen. Yksiköt eroavat toisistaan huomattavasti myös palvelujen kohderyhmän osalta. Yhdessä yksiköistä työskennellään lasten ja nuorten, yhdessä ainoastaan aikuisten ja yhdessä koko kaupungin väestön kanssa.

Hain opinnäytetyötäni varten tutkimusluvut kaikkien kolmen tarkasteltavan yksikön taustaorganisaatiolta eli Helsingin kaupungin Sosiaalivirastolta, Helsingin kaupungin Nuorisoesiintymiskeskuksesta sekä Vantaan kaupungilta. Esittelen seuraavaksi lyhyesti tarkasteltavat yksiköt ja niiden taustat.

2.2.1 Vantaan kaupungin Ehkäisevän päihdetyön yksikkö

Vantaalaisen kunnallisen päihdetyön voidaan katsoa alkaneeksi vuonna 1974, kun perustettiin ensimmäinen yhden kunnan omistama A-klinikka. Vuonna 1976 perustettiin lain säätämä raittiuslautakunnan alainen raittiustoimisto, joka aloitti tiiviin yhteistyön A-klinikan kanssa. Yksiköillä oli selkeä yhteneväinen näky ehkäisevästä päihdetyöstä. (Nousiainen – Ritakoski 2012.)

Nykyisen vuonna 2001 perustetun Vantaan kaupungin Ehkäisevän päihdetyön yksikön taustalla on erinäisiä toimintoja, joista se on muodostunut. Yksi niistä oli Elinoloyksikkö, joka perustettiin vuonna 1991 lakkautetun raittiustoimiston tilalle. (Nousiainen - Ritakoski 2012.) Vuonna 1998 ensimmäistä kertaa tehty Vantaan päihdestrategia tehtiin tiiviissä yhteistyössä Päihdepalvelujen ja Elinoloyksikön kesken. Siinä Päihdehuollon kehittämistyöryhmä asetti ehkäisevälle päihdetyölle tavoitteiksi, että jokaisella vantaalaisella on riittävä tieto päihteistä ja niiden haitoista. Lisäksi jokaisella vantaalaisella aikuisella on edellytyksiä hallita omaa alkoholinkäyttöään sekä jokainen vantaalainen lapsi ja nuori on ennen päihdekokeiluja tietoinen päihteiden vaikutuksista sekä kokeilun ja käytön haitoista. Tavoitteeksi asetettiin myös lasten ja nuorten päihdekokeilujen aloittamisien nostaminen ja se, että jokaisella vantaalaisella vanhemmalla on tietoa ja taitoa ohjata lastaan päihdeasioissa. Vantaan koko palvelujärjestelmä on vastuussa ehkäisevästä päihdetyöstä ja yhteisöllisen toiminnan kehittäminen toteutetaan asukkaiden, viranomaisten, järjestöjen ja yhteisöjen yhteistyönä päihdehaittojen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. (Leistola – Ahtola – Paltila-Pulli – Johansson – Hyvätti – Koivisto – Hirsimäki 1998: 5.)

Nykyinen Vantaan kaupungin ehkäisevän päihdetyön yksikkö kuuluu kaupungin organisaatiossa Päihdepalveluihin. Siellä työskentelee ehkäisevän päihdetyön koordinaattori, suunnittelija, kouluttaja, tupakkatyön kouluttaja sekä erityistyöntekijä, yhteensä siis viisi työntekijää. Yksikön palvelujen kohderyhmänä ovat koko kaupungin väestö ja kaupungin työntekijät. Sen tehtävänä on kehittää ja toteuttaa alkoholiin, tupakkaan, huumeisiin ja pelaamiseen liittyvää ehkäisevää päihdetyötä yhdessä muiden toimijoiden kanssa ja yksikön omana toimintana. Muita toimijoita eli yksikön yhteistyökumppaneita ovat muun muassa koulut ja oppilaitokset, Nuorisopalvelut, Nuorisoasema, terveydenhuolto, poliisi, seurakunta sekä muut kolmannen sektorin toimijat. Yksikön toimintaan kuuluvat tieto-, konsultaatio-, koulutus-, kehittämis- ja tukipalvelut sekä kuntalaisiin kohdistuva ehkäisevä päihdetyö. Käytännössä yksikössä järjestetään muun muassa erilaisia päihdeaiheisia koulutuksia kaupungin henkilöstölle, toteutetaan vanhempainiltoja sekä nuorille päihdetietotunteja. (Vantaan kaupunki 2011.)

2.2.2 Helsingin aikuisten ehkäisevä työ Ety

Suomen itsenäistyttyä raittiustilanne koettiin huonoksi ja kuntiin haluttiin perustaa vapaaehtoisesti raittiuslautakuntia huolehtimaan raittiustalustuksesta. Raittiuslautakunnan alaisuuteen perustettiin nykyisen Helsingin Ety:n edeltäjänä raittiustoimisto, jonka nimitys vakiintui 1960- ja 1970- lukujen taitteessa. Tuolloin raittiustoimisto tuotti kirjallista valistusmateriaalia ja tutkimusta, toteutti kiertuemaista valistuskampanjointia kansakouluissa sekä teki tiivistä yhteistyötä nuorisopoliisin kanssa. (Merilinna n.d.: 1, 14, 15–17.) Raittiustoimisto tarjosi palvelujaan kaikille helsinkiläisille. Sen toiminta-ajatuksena oli päihteiden ongelmakäytön ehkäiseminen ja vähentäminen sekä terveiden elämäntapojen edistäminen. Toiminnan tärkein tavoite oli ehkäistä ja vähentää päihdeongelmien ja päihteiden käytön aiheuttamia sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja Helsingissä. Päihdealan tietopalvelu, koulutus, työpaikkojen päihdeongelmien ehkäisy, yhteistyö koulujen ja järjestöjen kanssa, pienryhmätoiminta, tutkimus- ja kokeilutoiminta sekä yleinen tiedottaminen olivat raittiustoimiston keskeisiä tehtäviä. (Helsingin kaupunki raittiustoimisto 1989: 4.)

Kaksituhattaluvulle tultaessa raittiustoimisto toimi nimellä Ehkäisevän työn yksikkö osana kaupungin päihdeasiaintoimistoa. Silloin se jakoi tietoa päihteistä, toteutti alkoholi-

linkäytön tilannearviotapahtumia, tiedotti palveluista sekä kohdisti toimintaansa varhaisvaiheen ongelmakäyttäjiin. (Helsingin Sosiaalitoimen toimintakertomus 2002: 37.)

Opinnäytetyöni aloittamisen aikaan Helsingin kaupungin Sosiaalivirastoon kuuluvassa aikuisten ehkäisevää työtä toteuttavassa Etyssä työskenteli johtava erityissuunnittelija, kaksi suunnittelijaa, tiedotussuunnittelija ja tiedottaja sekä toimistonhoitaja, yhteensä viisi työntekijää. Sittenmin työryhmäksi muodostui työn uudelleen organisoinnin jälkeen johtava erityissuunnittelija, suunnittelija sekä tiedotussuunnittelija. Yksikön palvelujen kohderyhmänä ovat helsinkiläiset aikuiset ja työ kohdistuu erityisesti runsaasti alkoholia käyttäviin aikuisiin. Työn tavoitteena on alkoholihaittojen ja helsinkiläisten alkoholinkäytön vähentäminen. Kaupunkilaisille tuotetaan tietoa alkoholinkäytön haitoista ja tarjotaan välineitä alkoholinkäytön hallintaan muun muassa päihdeaiheisten materiaalien ja kampanjoiden avulla. Työtä tehdään sekä suoraan kaupunkilaisille että muiden ammattilaisten, esimerkiksi terveydenhuollon, välityksellä. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011.)

2.2.3 Klaari Helsinki

Klaari Helsingin toiminta on alun perin käynnistynyt vuonna 1996 Klaari Pohjoinen -projektina Helsingin Pohjoisesta suurpiiristä. Se syntyi tilanteeseen, jossa ehkäisevälle päihdetyölle oli paljon kysyntää, mutta vähän tarjontaa. Aluksi projektia rahoitettiin Sosiaali- ja terveysministeriön terveyden edistämisen määrärahoista. Projektin tavoitteena oli päihteiden käytön ehkäisy nuorten vastuullisuutta lisäämällä ja tukemalla heidän tervettä elämänhalua ja elämänhallintaa. Lisäksi tavoitteena oli nuorten riskikäyttäjien tunnistaminen ja suunnitelmallinen auttaminen. Keskeisenä pyrkimyksenä voitiin pitää myös ehkäisevän työn kentällä toimivien vapaaehtoisten ja viranomaisten työn koordinoimista ja suuntaamista nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi (Sulkunen – Rantala - Määttä 2003: 102.)

Projektin avulla oli tarkoitus kehittää ja tutkia sellaisia alueelle soveltuvia ehkäisevän päihdetyön menetelmiä, joilla saataisiin pysyviä tuloksia nuorten arkielämästä selviytymiseen. (Kyttyä – Sinnemäki – Talvio 2001: 6-9.) Vuonna 2002 tehtiin päätös Klaarin Helsingin koko kaupungin kattavasta vakinaisesta työstä vuoden 2003 alusta lähtien. Tuolloin Klaarin toiminta määriteltiin nykyiseksi monien hallintokuntien verkostoyhteistyöksi nuorten ehkäisevän päihdetyön parissa. (Helsingin Sosiaalitoimen toimintakertomus 2002: 38.)

Nykyisin Klaari Helsinki koordinoi lasten ja nuorten ehkäisevää päihdetyötä koko Helsingissä. Vuoden 2012 alusta yksikkö siirtyi Sosiaaliviraston alaisuudesta Nuorisosiankeskukselle. Klaarissa työskentelee johtava koordinaattori, suunnittelija, ruotsinkielinen suunnittelija sekä seitsemän aluekoordinaattoria, yhteensä kymmenen henkilöä. Klaari tekee verkosto-orientoitunutta yhteistyötä lasten ja nuorten kanssa toimivien tahojen kanssa. Klaarin tavoitteena on lisätä päihteiden ongelmalliselta käytöltä suojaavia tekijöitä lasten ja nuorten elämänpiirissä sekä vähentää päihteiden käytölle altistavia riskitekijöitä. Käytännössä Klaari koordinoi esimerkiksi alueellisesti koottuja työryhmiä, joissa toteutetaan ehkäisevää päihdetyötä moniammatillisesti. Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat muun muassa koulut, nuorisotoimi, nuorisoseimat, poliisi, seurakunta sekä järjestöt. (Klaari Helsinki 2009.)

3 Ehkäisevä päihdetyö, laatu ja työhyvinvointi

Opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksen muodostavat käsitteet ehkäisevä päihdetyö, laatu ja työhyvinvointi. Olen muodostanut opinnäytetyöni teoriataustan näistä kolmesta kokonaisuudesta, sillä ne liittyvät olennaisesti tutkimuskysymyksiini. Olen halunnut selvittää ehkäisevän päihdetyön kontekstissa työn laatuun ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä.

Opinnäytetyössäni kuvaan työntekijöiden näkemyksiä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä ja siitä, mitä he tarvitsevat toteuttaakseen laadukasta työtä sekä voivat työssään hyvin. Mikäli heidän ajatuksensa työn laatuun liittyvistä tekijöistä huomioidaan käytännössä, voidaan sillä katsoa olevan Nakarin (2003: 189) mukaan vaikutusta hyvinvointiin työssä. Mikäli heidän näkemyksensä huomioidaan, heille syntyy kuulluksi tulemisen tunne ja he voivat näin olla vaikuttamassa omaan työhönsä. Ehkäisevä päihdetyö, laatu ja työhyvinvointi ovat myös opinnäytetyöni keskeisimmät käsitteet. Seuraavassa avaan ne yksityiskohtaisesti omissa alaluvuissaan.

3.1 Ehkäisevä päihdetyö

Ehkäisevä päihdetyö on koko opinnäytetyöni laajempi konteksti ja näin ollen oleellinen osa myös teoriataustaa. Seuraavaksi esittelen ehkäisevän päihdetyön taustaa ja määritelmää. Jotta laaja-alainen ehkäisevä päihdetyö olisi ymmärrettävä kokonaisuus, avaan lisäksi sen toiminnan tasoja sekä vaikutuksen kohteita.

3.1.1 Ehkäisevän päihdetyön taustaa

Toikko (2005: 60, 64), joka on tutkinut ehkäisevän päihdetyön historiaa, toteaa, että alun perin päihdeongelma oli yhteiskunnallinen kysymys. Sitä ratkaisemaan tarvittiin aatteellinen joukko aktiivisia kansalaisia. Aluksi vallitsevaan tilanteeseen yritettiin ratkaisuksi kansalaiskasvatusta ja eri vaiheiden kautta yhteiskunnassa alettiin rakentaa päihdeongelmallisille omaa hoitojärjestelmää. Häikiön (2007: 51) mukaan 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa alkoholin tilastoitu kulutus laski raittiusliikkeen ja rajoitusten johdosta. Lisäksi maailmansodan aiheuttamat rajoitukset pudottivat tilastoidun kulutuksen lähes nolnaan. Vielä 1950-luvulla suuri yleisö mielsi raittiusliikkeen osaksi sodan

jälkeistä moraalista ja yhteiskunnallista jälleenrakennusta, jonka tavoitteena oli kansalaisten hyvinvoinnin lisääminen (Ahonen 2003: 302).

Ehkäisevän päihdetyön historiaa tarkasteltaessa voidaan todeta, että ehkäisevän päihdetyön lähin vastine on ollut raittiustyö. Sitä toteuttivat muun muassa alkoholitarkastajat, raittiusseurakunnat sekä ehkäisevästä työstä vastaavat poliisit. Sen rahoitus ja ohjaus kuului sosiaaliministeriön raittius- ja alkoholiosastolle, joka alun perin perustettiin vuonna 1919 valvomaan kieltoain toteutumista ja raittiustyötä. Kieltoain kumoamisen jälkeen työ menetti merkitystään, mutta vuonna 1944 sitä alettiin elvyttää uudestaan. 1950-luvun puolivälissä raittiuslautakunta löytyi jo kaikista Suomen kunnista. Tuolloin raittiustyö näyttäytyi erityisesti nuoriso-, kulttuuri- ja sivistyspoliittisena toimintana. (Warpenius 2002: 36–37.)

Alkoholilain uudistuksen yhteydessä 1960-luvun lopulla, raittiuslautakunta ja raittiusseurakuntien virat tehtiin lakisääteisiksi. Samassa uudistuksessa määriteltiin valtion budjetista asukaskohtainen minimisumma raittiustyöhön. Työn sisältö ja toimintalinjaukset muuttuivat 1970- ja 1980-lukujen aikana ja uusiksi työalueiksi muodostuivat koulu-, sosiaali- ja terveystoimi. Vuoden 1984 alusta tullut raittiustyölaki on edelleen voimassa. Se voimaantulo teki viralliseksi raittiusjärjestöjen toteuttaman terveys- ja elämäntapakasvatuksen tehtävät sekä asetti yhteistyövelvoitteen raittiuslautakunnille yhdessä sosiaali- ja terveystoimen kanssa. Vuonna 1986 voimaan astunut päihdehuoltolaki laajensi sosiaali- ja terveystoimien tehtäviä ennestään raittiuslautakuntien tiedotus- ja valistustehtävien suuntaiseksi. Kuitenkin raittiuslautakuntien tehtävät liittyivät enemmän päihdeettömän elämäntavan edistämiseen, kun taas sosiaali- ja terveystoimien työ ongelmakäytön ehkäisemiseen. Haitallisen ja haitattoman alkoholinkäytön rajoihin liittyvät näkemuserot erottivat toimialat toisistaan. (Warpenius 2002: 37–39.)

Raittiustyölain muutoksien myötä, 1980- ja 1990-lukujen taitteessa alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota raittiustyötä tehneiden ihmisten ammattitaitoon ja osaamiseen. Samaan aikaan perinteisen raittiusliikkeen hengessä toteutettu päihdevalistus ja päihdeettömään elämään kasvatusta korvautui niin kutsutulla ehkäisevällä päihdetyöllä (Lähteenmaa – Virokangas 2006: 98). Kokonaisuudessaan raittiustyötä pohdittiin paljon ja esitettiin käyttöön otettavaksi käsitteitä ehkäisevä päihdepolitiikka ja ehkäisevä päihdetyö. Tässä vaiheessa ehkäisevä päihdetyö oli yläkäsite, joka käsitti erityyppisiä päihdeongelmien ehkäisy- ja määrittelytapoja. Tämän myötä perinteinen raittiustyö jäsenyi uudella tavalla koko väestöön kohdistettavana ennalta ehkäisevänä työnä,

jonka tarkoituksena oli vähentää tupakoinnin ja muiden päihteiden aiheuttamia haittoja. Yksiselitteisimmin ehkäisevä päihdetyö voidaan nähdä raittiustyön jatkeena. (Mäkelä 1998: 9; Warpenius 2002: 41–43; Taarnala 2005: 188–189.)

Kun taas tarkastellaan ehkäisevän päihdetyön nykytilannetta, voidaan todeta, että 1990-luvulla tapahtuneet muutokset vaikuttivat ehkäisevän päihdetyön järjestämiseen kuntatasolla. Painopiste päihdehaittojen ehkäisyssä alkoi siirtyä paikalliselle tasolle. (Warpenius 2002: 19; Warsell – Tenkanen 2009: 15.) Valtion ja kuntien velvollisuus on luoda riittävät rakenteet työlle (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006). Warpeniuksen (2002: 43) mukaan valtaosissa kuntia ehkäisevä päihdetyö on nykyään kuitenkin projektien ja sektorirajat ylittävän työn varassa, ilman eriytettyä kuntatason organisatiota, hallintoa tai talousarviota.

3.1.2 Ehkäisevän päihdetyön määrittely

Opinnäytetyössäni ehkäisevällä päihdetyöllä tarkoitetaan lakisääteistä toimintaa, jonka tavoitteena on edistää terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia ehkäisemällä ja vähentämällä päihdehaittoja, edistämällä päihdeettömiä elämäntapoja sekä lisäämällä päihdeilmiön ymmärrystä ja hallintaa. Se on pohjimmiltaan laaja-alaista yhteistyötä, jonka sisältö voi vaihdella ainekeskeisestä tiedottamisesta laajoihin sosiaali- ja terveystieteisiin toimenpiteisiin (Huoponen ym. 2001: 8). Ehkäisevän päihdetyön tulee perustua olemassa oleviin tietoihin tuloksellisesta vaikuttamisesta päihdehaittojen ehkäisyyn ja vähentämiseen, päihteiden käyttöön ja käyttötapoihin, suojaaviin ja riskitekijöihin sekä tietoihin, asenteisiin ja oikeuksiin (Jokinen 2006: 19; Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 38).

Ehkäisevää päihdetyötä kuvataan ja perustellaan osana laajempaa terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä (Maunu 2012: 11). Sillä puolestaan tarkoitetaan toimintaa, jonka tarkoituksena on parantaa ihmisten mahdollisuuksia huolehtia sekä omasta että ympäristönsä terveydestä (Vertio 2003: 29). Ehkäisevä päihdetyö ei kuitenkaan ole sidoksissa ainoastaan yhteen, esimerkiksi terveyden viitekehykseen vaan sitä toteuttavat eri hallinnonalat eri lähtökohdista ja erilaisilla areenoilla (Mustalampi ym. 2001: 151). Maunu (2012: 13) toteaa ehkäisevän päihdetyön olevan paljolti päihdeviestintää ja vielä tarkemmin määriteltynä vaikuttamaan pyrkivää päihdeviestintää. Ehkäisevää päihdetyötä ja valistusta käytetään usein toistensa synonyymeinä vaikka ehkäisevä päihdetyön on todellisuudessa enimmäkseen aivan muuta kuin valistusta (Soikkeli 2004: 23).

Nykyaikainen ehkäisevä päihdetyö rinnastetaan usein perinteisempään päihdevalistukseen tai raittiustyöhön. Näihin termeihin liittyy vahvempia aatteellisia ja moraalisia pyrkimyksiä. (Maunu 2012: 12.) Valistuksella on oma paikkansa ehkäisevän päihdetyön kokonaisuudessa, mutta pelkästään sen avulla toivottuja tuloksia ei saavuteta. (Soikkeli 2004: 23.) Pelkät valistuksen keinot ovat riittämättömät ja niihin ei tulisi panostaa resursseja liiaksi (Babor – Caetano – Casswell – Edwards – Giesbrecht – Graham – Grube – Gruenewald – Hill – Holder – Homel – Österberg – Rehm – Room – Rossow 2003: 200). Taiveaho (1995: 113) muistuttaakin resurssien suuntaamisesta työn tuloksen kannalta oleellisiin asioihin ja toimenpiteisiin.

Kuten aiemmin mainitsin, kuntien tehtävä on huolehtia päihdetyölle ja ehkäisevälle päihdetyölle sen osana tarpeelliset resurssit. Riittävät resurssit ovat laadukkaan ja vaikuttavan tuloksen edellytys (Resurssit 2012). Kuntien tulee myös huolehtia, että työ ulottuu kaikkiin väestöryhmiin, on pitkäjänteistä ja koordinoitua. Kunnan peruspalvelut muodostavat ehkäisevän päihdetyön perustan. Kolmannen sektorin toimijat ovat oleellinen yhteistyökumppani ehkäisevää päihdetyötä toteutettaessa. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 23; Ehkäisy ja hoito 2007: 10.) Ehkäisevää päihdetyötä toteuttavat tahot ovat määritelleet päihdekäsityksensä itsenäisesti ja saattavat työskennellä suppeammalla päihdemääritelmällä. Useimmiten päihteillä tarkoitetaan alkoholia, huumausaineita sekä tupakkatuotteita. Myös lääkkeet, liuottimet ja muut aineet luokitellaan päihteeksi silloin, kun niitä käytetään päihtymistarkoituksessa. Lisäksi peliriippuvuus ja -haitat sekä muut niin kutsutut toiminnalliset riippuvuudet katsotaan kuuluvaksi ehkäisevän päihdetyön piiriin. (Päihdelinkki 2005; Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 7.)

Ehkäisevän päihdetyön tärkeimpänä toteutustapana voidaan Soikkelin (2004: 24) mukaan pitää paikallista, moniammatillista yhteistyötä. Siinä kyse on toimijoiden osaamisen yhdistämisestä yhdessä sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi (Soikkeli 2004: 25). Ehkäisevän päihdetyön viimekätisenä perusteluna voidaan pitää päihteiden käytön potentiaalista haitallisuutta käyttäjälle ja hänen ympäristölleen. Sen perimmäisenä tarkoituksena on ehkäistä ja vähentää päihdehaittoja. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 9.) Soikkelin (2011: 38) mukaan myös yhtenä tärkeänä ehkäisevän päihdetyön päämääränä voidaan pitää erityisesti päihteiden kokeilun ja käytön aloittamisiän lykäämistä mahdollisimman myöhäiseksi.

Ehkäisevän päihdetyön keinoilla puututaan päihteiden saatavuuteen ja hintaan, jaetaan päihdetietoutta sekä vaikutetaan asenteisiin ja päihteiden käyttötapoihin. Edellä mainittujen keinojen avulla pyritään vaikuttamaan yhteiskunnan arvoihin ja normeihin. Päihdeidenkäytön sallivia olosuhteita ja kulttuuria pyritään muuttamaan päihdevastaisemmaksi. Toiminnalla tulee olla selkeät tavoitteet ja määritelty kohde. Ehkäisevä päihdetyö edistää yksilön elämänhallintaa ja hyvinvointia. Lisäksi sen tehtävänä on myös terveiden sosiaalisten verkostojen tukeminen. Se on laadukkaan ja turvallisen elämän sekä elinympäristön tarjoamista. (Mustalampi – Koskinen-Olloqvist 2001: 54–56; Kylmänen 2005: 9; van der Stel – Voordewind 1999: 39.)

Ehkäisevä päihdetyö perustuu Suomen lainsäädäntöön (Jokinen 2006: 7). Keskeisiä lakeja ovat muun muassa päihdehuoltolaki ja -asetus, raittiustyölaki ja -asetus, laki ja asetus toimenpiteistä tupakoinnin vähentämiseksi, alkoholilaki, huumausainelaki ja -asetus sekä tupakkalaki. Näiden lisäksi päihdetyöhön viitataan muun muassa perustuslaissa, poliisilaissa, mielenterveyslaissa, lastensuojelulaissa, sosiaalihuoltolaissa ja rikoslaissa sekä näihin liittyvissä asetuksissa. (Kylmänen 2005: 35). Päihdehuoltolain (PHL, 41/1986) mukaisesti päihdehuollon tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden ongelmakäyttöä ja siihen liittyviä sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja sekä edistää päihteiden ongelmakäyttäjien ja heidän läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta. Raittiustyön tavoite on ohjata kansalaiset terveiden elämäntapojen piiriin samalla ohjaten heitä välttämään tupakan ja päihteiden käyttöä. Kuntien ja valtion tehtäväkenttään kuuluvat yleisten edellytysten järjestäminen, jotta raittiustyö, päihdetyö ja ehkäisevä päihdetyö olisivat mahdollisia. (Heiliö – Kattelus – Kaukonen – Kumpula – Narikka – Sintonen – Ylipartanen 2006: 382–383.)

Van de Stel ja Voordewind (1999: 51) toteavat ehkäisevän päihdetyön olevan aina sidoksissa vallitsevaan yhteiskunnalliseen ilmastoon sekä vallalla oleviin periaatteisiin eikä sitä voida tarkastella yhteiskunnasta erillisenä ilmiönä. Päihdetyössä ja ehkäisevässä päihdetyössä sen osana ei ole tutkimuksellista näyttöä oikeasta työmuodosta, koska toimenpiteet eivät juuri koskaan tavoita jokaista haluttua kohdejoukon jäsentä. Näitä erilaisia työmuotoja ja ehkäisevää päihdetyötä yleensä on kuvattu ja tutkittu eritasoisissa opinnäytetöissä ja pro gradu -tutkielmissa. Esimerkiksi Aino-Anneli Ammer (2011) on tarkastellut Porin alueen nuorten näkökulmaa päihdetietoudesta ja ehkäisevän päihdetyön kokemuksista. Hänen mukaansa nuorten päihdetietous on hyvää ja he ovat saaneet suurimman osan tiedoistaan terveystiedon opettajilta, kavereilta sekä vanhemmiltaan. Tutkimuksesta käy ilmi, että koulussa eniten käytettyjä ehkäisevän

päihdetyön menetelmiä ovat keskustelu, videot ja ryhmätyöt. Nuoret itse toivoivat eniten käytettävän keskustelua ja vieraita sekä vähiten luentoja, esitelmiä, teemapäivä ja näytelmiä.

Opinnäytetyössäni tarkastelen työntekijöiden näkökulmaa. Heidän näkemyksiään on aiemmin selvitetty muun muassa vuonna 1998 Stakesin teettämässä kyselyssä Ristiretki kuntien ehkäisevään päihdetyöhön. Tutkimus on tehty osana Stakesin ehkäisevän päihdetyön kuntastrategiaohjelman suunnittelua. Ohjelman tavoitteena oli luoda kunnille valmiuksia ehkäisevän päihdetyön sisältöjen ja työmenetelmien kehittämiseen arvioimalla työn nykytila. Tutkimus toteutettiin haastatteleamalla 21 kuntatyöntekijää ympäri Suomea ja siinä selvitettiin kuntien ehkäisevää päihdetyötä sekä kuvattiin muun muassa kuntien ehkäisevän päihdetyön strategioita, työn sisällön määrittelyä, työn toteutusta, työn toteuttamisen haasteita, työn hallinnollisia järjestelyjä sekä kunnissa toteutettuja ehkäisevän päihdetyön hankkeita ja niistä saatuja kokemuksia. Tutkimuksesta ilmenee, että raittiustyön ja ehkäisevän päihdetyön määrittely vaihtelee osallistujien ammattista ja taustaorganisaatiosta riippuen hyvin paljon. (Mäkelä 1998: 5, 7.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä Aluehallintovirastot toteuttivat keväällä 2011 kyselyn, jossa kysyttiin ehkäisevän päihdetyön tilasta kunnassa. Siihen vastasivat vaihdellen sosiaali- ja terveystoimen johtajat, perusturvajohtajat sekä ehkäisevän päihdetyön yhdyshenkilöt. Kyselyn avulla haluttiin selvittää ehkäisevän päihdetyön moniammatillisen työryhmän ja yhdyshenkilöverkoston toimintaa, raittiustyölain velvoitteeseen vastaamista, hyvinvointiin ja terveyteen liittyviä strategioita, seudullisen yhteistyön toteutumista sekä ehkäisevän päihdetyön onnistumisen edellytyksiä ja esteitä kunnissa ja yhteistoiminta-alueilla. Tutkimuksen mukaan ilmenee, että neljäsosa tavoitetuista kunnista on tyytyväinen alueensa ehkäisevän päihdetyön toteutumiseen. Ehkäisevän päihdetyön onnistumisen edellytyksiksi tutkimuksessa mainittiin toimiva yhteistyö, tutut yhteistyötahot ja yhteydenpitokanavat, yhteisesti jaettu visio, alueen pienuus, työn koordinaatio, monialainen yhteistyö, erilaiset päihdetyöryhmät, työn arvostus päättävällä taholla sekä ehkäisevän päihdetyön näkyminen strategioissa. Vastaavasti ehkäisevän päihdetyön onnistumisen esteiksi tutkimuksessa nimettiin monialaisen yhteistyön ja koordinaation puuttuminen, resurssien puute, ehkäisevän päihdetyön kohtaama kielteinen asenneilmapiiri sekä jatkuvat organisaatiomuutokset. (Strand 2011: 4.)

3.1.3 Yleinen ehkäisy ja riskiehkäisy ehkäisevän päihdetyön tasoina

Ehkäisevä päihdetyö on osa päihdetyön kokonaisuutta. Päihdetyöhön sisältyvät sekä ehkäisevä että korjaava työ. Niitä ei voida tarkkarajaisesti erottaa toistaan, sillä ne muodostavat keskenään vuorovaikutteisen jatkumon. Ehkäisevään päihdetyöhön kuuluvat yleinen ehkäisy ja riskiehkäisy. Yleinen ehkäisy kohdistuu koko väestöön tai väestöryhmään, jota ei määritä päihteiden käyttö. Riskiehkäisyn kohderyhmät määritellään puolestaan päihteiden käytölle tai haitoille altistavan riskin perusteella. Riskiehkäisyn tavoitteena on puuttua jo ilmenneisiin ongelmiin mahdollisimman varhain. Nykymuotoiseen ehkäisevään päihdetyöhön kuuluvat sekä promotio että preventio näkökulmat. Terveiden elämäntapojen edistämistä kutsutaan ehkäisevän päihdetyön yhteydessä promotioksi ja päihteiden käytön ehkäisyä preventioksi. (Ehkäisevän päihdetyön kriteerit 2006: 9-10; Ehkäisy ja hoito 2007:11.)

Perinteisesti ehkäisy on jaettu primaari-, sekundaari- ja tertiäriehkäisyyn. Tuolloin primaaripreventiolla tarkoitettiin koko väestöön tai yleisryhmiin kohdistuvaa toimintaa. Sekundaaripreventioon liittyvät toimenpiteet puolestaan nähtiin kohdistuvaksi riskiryhmiin ja päihteiden käyttöä kokeilleihin. Tertiäripreventiolla tarkoitettiin päihteiden käytöstä johtuvien haittojen vähentämistä ja hoitamista. Sen kohderyhmänä nähtiin päihteiden ongelmakäyttäjät. Nämä eri tasot muodostivat yhdessä toisiaan tukevan ehkäisevän päihdetyön kokonaisuuden. (Huoponen ym. 2001: 9; Kylmänen 2005: 10; van der Stel - Voordewind 1999: 39.) Uudemmassa kielenkäytössä nämä käsitteet suomennettiin yleiseksi, valikoivaksi ja kohdennetuksi ehkäisyksi. Tämän uudemman mallin pelkistetyssä versiossa puhutaan yleisestä ehkäisystä ja riskiehkäisystä. Ehkäisevän päihdetyön keinoin voidaan joko vähentää riskitekijöiden vaikutusta, vahvistaa suojaavia tekijöitä tai tehdä kumpaakin yhtäaikaaisesti. (Riskitekijät ja suojaavat tekijät 2012.)

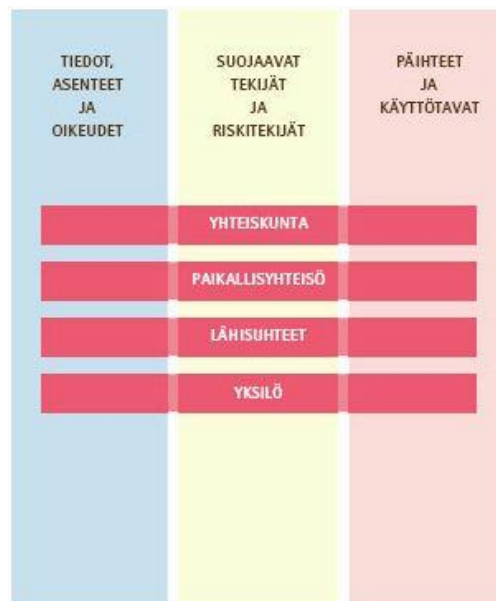
Yleisellä ehkäisyllä tarkoitetaan kaikkien päihteiden käytön aloittamisen ehkäisyä ja se kohdistuu koko väestöön tai väestöryhmään, jonka valintaperusteena ei käytetä päihteiden käyttöä. Käytännössä se on pyrkimystä päihteiden käytön vähentämiseen toimilla, joilla ehkäistään ja vähennetään päihteiden käyttöä. Kyseessä on siis ensisijainen pyrkimys päihteettömyyteen tai pyrkimys vähentää kohderyhmän päihteiden käyttöä. Yleisen ehkäisyn piiriin kuuluvat esimerkiksi kaikkien tai joidenkin päihteiden käytön aloittamista ehkäisevä työ, tilanneraittiuden muun muassa liikenneraittiuden edistämi-

nen sekä päihteiden käytön aloittamisen myöhentäminen. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 22; Jokinen 2006:33.)

Riskiehkäisy puolestaan on puuttumista sellaiseen päihteiden käyttöön, joka ennakoii haittoja tai ongelmakäyttöä. Se voi olla myös varhaista puuttumista riskitekijöihin, jotka ennustavat ongelmakäyttöä. Sen kohderyhmä määritellään sellaisen riskin perusteella, jonka toteutuminen on todennäköistä. Riskiehkäisyä on esimerkiksi lasten kokemusten ja näkökulmien huomioon ottaminen vanhempien tai muiden aikuisten päihteiden käytöstä sekä alkoholin suurkuluttajien mini-interventiot. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 22; Jokinen 2006: 32.)

3.1.4 Ehkäisevän päihdetyön vaikutustasot ja vaikutuksen kohteet

Ehkäisevällä päihdetyöllä vaikutetaan päihteitä koskeviin tietoihin ja asenteisiin, päihdehaitoilta suojaaviin tekijöihin ja niiden riskitekijöihin, päihteiden käyttöön ja niiden käyttötapoihin yksilö-, lähisuhde-, paikallisyhteisö- ja yhteiskuntatasoilla. (Strand 2011: 12.) Tämä on kuvattu seuraavaksi kuviossa kaksi.



Kuvio 2. Ehkäisevän päihdetyön kokonaisuus; vaikutuskohteet ja -tasot (Jokinen 2006: 9).

Ehkäisevä päihdetyö ei ole pelkkää valistusta ja tiedotusta, vaan se tulee nähdä laajempaan terveyttä ja hyvinvointia edistävien toiminta- ja elinympäristöjen luomisena

(Soikkeli 2004: 23). Sitä voidaan kohdentaa yksilöihin, heidän lähisuhteisiinsa, paikallisyhteisöihin tai yhteiskuntaan. Lähisuhteiksi voidaan lukea yksilöiden perhe- ja parisuhteet ja muut kiinteät lähisuhteet. Paikallisyhteisöjä ovat muun muassa yhteisöjä asuinalueella, päiväkodissa, koulussa tai työssä. Yhteiskunnalla viitataan kansalaisyhteiskuntaan sekä virallisemmin organisoituihin kuntiin, lääneihin ja valtioon sekä kansainvälisiin yhteisöihin Suomen lähialuilla, EU:ssa ja jopa vielä laajemmin globaalilla tasolla. Nämä toteutustasot eivät ole toisistaan irrallisia, vaan jollakin tasolla tapahtuva työ heijastuu aina myös muihin tasoihin. Ehkäisevän päihdetyön taso voidaan määritellä kulloisenkin tarpeen mukaan. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 23.) Kuviossa kaksi esitetty ehkäisevän päihdetyön vaikutuksen kohteet avaan tarkemmin seuraavaksi.

Edellä mainitsin ehkäisevällä päihdetyöllä vaikutettavan päihteitä koskeviin tietoihin, asenteisiin ja oikeuksiin, päihdehaitoilta suojaaviin tekijöihin ja niiden riskitekijöihin, päihteiden käyttöön ja niiden käyttötapoihin. Nämä vaikutuskohteet ovat kuvattu myös kuviossa 1 pystysuuntaisina pilareina. Niihin vaikutetaan kuvion vaakasuunnan mukaisilla tasoilla eli yhteiskunta-, paikallisyhteisö-, lähisuhde ja yksilötasoilla. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 25.) Vaikutuskohteena tiedot, asenteet ja oikeudet viittaavat tieto-asenne-käyttäytyminen -ketjuun, jossa henkilön saadessa tietoa päihteiden haitallisista vaikutuksista ja niiden käyttöön liittyvistä riskitekijöistä, hänen asenteensa päihteitä kohtaan muuttuvat ja niiden mukana myös käyttäytyminen muuttuu. Tähän pystypilariin kuuluvat muun muassa päihdetiedon lukutaito, päihdeasenteet sekä oikeuksien edistäminen. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 25.)

Ehkäisevän päihdetyön vaikutuskohteena ovat myös tekijät, jotka voivat suojata yksilöä päihteiden käytöltä, riskeiltä ja haitoilta. Näitä suojaavia tekijöitä voivat olla esimerkiksi päihteettömät mallit, terveelliset elämäntavat sekä harrastukset (Kylmänen 2005: 13). Työ voi kohdistua myös niihin tekijöihin, jotka saattavat altistaa yksilön päihteiden käytön aloittamiselle tai käytön muodostumiselle riskiksi tai haitaksi. Tällaisia riskitekijöitä ovat muun muassa epäkohdat terveystavoissa (Kylmänen 2005: 13). Ehkäisevää päihdetyötä käsittelevässä kirjallisuudessa vallitsee laaja yksimielisyys siitä, että työn perustana ovat päihteiden käytöltä suojaavien tekijöiden lisääminen ja riskitekijöiden vähentäminen. Muun muassa Mustalammen ja Koskinen-Ollonqvistin (2001: 54) mukaan ehkäisevä päihdetyö tulisi suunnitella kokonaisuudessaan vahvistamaan suojaavia tekijöitä ja vähentämään riskitekijöitä.

Kuvion kaksi ehkäisevän päihdetyön vaikutuskohteista viimeisenä mainitaan päihteiden käyttö ja käyttötavat. Työn kannalta on tärkeää tietää mitä päihteitä käytetään ja millä tavoin niitä käytetään. (Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit 2006: 32–33.)

Yhdeksi ehkäisevän päihdetyön tavoitteeksi voidaan nähdä päihdekulttuurin muuttaminen. Sen aikaansaamiseksi tarvitaan useita päällekkäisiä toimia, joilla vaikutetaan ihmisten asenteisiin, käyttäytymiseen sekä vallitsevaan kulttuuriin. Salasuo (2011) esittelee kolmijaoksi näistä toimista sisäisen vaikuttamisen, ulkoisen vaikuttamisen ja kulttuurisen vaikuttamisen.

Sisäisellä vaikuttamisella tarkoitetaan kasvatusta ja tiedonjakamista, joiden keinot tähtäävät yksilön kykyjen ja päätöksenteon kehittämiseen. Sisäinen vaikuttaminen on pitkä prosessi ja syntyy osana kasvatusta ja kasvamista. Ulkoisella vaikuttamisella tarkoitetaan sääntelyä, joka on henkilön valintamahdollisuuksiin ja toimivapauteen puuttumista hänen omaksi parhaakseen. Ulkoisen vaikuttamisen keinoja ovat kaikki ne yhteiskunnalliset sääntelykeinot, joilla päihteiden saatavuutta ja tarjontaa voidaan rajoittaa, esimerkiksi hintaa, ikärajoja, verotusta, myyntirajoituksia, aukioloaikoja, mainontarajoituksia ja monia muita toimia. Kulttuurisella vaikuttamisella puolestaan tarkoitetaan valistusta. Sen kautta päivitetään ja ylläpidetään sisäisen sääntelyn mekanismeja. Tällä tasolla pyritään vaikuttamaan kulttuuriin yksilöiden sijaan ja kohteena on näin ollen yleinen mielipidetaso. (Salasuo 2011: 11–18.)

3.2 Laatu

Laatu liittyy opinnäytetyöni viitekehykseen oleellisesti, koska tarkoituksena on kuvata työntekijöiden näkemyksiä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä. Aiemman laatuajattelu on luontevasti kytketty teknologiaan tai liikemaailmaan. Niissä se on useimmiten tarkoittanut tietyn tuotteen luotettavuutta, yhdenmukaisuutta ja suorituskykyä. Nykyisin laatuajattelu on levinnyt myös ihmisiin kohdistuvissa palveluissa muun muassa asiakastyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Lillrank 1998: 20; Sarala – Sarala 2009: 97.) Laatuajattelun soveltaminen palveluihin yleistyi Saurénin ja Hahon (2008: 1) mukaan 1980 -luvun loppupuolella.

3.2.1 Laatuajattelun taustaa

Laatuun liittyviä asioita käsitellessä on tärkeää tarkastella laatuajattelun taustaa. Ter-
vosen (2001: 13) mukaan nykyisen laatuajattelun alkuna pidetään 1920- ja 1930 -
luvulla Walter A. Shewhartin esittämiä tilastollisen laadun käsityksiä. Lillrank (1998: 11–
12) toteaa laatuajattelun pohjana pidettävän Shewhartin Economic Control of Quality of
Manufactured Product -teosta, jonka anti voidaan kiteyttää käsitykseksi laadusta yksin-
kertaisten tavoitteiden toteutuksena luksuksen sijaan. Laatujohtamista muokkaavia
laadunvalvontaan liittyviä teoksia julkaistiin myöhemmin 1950-luvulla Yhdysvalloissa.
Tätä seurasi japanilainen laatutyö. Yhdysvaltalaisia laadunvaikuttajia ja laadun oppi-
isiä ovat P. Crosby, A. Feigenbaum, W. Shewhart, J.M. Juran sekä W.E. Deming. Ja-
panissa vastaavasti K. Ishikawa, M. Imai ja G. Taguchi (Raivola 2000: 28). He ovat
luoneet selkeät laadun kehittämisen ohjelmat. Laadun kehittämissuunta eli "laatuliike"
on aatteellinen. Se on sekoitus, joka koostuu tilastotieteestä, filosofiasta, käytännön
liikkeenjohdosta sekä pyrkimyksestä parantaa maailmaa. (Sarala - Sarala 2009: 99.)
Opinnäytetyöni kannalta näiden oppi-isien näkemysten ymmärtäminen on välttämätön-
tä, kun kiinnostukseni kohteena on laatu ja sen kehittäminen.

3.2.2 Laadun määrittely ja laatukriteerit

Yleisesti laadulla tarkoitetaan palvelun tai tuotteen kaikkia niitä ominaisuuksia ja piirtei-
tä, joilla palvelu tai tuote täyttää oletettavat tai asetetut tarpeet. Lisäksi sillä ymmärre-
tään asiakkaan tarpeiden täyttämistä organisaation kannalta mahdollisimman kannat-
tavalla ja tehokkaalla tavalla. Työyhteisössä laatu on organisaation sisäistä laatua. Sii-
nä keskeisiä tekijöitä ovat työntekijöiden työelämän laatu ja työn sisällön kehittäminen.
Laadussa on myös aina kysymys ihmisten arvostuksista ja arvoista. Organisaatiosta
ulospäin suuntautuva laatu on toinen taso. Se käsittää yhteistyön, joka syntyy kulutta-
jan ja tuottajan, kysynnän ja tarjonnan välille. (Lecklin 2002: 18; Julkisten palvelujen
laatustrategia 1998: 5, 7.)

Koska laatu voidaan määritellä ja ymmärtää monin eri tavoin, tarkastelunäkökulman
valinta on oleellinen. Opinnäytetyössäni tarkastelen julkisen sektorin eli kunnan palve-
lua ja siinä toimivaa henkilöstöä. Työntekijöiden näkökulmasta työn laatuun liittyviä
tekijöitä on tarkasteltu myös muun muassa Marianna Yli-Houhalan Pro Gradu -
tutkielmassa, jossa on tarkasteltu Satakunnan sairaanhoitopiirin terveystieteiden

kijöiden näkemyksiä sosiaalityön laadusta ja sen kehittamisestä Tutkielman mukaan laatu näyttäytyi monipuolisena ja tärkeänä kehittämisteemana vastauksissa. Tulokset osoittavat, että terveystieteiden sosiaalityön laatu ilmenee asiakaslähtöisyytenä, eettisyytenä ja luotettavuutena sekä vuorovaikutteisuutena. Kehittämiskohteiksi ilmeni laadunhallinnan ja asiakastyytyvyyden säännöllinen tutkimus. (Yli-Houhala 2012).

Laatuun liittyvässä toiminnassa haasteeksi asettuu se, kuinka palveluun tai toimintoon sidoksissa olevat henkilöt laadun käsittävät. Yhteiset laatuksiteerit auttavat käsitteistön muodostamisessa ja sitä kautta mahdollistavat laadukkaamman palveluiden tuottamisen. (Möller - Rajala - Svahn 2006: 68.) Työn laadun varmistamiseksi on työntekijöiden tietopohja ja menetelmät oltava yhdenmukaisia. Laatusuositukset ja -kriteerit synnyttävät yhteistä ymmärrystä ja auttavat toimijoita tekemään yhteistyötä saman kokonaisuuden hyväksi. (Huoponen ym. 2001: 87.)

Olen määritellyt opinnäytetyössäni laadun käsitteen Kansainvälisen Standardoimisliiton, International Standardization Organization:n eli ISO:n laatumääritelmän mukaisesti. Se määrittelee laadun olevan hyödykkeen, toiminnan tai palvelun ominaisuuksista muodostuvaa kokonaisuutta, johon pohjautuu kyseessä olevan hyödykkeen kyky täyttää sille kohdistetut odotukset ja vaatimukset (Hoyle 2009: 31; Suomen Standardoimisliitto 2001: 22.) ISO:n laatumääritelmä antaa suosituksia siitä mitä tehdä ja miten tehdä. Kriteerien keskeinen sisältö liittyy asiakaslähtöisyyteen, johtamiseen ja järjestelmäkeskeiseen johtamistapaan, ihmisten osallistumiseen, prosessimaiseen lähestymistapaan, tosiasioihin perustuvaan päätöksen tekoon sekä yhteistyökumppanuuteen (Suomen Standardoimisliitto 2001: 8).

Jotta myös ehkäisevä päihdetyö olisi yhteneväisempää, se tarvitsee laatuksiteerit. Ehkäisevälle päihdetyölle asetetun laatuksiteeristön määritelmä laadusta on samansuuntainen ISO:n määritelmän kanssa. Siinä laadulla tarkoitetaan ehkäisevän päihdetyön ja sen toteutusmenetelmien ennalta sovittujen laatuksiteerien täyttämistä (Jokinen 2006: 32). Ehkäisevän päihdetyön laatuksiteeristö on Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus ja kehittämiskeskus Stakesin asiantuntijaryhmän tuotos. Kriteeristön keskeinen sisältö ohjaa ja tukee toimijoita ehkäisevän päihdetyön suunnittelussa ja toteutuksessa. Samalla se on väline työn laadun arvioinnin jäsentämiseksi ja työn kohdentamiseksi. (Jokinen 2006: 7.) Lisäksi laatuksiteerien on tarkoitus toimia argumenttiperustana ja tietolähteenä, kun halutaan kehittää ja valita ajanmukaisen tiedon perusteella mahdollisimman vaikuttavaa ja laadukasta työtä (Ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerit 2006: 19). Nämä

laatukriteerit toimivat opinnäytetyöni ensimmäisen aineiston keruumenetelmän, sähköisen kyselyn kysymysten suunnittelupohjana.

Laadusta vastaavat kaikki organisaation työntekijät jokaisella tasoilla. Johdon sitoutuminen ja osallistuminen on ehdoton edellytys laadunhallinnalle. On tärkeää käydä organisaatiossa yhteisiä keskusteluja, kouluttautua ja käyttää aikaa laadun pohtimiseen. Yksikössä, jota voidaan kutsua laadukkaaksi, on asetettu laatu organisaation toiminnan keskipisteeksi ja siihen suhtaudutaan vakavasti. Henkilöstö on organisaation laadun tekijä. Laadun kehittäminen on työyhteisön yhteinen asia. Koko organisaation kattavan laatutyön avulla työn organisointi ja johtamistavat uudistuvat sekä henkilöstön hyvinvointi ja työilmapiiri paranevat. Kaiken kaikkiaan laatutyöskentelyn avulla pyritään parantamaan palvelujen laatua ja työyhteisön toimintaa sekä hyvinvointia. (Lecklin 2002: 28; Outinen - Holma - Lempinen 1993: 13; Outinen – Haverinen – Maaniittu – Mäkelä - Mäntysaari 1996: 14–15; Julkisten palvelujen laatustrategia 1998: 10.)

3.2.3 Laadun johtaminen

Laadun johtamisella on oleellinen osa opinnäytetyössäni, koska tarkasteltavien yksiköiden henkilöstö käsitteli työn laatua myös sen johtamisen kautta. Laatujohtaminen on johtamistoimintaa, jonka keskiössä on laatu. Sen lähtökohtana on johdon sitoutuminen määrittelemäänsä laatu politiikkaan. (Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle 1999: 14). Jotta laatu olisi organisaation keskeinen strateginen elementti, on johdon sekä osallistuttava aktiivisesti että hyväksyttävä laatutyö (Lumijärvi – Jylhäsaari 1999: 27). Laadunhallinnan edellytyksenä on johtamistapa, joka perustuu erityisesti työntekijöiden osallistumiseen, tosiasia perusteiseen päätöksentekoon, yhteistyökumppanuuteen, prosessisuuntaukseen ja jatkuvaan laadun parantamiseen (Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle 1999: 14). Taiveahon (1995: 111) mukaan korkea laatua henkilöstön johtamisessa osoittaa esimiehen taito innostaa ja motivoida työntekijöitään muun muassa jatkuvaan oppimiseen.

Kokonaisvaltaisen laatujohtamisen keskeisimmät periaatteet ovat asiakaskeskeisyys, jatkuva kehittäminen, prosessiajattelu sekä laadun kytkeminen strategiseen ajatteluun. (Lillrank 1998: 11–12; Lumijärvi – Jylhäsaari 1999: 20.) Laatujohtamismalli levisi Suomessa yrityksiin ja julkisorganisaatioihin ensimmäisen kerran 1980-luvun alussa. Laatujohtamisesta otettiin käyttöön vain yksittäisiä osa-alueita, joka johti laatu perinteen juurtumattomuuden organisaatioihin. Laatujohtamisen aiempi läpimurto ei tapahtunut

ennen 1990 -lukua, jolloin se herätti kansainvälisesti enemmän keskustelua kuin mikään muu johtamisen malli. Suomen EU-jäsenyydellä oli vaikutuksensa laatukysymysten esilletuloon, koska jäsenyys edellytti aiempaa avoimempaa kilpailua myös julkisissa hankinnoissa. (Lumijärvi – Jylhäsaari 1999: 5, 15; Stakes 1995: 10.) Lumijärven ja Jylhäsaaren (1999: 24) mukaan kaiken kaikkiaan laatujohtaminen rantautui julkiselle sektorille vasta yksityissektorille levittäytymisen jälkeen vaikka Deming (1986: 6, 14–15) totesi mallin sopivan julkisjohtamiseen ja palvelujen kehittämiseen jo 1980 -luvulla.

3.3 Työhyvinvointi

Opinnäytetyöni viitekehyksen kolmas oleellinen osa ehkäisevän päihdetyön ja laadun rinnalla on työhyvinvointi, jonka näkökulmasta olennaista on työntekijöiden näkemysten huomioiminen laadukkaaseen työhön liittyvistä tekijöistä. Heidän ajatustensa huomioimisen voidaan katsoa lisäävän työhyvinvointia, koska työntekijöille syntyy kuulluksi tulemisen tunne ja heidän vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan lisääntyvät. Seuraavaksi avaan työhyvinvointiajattelun taustaa ja määrittelyä.

3.3.1 Työhyvinvointiajattelun taustaa

Työhyvinvointia voidaan tarkastella useiden historiallisten vaiheiden mukaisesti. Esimerkiksi jo ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä, joka käsitteellisellä tasolla liittyy tiiviisti työhyvinvointiin. Työviihtyvyydellä tarkoitettiin tuolloin sitä, mitä työntekijät työssään kokivat, miltä työ heidän mielestään tuntui ja miten työntekijät kokivat tullessaan työpaikalla hyväksytyksi. Joissakin organisaatioissa on suoritettu jo 1920-luvun loppupuolelta lähtien työviihtyvyysselvityksiä. Ne vaihtuivat 1940-luvun lopulla asennekyselyiksi ja 1960-luvun lopulla alettiin yleisesti puhua työtyytyväisyydestä. Tuolloin työtyytyväisyys alettiin nähdä osana työn sisältöä ja työpaikan ilmapiiriä. (Juuti 2010: 46.)

1980-luvulla käyttöön otettiin termi työkykytoiminta. Sillä tarkoitettiin kokonaisuutta, joka muodostui yksilön omista voimavaroista, työstä ja sen ympäristöstä sekä työyhteisöstä. Myöhemmin työkyky käsitteestä muodostui työhyvinvoinnin käsite, johon sisältyvät tekijät työn sisällöstä, yksilöstä, ilmapiiristä, johtamisesta ja organisaatiosta.

Nykyisin työhyvinvoinnista puhuttaessa siihen yhdistetään usein työn ilo ja työuupumus. Näiden käsitteiden liittäminen perinteisiin tyytyväisyys-, ilmapiiri- ja stressikäsitteisiin

viittaa työn sisältöjen muuttumiseen luonteeltaan henkisempää ja sosiaalista vuorovai-
kutusta sisältäväksi. (Juuti 2010: 46–47.)

3.3.2 Työhyvinvoinnin määrittely

Työhyvinvointi syntyy tutkijoiden mukaan yksilöllisten tekijöiden ja työolotekijöiden väli-
sen tasapainon kautta (Hyppänen 2010: 14). Otalan ja Ahosen (2005: 28) mukaan työ-
hyvinvointi tarkoittaa toisaalta yksittäisten työntekijöiden hyvinvointia ja toisaalta koko
työyhteisön yhteistä vireystilaa. Se on erityisesti kaikkien yksittäisten ihmisten ja työyh-
teisön jatkuva kehittäminen kohti tilaa, jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua on-
nistumiseen ja kokea työn iloa. Työhyvinvointi voidaan ajatella kokonaisuutena, jossa
yhdistyvät työ, terveys, turvallisuus sekä yleinen hyvinvointi. (Ojala - Ahonen 2005: 28–
30; Suutarinen – Vesterinen 2010: 9).

Työhyvinvoinnin määritelmä vaihtelee eri organisaatioissa riippuen siitä, mistä näkö-
kulmasta työhyvinvointi määritellään. Suutarisen (2010: 12) mukaan sitä voidaan tar-
kastella lääketieteellisestä, juridisesta, psykologisesta tai sosiaalipsykologisesta näkö-
kulmasta, organisaation hallinnosta, taloudesta, rakenteesta tai strategioista käsin.
Työhyvinvointia voidaan arvioida ja tarkastella myös esimerkiksi yksilön, työyhteisön tai
organisaation näkökulmasta. Yksilönäkökulmasta tarkasteltuna voidaan arvioida esi-
merkiksi kuinka yksilö kokee jaksavansa työssään tai mitä mieltä hän on siitä kuinka
hyvin työyhteisö kokonaisuutena jaksaa. Jotta työkykyä ylläpitävän toiminnan voidaan
katsoa olevan hyvää, tulee siinä huomioida yksittäisten ihmisten lisäksi ne työprosessit,
toimintaympäristöt ja työyhteisöt, joissa työssä olevat toimivat. (Notkola 2002: 10.)

Lainsäädäntö määrittelee suoraan tai välillisesti työhyvinvointia. Se kuvaa erilaisia vas-
tuita ja velvollisuuksia, jotka liittyvät työn tekemiseen ja organisoimiseen. Työhyvinvoin-
tia koskevia lakeja ovat muun muassa työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, yhteistoimin-
talaki, työsuojelun valvontalaki, tasa-arvolaki, vuosilomalaki, työterveyshuoltolaki ja
tapaturmavakuutuslaki. (Suutarinen 2010: 16–17.)

Työhyvinvointia tarkasteleva tutkimus on Hyppäsen (2010:14) mukaan kiinnostunut
yksilön omakohtaisista kokemuksista ja arvostuksista. Sosiaalialan työhyvinvointinäkö-
kulmaa on tutkinut Marja-Liisa Nakari väitöstutkimuksessaan Työilmapiiri, työntekijöi-
den hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Siinä hän tarkasteli työilmapiirin vaikutuk-
sia työhyvinvointiin työntekijöiden näkökulmasta. Yhtenä osana tutkimuksessaan Naka-

ri käsitteli työyhteisön ja hyvinvoinnin muutoksia vuosien 1997–2001. Hänen tutkimustuloksissaan on osoitettavissa muun muassa, että työyhteisön ilmapiirimuutoksilla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvoinnin muutoksiin (Nakari 2003: 189). Tutkimuksesta käy myös ilmi, kuinka tärkeää on huomioida työntekijöiden näkökulma ja kuulla työtä tekevien ääntä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa sekä työn kehittämisessä. Tämä vahvisti myös omaa näkemystäni opinnäytetyössäni siitä, että työhyvinvointia on hyödyllistä tarkastella työntekijöiden näkökulmasta.

3.3.3 Työhyvinvointia määrittävät tekijät

Yksilön työhyvinvointikokemus syntyy Nummelinin (2008: 16) mukaan yksilön ja työn välisestä vuorovaikutusmallista, jossa toisiinsa vaikuttavat niin työ, työyhteisö, yksilö kuin organisaatiokin. Työhyvinvointiin vaikuttavat keskeisesti työntekijän fyysinen ja henkinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristön eri tekijät. Esimerkiksi työn perustehtävän määrittely ja hyvä työn organisointi tuottavat työntekijöiden hyvinvointia (Järvinen 2012: 27; Nummelin 2008: 17).

Yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa muun muassa johtamisella ja esimiestoiminnalla, työpaikan vuorovaikutussuhteilla ja -tavoilla, henkilöstön vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksilla, organisaatioon liittyvillä asioilla sekä työilmapiirillä. Myös työhön liittyvien epävarmuustekijöiden vähentäminen parantaa henkilöstön hyvinvointia (Riihonen – Tuomi – Vanhala – Seitsamo. 2003: 12, 25). Työhyvinvointiin ja työaseiteisiin voidaan vaikuttaa myönteisesti lisäksi osoittamalla organisaation tuki ja kannustavuus (Nummelin 2008: 125).

Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta tärkeänä osa-alueena voidaan pitää ammatillisen osaamisen lisäksi sosiaalisia taitoja eli työyhteisötaitoja. Hyvillä työyhteisötaidoilla tarkoitetaan vastuullisuutta ja rakentavuutta suhteessa itseen, muihin työtovereihin, esimieheen ja työhön. Hyvät työyhteisötaidot omaavalla henkilöllä on aktiivinen ote työn tekemiseen ja kehittämiseen, hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky huomioida ja ymmärtää työyhteisön kokonaisuutta. Hyvät esimiestaidot liittyvät myös työyhteisön hyvinvointiin. Niillä tarkoitetaan esimiehen vuorovaikutuksessa olemista alaistensa kanssa siten, että organisaation tehtävää suoritetaan parhaalla mahdollisella tavalla. Lisäksi Järvisen (2012: 10) mukaan esimiehen toiminnan merkitys työpaikan menestystekijänä ei voida liikaa korostaa. Alaistaidot puolestaan kehittyvät, kun esimies edistää alaistensa pyrkimyksiä vaikuttaa työympäristöönsä muun muassa kuuntelemalla heitä sekä

olemalla tasapuolinen ja oikeudenmukainen. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole ainoastaan esimiehen vastuulla vaan työntekijöiden on itsekin oltava aloitteellisia ja aktiivisia suhteessa sekä työtoverihinsa että esimieheensä. Samalla heidän on kannettava oma vastuunsa itsestään ja työpaikan hyvinvoinnista. (Vesterinen 2010: 111–113.)

Toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön perusta on esimiesvastuun ottaminen ja esimiehen toiminnan merkitystä työpaikan menestystekijänä ei voida liikaa korostaa (Järvinen 2012: 10). Esimiehen ja työntekijöiden välinen sujuva yhteistyö syntyy luottamuksesta sekä eri rooleissa työskentelevien tasavertaisesta huomioimisesta ja kohtelusta. Nakarin (2003: 196) mukaan esimiehen osoittamalla tasapuolisuudella ja oikeudenmukaisuudella, toimivalla työnjaolla sekä arvostuksella on vaikutuksensa myös työhyvinvointiin. Esimiestyöllä on jopa suurempi vaikutus työhyvinvointiin kuin työntekijöiden välisellä tuella ja kannustuksella. Esimiehen ja työntekijöiden välisellä suhteella on merkitystä työhyvinvoinnin, työn tuloksellisuuden ja stressin hallinnan kannalta. Työntekijöiden ollessa tyytyväisiä esimiehen toimintaan, työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa työn sujumiseen. Puutteellinen esimiestuki on yhteydessä työntekijöiden työkyky- ja terveysongelmiin. Riittämätön tuki heijastuu haitallisena työstressinä ja haluttomuutena sitoutua työhön. (Nummelin 2008: 57.)

Työntekijöiden ja organisaation hyvinvoinnin kannalta oleellista on kytkeä hyvinvoinnin seuranta organisaation johtamiseen (Elo – Feldt 2005: 317). Nummelin (2008: 57–58) nimittää esimiestä työyhteisön ilmapiirin avainrakentajaksi, koska hänestä riippuu kuinka työntekijöiden yksilölliset tarpeet, työssä kehittyminen ja oikeudenmukainen työnjako toteutuvat. Järvisen (2012: 27) mukaan mikään työyhteisö tai tiimi ei voi toimia ilman johtamista. Niissä tarvitaan joku, jonka tehtävänä on huolehtia jatkuvasti työnteon edellytyksistä sekä henkilöstön työmotivaation luomisesta ja tyytyväisyyden mahdollistamisesta.

Panostaminen työhyvinvointiin kannattaa, sillä hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tärkein voimavara. Terve ja toimintakykyinen työntekijä on työn tekemisen perusedellytys (Suutarinen – Vesterinen 2010: 9). Henkilöstön sitoutuminen ja motivaatio heijastuvat yleisen hyvinvoinnin lisäksi organisaation toiminnan tuloksellisuuteen (Elo – Feldt 2005: 317). Erityisesti nykyisin tiukassa taloustilanteessa on huomioitava, että työhyvinvoinnin huomioimisella on myös taloudellista kannattavuutta. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen on suorassa yhteydessä jopa kansantalouden kasvuun (Ojala – Ahonen 2005: 18). Panostamalla työhyvinvointia lisääviin toimenpiteisiin saadaan ai-

kaiseksi myönteisiä vaikutuksia myös henkilöstössä. Näitä vaikutuksia on esimerkiksi motivoitunut, voimavarainen, innovatiivinen ja sitoutunut henkilöstö. Tämä puolestaan heijastuu sekä välittöminä ja välillisinä vaikutuksina organisaation talouteen. Välittömänä vaikutuksena se ilmenee esimerkiksi yksilön tuottavuuden kasvuna ja välillisenä vaikutuksena muun muassa työn laadun paranemisena. Kaikki tämä lisää vuorostaan organisaation taloudellista kannattavuutta. (Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2012.)

4 Opinnäytetyön toteuttaminen

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata tarkastelussa olevien yksiköiden työntekijöiden näkemyksiä työn laatuun ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä. Lisäksi se tuottaa tietoa siitä, mitä he tarvitsevat toteuttaakseen laadukasta työtä ja voivat hyvin työssään. Yksittäisten työntekijöiden näkökulma tuo esiin työntekijän omat kokemukset ja asiantuntijuuden työhyvinvoinnista sekä työn laadusta, niiden ilmenemisestä ja haasteista ehkäisevässä päihdetyössä. Opinnäytetyössä esiin tulevat asiat antavat lähtökohtia työn laatuun ja työhyvinvointiin liittyvälle keskustelulle tarkasteltavissa yksiköissä.

4.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössäni tutkimuskysymykset liittyvät työntekijöiden näkemykseen työn laatuun liittyvistä tekijöistä ja niistä toimenpiteistä, joita heidän mukaansa tulisi tehdä, jotta he pystyvät toteuttamaan laadukasta työtä ja voivat hyvin työssä. Tutkimuskysymykse- ni ovat:

- a.) Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden näkemyksen mukaan työn laatuun?
- b.) Millaisia toimenpiteitä työntekijöiden näkemyksen mukaan tulisi tehdä, jotta he voivat työssään hyvin ja toteuttavat laadukasta työtä?

4.2 Kuvaileva tapaustutkimus

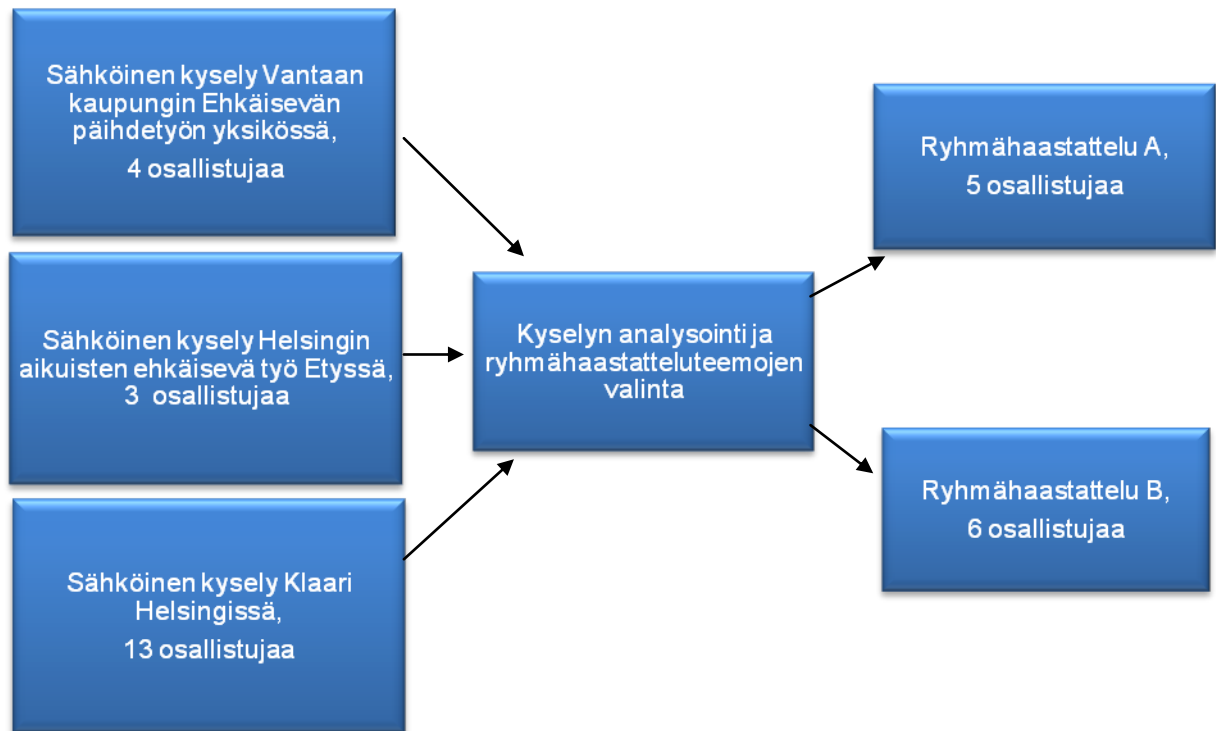
Opinnäytetyöni on kuvaileva tapaustutkimus. Yin (2009: 10) määrittelee tapaustutkimuksen empiiriseksi tutkimukseksi, jossa nykyajassa tapahtuvaa ilmiötä tarkastellaan rajatussa ympäristössä, todellisessa tapahtumakontekstissa siellä, missä ilmiö on havaittavissa. Myös Peltola (2007: 111) toteaa tapaustutkimuksen peruslähtökohdan olevan tiedon tuottaminen erityisistä paikkaan ja aikaan sidotuista olosuhteista, prosesseista, ilmiöistä, merkityksistä ja tiedosta. Kuvailevan eli deskriptiivisen tutkimusotteen tarkoituksena on esittää tarkkoja kuvauksia henkilöistä, tilanteista tai tapahtumista sekä dokumentoida tarkasteltavasta ilmiöstä keskeisiä piirteitä. (Hirsjärvi – Remes - Saja-vaara 2009: 139.)

4.3 Laadullinen tutkimus, aineistonkeruu ja analyysimenetelmät

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Siinä pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja suositetaan ihmistä aineiston keruun instrumenttina. Laadullisen tutkimuksen pyrkimys on avata yksilöiden ja ryhmien käsityksiä sekä asioille annettuja tulkintoja eli merkityksiä. (Ronkainen – Karjalainen – Mertala 2008a: 20; Hirsjärvi ym. 2009: 161, 164.) Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata osallistuvien työntekijöiden näkemyksiä ja heidän niille antamia merkityksiä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimmin käytetyt aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Robsonin (2009: 370) mukaan ei ole olemassa sääntöä, joka määrittelisi vain yhden menetelmän käyttämisestä tutkimuksessa. Eri aineistonkeruumenetelmiä voidaan käyttää joko yhdessä tai erikseen tai yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja resurssien mukaan. Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat käytännössä pieniä, sillä niiden hankkiminen ja analysointi on aikaa vievää ja vaikeasti teknistettävää. Tämän vuoksi aineiston koon sijaan tärkeämpää on aineiston laatu suhteessa tutkimuskysymyksiin. (Ronkainen ym. 2008a: 20; Tuomi – Sarajärvi: 2009, 71.)

Keräsin opinnäytetyöni aineiston ensin sähköisellä kyselyllä, johon kukin vastaaja vastasi henkilökohtaisesti ja sitten kahdella ryhmähaastattelulla. Olen kuvannut tämän aineistoni keruuprosessin seuraavaksi kuviossa kolme. Siitä ilmenee myös kuhunkin vaiheeseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä.



Kuvio 3. Opinnäytetyöni aineiston keruuprosessi.

Kuten edellä kerroin keräsin opinnäytetyöni aineiston kahdessa osassa kahdella eri menetelmällä. Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa kerättiin sähköisellä kyselyllä, johon vastasi 20 tarkasteltavien yksiköiden työntekijää. Sillä kartoitettiin yksittäisten vastaajien näkemyksiä ja ajatuksia työn laatuun liittyvistä tekijöistä. Kysely toimi jokaiselle vastaajalle henkilökohtaisena oman työn tarkastelun välineenä ja interventiona. Kyselystä saatu avointen vastausten aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä ja suljettujen vastausten aineisto käsiteltiin sähköisen Webropol-ohjelman avulla. Toisessa vaiheessa aineisto kerättiin kahdesta ryhmähaastattelusta, joihin osallistui tarkasteltavista yksiköistä yhteensä 11 työntekijää. Ryhmähaastattelujen teemat muotoutuivat sähköisen kyselyn aineiston analysoinnin tuotteena.

Opinnäytetyössäni käyttämäni kahden tutkimusmenetelmän yhteiskäyttöä kutsutaan triangulaatioksi (Brannen 2004: 283; Hirsjärvi ym. 2010: 233; Robson 2009: 371). Sen tyyppisiä voivat olla erilaisten menetelmien, tiedonlähteiden, teorioiden ja tutkijoiden yhdistäminen tutkimuksessa (Tuomi – Sarajärvi 2009: 14; Yin 2009: 116). Kaikilla näillä triangulaation tyypeillä tavoitteena on luotettavamman, mahdollisesti myös rikkaamman

ja monipuolisemman kuvan saaminen tutkittavasta ilmiöstä (Raunio 1999: 340). Tässä opinnäytetyössä triangulaatio toteutui aineistonkeruuvaiheessa menetelmien osalta.

4.3.1 Sähköinen kysely

Kuten edellä kerroin, keräsin opinnäytetyössäni tarkastelemani aineiston ensimmäisen osan sähköisellä kyselylomakkeella, jonka toteutin Internet-pohjaisella Webropol-ohjelmalla. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden näkemyksiä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä. Sähköisen kyselyn tehtävänä oli tuottaa tietoa yksittäisten vastaajien näkemyksistä ja toimia myöhemmin toteutettavien ryhmähaastattelujen keskusteluteemojen pohjana. Käytin kyselylomakkeessa sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan Vehkalahden (2008:24) mukaan kysymyksiä, joihin vastaaminen on vapaamuotoista ja suljetuilla kysymyksillä kysymyksiä, joissa annetaan vastausvaihtoehdot valmiiksi. Käytännössä tiedon tarve määrittelee sen, kuinka valmiiksi strukturoitu tai avoin kyselystä kannattaa tehdä (Ronkainen – Karjalainen – Mertala 2008b: 35).

Kyselytutkimus on tärkeä tapa kerätä ja tarkastella tietoa muun muassa ihmisten toiminnasta, asenteista, arvoista ja mielipiteistä (Vehkalahti 2008: 11). Vanhalan (2005: 17) mukaan kyselylomake on käyttökelpoinen useiden erilaisten tutkimusten osana, yhtenä useista tai ainoana tiedonkeruumenetelmänä. Kyselymenetelmä on taloudellinen tapa kerätä aineistoa opinnäytetyöhön. Se antaa vastaajalle mahdollisuuden tarkistaa ja pohtia vastauksiaan, joka saattaa lisätä vastaamisen luotettavuutta (Jyrinki 1974: 25). Panostin kyselylomakkeen toimivuuteen etukäteissuunnittelulla ja valmisteluilla, jotta voisin helpottaa sillä analyysivaihetta. (Hirsjärvi ym. 2009: 195; Robson 2001: 127–129.) Tein kyselylomakkeesta useita eri versioita, joita testasin kohderyhmää vastaavilla henkilöillä.

Edellä totesin, että opinnäytetyöni kyselylomakkeessa oli sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Avoimet vastaukset käsittelin sisällön analyysillä ja suljetut vastaukset Webropol -ohjelman kvantitatiivisia ominaisuuksia hyödyntäen. Avointen vastausten odotin antavan laajemmin tietoa tutkittavasta ilmiöstä, koska ne tarjosivat mahdollisuuden vastaajille kertoa mielipiteensä omin sanoin, kahlitsematta niitä valmiisiin vaihtoehtoihin. (Hirsjärvi ym. 2009: 201.)

Kyselyaineiston keruun alkuperäiseen kohderyhmään kuului alun perin 22 henkilöä, joista ennen kyselyn teettämistä yksi vaihtoi muihin tehtäviin. Näin ollen kohderyhmään kuului 21, joista sähköiseen kyselyyn vastasi 20 kohderyhmän edustajaa mukaan lukien neljä työlomalla olevaa henkilöä. Vain yksi jätti vastaamatta kokonaan. Vastausprosentiksi kyselyyn muodostui 95.

Kyselyn vastaustilanteen toteutin kontrolloituna kyselyinä, jossa olin itse läsnä kussakin yksikössä erikseen sovittuna ajankohtana touko-kesäkuussa 2012 (Hirsjärvi ym. 2009: 196–197). Ennen sähköiseen kyselyyn vastaamista kerroin opinnäytetyön tarkoitukselta, prosessista ja selostin sähköisen kyselyn neutraalisti. Painotin vastaajille heidän oman näkemyksensä ja mielipiteidensä esiin tuomista. Olin läsnä kyselyyn vastaamisen aikana mahdollisia kysymyksiä varten. Päätin toteuttaa kontrolloidun kyselyn, jotta voisin vaikuttaa vastausten mahdolliseen katoon. (Hirsjärvi ym. 2009: 169.) Lisäksi aineiston keruutapa lisää Robsonin (2001: 130) mukaan tulosten luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä.

4.3.2 Ryhmähaastattelut

Keräsin opinnäytetyöni toisen osan aineistosta kahdella ryhmähaastattelulla, joihin osallistuivat tarkasteltavista yksiköistä vapaaehtoiset halukkaat työntekijät. Osallistujia haastatteluihin oli yhteensä 11 ja heistä muodostettiin sekaryhmät siten, että kaikki tarkasteltavat yksiköt olivat edustettuna kummassakin haastattelutilanteessa. Näkemyseni on, että haastattelutilanteiden voidaan katsoa olleen toistensa kaltaiset. Toteutin haastattelut syyskuussa 2012. Nauhoitin ryhmähaastattelut osallistujien luvalla ja ja litteroin ne tekstimuotoon analysointia varten. Tein litteroinnin, jotta mitään olennaista ei jäisi analyysin ulkopuolelle.

Ryhmähaastatteluissa keskusteltiin aiemmin sähköisen kyselyn analyysin tuotoksena ilmenneistä työn laatuun vaikuttavista aiheista. Teemallisen haastattelun ominaisuuksiin kuuluu, että osa haastattelun lähtökohdista on päätetty etukäteen ja se etenee ennalta valittujen teemojen sekä niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Teemahaastattelun onnistumiseksi ratkaisevaa on, että opinnäytetyön tekijällä on riittävä ymmärrys tarkasteltavasta ilmiöstä ja siihen liittyvistä kokonaisuuksista. Itse koin omaavani vahvan taustan tarkasteltavasta ilmiöstä eli ehkäisevästä päihdetyöstä. Valittujen teemojen oli tarkoitus tuottaa mahdollisimman laajasti teorian avulla tulkittavaa ja valittujen tutkimuskysymysten kannalta relevanttia tietoa. (Puusa 2011: 81–83.)

Jo vuosikymmenien ajan ihmistieteiden tutkimuksen perusaineistonkeruumenetelmänä on toiminut haastattelu. Ryhmähaastattelu puolestaan on vasta lähiaikoina vakiinnuttanut paikkansa tutkimuksen menetelmien joukossa. Alun perin ryhmähaastattelun kiinnostuksen kohteena olivat yksilöt ryhmässä, heidän omat mielipiteensä ja ajatuksensa eikä niinkään yksilöiden muodostama ryhmä kokonaisuutena. Nykyisin on alettu painottaa enemmän ryhmähaastattelun tutkimuskäytössä ryhmän dynamiikkaan, sisäisiin vuorovaikutuksiin sekä prosesseihin, joissa osallistujat muodostavat ryhmänä käsityksen keskusteltavasta aiheesta. Ryhmähaastattelussa osallistujat muodostavat kollektiivisesti jaettua ymmärrystä yksilöllisistä kokemuksista, uskomuksista ja käsityksistä. Näin he saattavat innostaa toinen toisiaan aiheiden käsittelyyn. (Breakwell 1990: 75; Eskola – Suoranta 2008: 94–95.)

Robsonin (2001: 142) mukaan ryhmähaastatteluista saatavan lisähyödyn voidaan katsoa olevan yhteiset uudet oivallukset. Tämä edellyttää erilaisten ajattelutapojen ja mielipiteiden vertailua ja eroavaisuuksista käytävää neuvottelua. (Pietilä 2010: 212–215.) Ryhmähaastattelun menetelmäarvo perustuukin juuri siihen, että se saa haastatteluun osallistuvat keskustelemaan asioista, jotka saattavat jäädä kahdenkeskeisten haastattelujen ulkopuolelle tai itsestäänselvyyksiksi (Puusa 2011: 85). Tämän vuoksi valitsin toiseksi aineiston keruumenetelmäksi ryhmähaastattelut. Aiemmin sähköisellä kyselyllä yksittäisten työntekijöiden tuottamat ajatukset ja näkemykset tuotiin yhteiseen keskusteluun ryhmähaastatteluissa.

Puusan (2011: 84) mukaan ryhmähaastattelu tuottaa tutkittavasta ilmiöstä hyvin monipuolista tietoa ja rikasta aineistoa. Ryhmäkeskustelun aiheena ovat yleisemmät ei-henkilökohtaiset aiheet puhtaiden henkilökohtaisten teemojen sijaan. Tutkijan asema on myös muuttunut haastattelijasta enemmän keskustelun ohjailijana, rakentajana ja rohkaisijana (Breakwell 1990: 75; Pietilä 2010: 212–215, 217; Robson 2009: 287.) Itse koin roolini juuri tämän kaltaiseksi ryhmähaastattelutilanteissa.

4.3.3 Sisällönanalyysi laadullisen aineiston analyysimenetelmänä

Etsin tutkimuskysymyksiini vastauksia laadullisesta aineistosta sisällön analyysin avulla. Laadullinen aineistoni muodostui sähköisen kyselyn avovastauksista ja ryhmähaastatteluista. Tässä kappaleessa esittelen millainen analyysimenetelmä laadullinen sisällön analyysi ja kuinka olen hyödyntänyt sitä opinnäytetyöni aineiston analyysissä.

Tuomen ja Sarajärven (2009: 91) mukaan sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Kyngäs ja Vanhanen (1999: 4) kuvaavat moniin lähteisiin vedoten sisällönanalyysiä tekstianalyttisenä menettelytapana, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kokonaisuus tutkimusaineistosta, joka kuvaa tarkasteltavaa ilmiötä. Sisällönanalyysiä hyödyntäen pyritään järjestämään hajanainen aineisto tiiviiseen, mielekkääseen ja selkeään muotoon. Tämän vuoksi valitsin sisällönanalyysin käyttämäkseni analyysimenetelmäksi, koska halusin erottaa kyselyn laadullisesta aineistosta ryhmähaastatteluissa käsiteltävät teemat ja edelleen ryhmähaastatteluaineistosta tutkimuskysymysteni kannalta relevantin tiedon. Kaiken kaikkiaan laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on informaation lisääminen. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108.) Hämäläisen (1987: 33) mukaan analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, jotta siitä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä, jotka ovat relevantteja tutkittavan ilmiön kannalta.

Sisällönanalyysi voi olla pääsääntöisesti joko aineistolähtöistä eli induktiivista tai teorialähtöistä eli deduktiivista (Tuomi – Sarajärvi 2009: 95). Käytin opinnäytetyössäni aineistolähtöistä sisällönanalyysitapaa. Kyngäs ja Vanhanen (1999: 5-7) kuvaavat aineistolähtöisen analyysiprosessin aineiston pelkistämisenä, ryhmittelmissä ja abstrahointina. Pelkistämisessä aineistosta koodataan tutkimustehtävän kannalta oleellisia ilmaisuja. Ryhmittelyssä yhdistetään pelkistetyistä ilmaisuista yhteenkuuluvat asiat. Abstrahointivaiheessa muodostetaan kuvaus tutkimuskohteesta yleiskäsitteiden avulla.

Sähköisen kyselyni analyysivaiheessa oli tärkeää tehdä näkyväksi työn laatuun liittyvät toistuvat ilmaisut, koska ne olivat toisen aineiston keruun eli ryhmähaastattelujen keskiössä. Kyselyn suljettujen kysymysten analyysissä hyödynsin Webropolin tarjoamia ominaisuuksia ja avoimet vastaukset analysoin sisällönsisällönanalyysillä. Ryhmähaastatteluaineiston analyysin jo litterointivaiheessa, jossa jaoin aineiston ryhmähaastattelu- ja haastateltavia kuvaileviin luokkiin. Nimesin ensimmäinen ryhmähaastattelun kirjaimeksi A ja toisen kirjaimeksi B. Ensimmäiseen ja toiseen ryhmähaastatteluun osallistuneet henkilöt koodasin numeroin A1–A5. Toiseen ryhmähaastatteluun osallistuneet koodasin vastaavasti numeroin B1–B6. Tämä jaottelu selkeytti käsittelemääni aineistoa, koska pystyin näin erottamaan kummasta ryhmähaastattelusta oli kulloinkin kyse.

Kummankin keräämäni laadullisen aineiston analysoinnin aloitin pelkistämällä niissä esiintyviä alkuperäisilmaisuja. Tämän jälkeen ryhmittelin aineiston siitä nousevien yhtä-

läisyyksien perusteella. Alakategorioiksi nimesin sisällön perusteella samaa tarkoittavat ilmaisut ja siitä edelleen laajemmiksi sisältöä kuvaaviksi yläkategorioiksi abstrahointivaiheessa. Yläkategoriat kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. Taulukossa kaksi kuvaan seuraavaksi kyselyn laadullisen aineiston sisällönanalyysiä. Analysoin koko kyselyn laadullisen aineiston ja ryhmähaastattelujen aineiston esimerkkien esittämällä tavalla.

Taulukko 2. Esimerkki tekemästani aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä sähköisen kyselyn kysymyksessä 22 ”Mainitse kolme tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat mielestäsi positiivisesti työsi laatuun”. Tarkasteltavana työyhteisöä käsittelevät vastaukset.

”Työyhteisön avoin ja tietoa jakava toiminta”	avoimuus	työyhteisön ominaisuudet	työyhteisö
”Kriittinen/avoin/tukea antava työyhteisö”	tukeminen		
”Työyhteisön yhteisesti sovittu suunta ja sitoutuminen siihen”	sitoutuminen		
”Työyhteisö, josta löytyy vahvaa sisällöllistä osaamista ja josta saa tukea omaan työhön, positiivista palautetta jne.”	sisältöosaaminen		

Taulukon kaksi esimerkissä olen esittänyt kuinka etsin sähköisen kyselyn aineistosta samaa aihetta koskevia alkuperäisilmaisuja, joita sitten pelkistin ja lopulta nimesin yhdeksi yhteiseksi yläkategoriaksi edellä kertamani laadullisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti. Sisällönanalyysi tuotti tavoitteeni mukaisesti käsiteltävät teemat ryhmähaastatteluihin. Valitsin esiin nousseiden teemojen joukosta eniten toistuvat teemat. Jaottelin käsiteltävät teemat positiivisesti ja negatiivisesti laatuun vaikuttaviksi tekijöiksi sähköisen kyselyn kysymyksen asettelun mukaisesti ja valitsin kumpaankin kategoriaan viisi eniten esiintynyttä teemaa. Ryhmähaastattelujen teemoiksi muodostuivat yhteensä kymmenen teemaa, viisi positiivisesti ja viisi negatiivisesti työn laatuun työntekijöiden mielestä vaikuttavaa tekijää. Haastattelujen teemat esittelen koostetusti seuraavaksi taulukossa kolme.

Taulukko 3. Ryhmähaastattelujen teemat.

Työn laatuun POSITIIVISESTI vaikuttavat tekijät (viisi eniten toistuvaa)	Työn laatuun NEGATIIVISESTI vaikuttavat tekijät (viisi eniten toistuvaa)
1. Selkeästi määritelty työ/ perustehtävän selkeys	1. Työn sisällön määrittelemättömyys
2. Alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä	2. Epävarmuus tai epätietoisuus työssä
3. Esimies	3. Esimies
4. Työyhteisö	4. Tarpeellisten taitojen puute
5. Reflektioiva työote	5. Kiire

Tärkeimpänä positiivisesti työn laatuun vaikuttavana tekijänä työntekijät pitivät selkeästi määriteltyä työtä tai perustehtävän selkeyttä. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntämistä työssä, kolmanneksi esimiestä, neljänneksi työyhteisöä ja viidenneksi reflektioivaa työotetta. Negatiivisesti työn laatuun eniten vaikuttaa vastausten mukaa työn sisällön määrittelemättömyys, toiseksi eniten epävarmuus tai epätietoisuus työssä, kolmanneksi esimies, neljänneksi tarpeellisten taitojen puute sekä viidenneksi kiire.

Sisällönanalyysin lisäksi kyselyn kaikki vastaukset tallentuivat automaattisesti sähköiseen Webropol-ohjelmaan, jonka avulla vastauksista oli tulkittavissa suljettujen kysymysten vastausten lukumäärät ja prosenttiosuudet kokonaisvastausten määristä. Sähköisen kyselyn tuloksiin palaan luvussa viisi.

Ryhmähaastatteluaineiston käsittelin yllä kuvaamani tapaan sisällönanalyysiä hyödyntäen. Seuraavaksi taulukossa neljä esittelen vielä selkeyden vuoksi esimerkin ryhmähaastatteluaineiston analyysistä.

Taulukko 4. Esimerkki tekemästani ryhmähaastatteluaineiston aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä. Tarkasteltavana esimiestä käsittelevät vastaukset.

<p>” Se kokemus, että hän luottaa minuun ja työyhteisöön.”</p> <p>” Mun mielestä esimies liittyy aika vahvasti siihen, että työ on selkeesti määritetty.”</p> <p>”On hyvä, jos esimies on kirkaana työn tavote niin se helpottaa hirveesti niitä työntekijöitä.”</p> <p>”Mun mielestä esimies vaikuttaa siihen työyhteisöön et millanen henki siellä työyhteisössä on ja kohdellaaks kaikkia tasavertasesti ja tasapuolisesti.”</p>	<p>luottamuksen osoittaminen</p> <p>työn rajaaminen ja selkeä määrittely</p> <p>työilmapiirin ylläpitäminen</p> <p>tasapuolinen ja oikeuden mukainen kohtelu</p>	<p>esimiehen toiminta ja sille asetetut toiveet</p>	<p>} esimies</p>
---	--	---	----------------------

Taulukon neljä esimerkissä olen esittänyt kuinka etsin ryhmähaastatteluaineistosta samaa aihetta koskevia alkuperäisilmaisuja, joita sitten pelkistin ja lopulta nimesin yhdeksi yhteiseksi yläkategoriaksi edellä kertamani laadullisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti.

Aiemmin esittelin kyselyaineiston laadullisen aineiston analyysin tuotoksena ryhmähaastattelujen teemat. Ryhmähaastattelujen analyysivaiheen myötä aineistosta erottui tuloksena jalostuneemmat teemat, joilla sain vastaukset tutkimuskysymykseeni työn laatuun ja työhyvinvointia lisäävistä toimenpiteistä. Nämä teemat ovat esimiestä, työyhteisön hyvinvointi, koulutusmahdollisuudet, työn rajaaminen ja selkiyttäminen, työn arvostuksen nostaminen sekä aika. Näihin teemoihin löytyi analyysin avulla työn laatua ja työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä, joihin palaan tarkemmin luvussa kuusi.

5 Työn laatuun vaikuttavat tekijät työntekijöiden kuvaamana

Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata kolmen kuntatasolla ehkäisevää päihdetyötä tekevän yksikön henkilöstön näkemyksiä työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi halusin tuottaa tietoa siitä, mitä työntekijät tarvitset toteuttaakseen laadukasta työtä ja voivat työssään hyvin.

Tässä luvussa esittelen sähköisen kyselyn tulokset. Niillä sain vastaukset ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni työntekijöiden näkemyksistä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä. Kyselyn perimmäinen tarkoitus oli tuottaa teemat ryhmähaastatteluihin, mutta myös siinä käytetyillä taustoittavilla kysymyksillä on olennainen rooli tarkasteltavien yksiköiden ehkäisevän päihdetyön ja siihen liittyvän työn laadun sekä työhyvinvoinnin ymmärtämisessä. Tulosten esittelyn lomassa esitän myös niitä koskevia tulkintoja.

Ennen kyselyn tulosten esittelyä olen koonnut tämän tulosluvun seuraavalle sivulle taulukkoon viisi koko opinnäytetyöni aineistosta keskeiset tulokset, jotka vastaavat asettamiini tutkimuskysymyksiin.

Taulukko 5. Yhteenveto opinnäytetyöni tuloksista.

Tutkimuskysymys 1		Tutkimuskysymys 2
Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden näemyksen mukaan työn laatuun?		Millaisia toimenpiteitä työntekijöiden näemyksen mukaan tulisi tehdä, jotta he voivat työssään hyvin ja toteuttavat laadukasta työtä?
<i>Positiivisesti vaikuttavat tekijät</i>	<i>Negatiivisesti vaikuttavat tekijät</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esimiestuki <ul style="list-style-type: none"> - molemminpuolisen luottamuksen rakentaminen - työn rajaaminen - työntekijöiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohteleminen 2. Työyhteisön hyvinvointi <ul style="list-style-type: none"> - yhteinen refleктоivan työotteen löytäminen - osallistumisen mahdollistaminen - tutkimustiedon haltuun ottaminen 3. Koulutusmahdollisuudet <ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus päivittää ja hankkia tarpeellisia taitoja 4. Työn rajaaminen ja selkiyttäminen <ul style="list-style-type: none"> - yhteisen ehkäisevän päihdetyön määritelmän ja sanaston löytäminen toimijoille 5. Työn arvostuksen nostaminen organisaatiossa 6. Aika <ul style="list-style-type: none"> - työtehtävistä suoriutuminen - ajanhallintataitojen lisääminen
Selkeästi määritelty työ/ perustehtävän selkeys	Työn sisällön määritelmättömyys	
Alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä	Epävarmuus tai epä-tietoisuus työssä	
Esimies	Esimies	
Työyhteisö	Tarpeellisten taitojen puute	
Refleктоiva työote	Kiire	

Edellä olevassa taulukossa olen esittänyt opinnäytetyöni tutkimuskysymykset sekä keskeisimmät tulokset vastauksena tutkimuskysymyksiini. Tavoitteeni kuvata tarkasteltavien yksiköiden henkilöstön näkemyksiä työn laatuun vaikuttavista tekijöistä olen koostanut taulukon vasempaan sarakkeeseen. Työntekijöiden näkemyksen mukaan työn laatuun positiivisesti vaikuttavat selkeästi määritelty työ tai perustehtävän selkeys, alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä, esimies, työyhteisö sekä refleктоiva työote. Vastaavasti negatiivisesti työn laatuun vaikuttavat heidän mielestään työn sisällön määrittelemättömyys, epävarmuus tai epätietoisuus työssä, esimies, tarpeellisten taitojen puute ja kiire.

Taulukon vasempaan sarakkeeseen olen koonnut ne toimenpiteet, jotka huomioimalla työntekijöiden näkemyksen mukaan he pystyvät tekemään työtään laadukkaasti ja voivat työssään hyvin. Esimiehen roolilla on vahva vaikutus tähän. Henkilöstö nimesi esimiehen kohdalla molemmin puolisen luottamuksen, avustamisen työn rajaamisessa sekä työntekijöiden oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun huomioitaviksi toimenpiteiksi. Työyhteisön osalta mainittiin koko työyhteisön yhteisen refleктоivan työotteen löytäminen sekä osallistumisen mahdollisuudet, joilla voi omaan työhön vaikuttaa. Koulutusmahdollisuudet tarjoaisivat työntekijöille tilaisuuden hankkia ja päivittää tarvittavia taitoja, esimerkiksi verkostotyössä tarvittavia taitoja. Työn rajaaminen ja selkiyttäminen auttaa henkilöstöä laadukkaamman työn toteuttamisessa ja vaikuttaisi myös työhyvinvointiin. Tätä varten tarvittaisiin selkeä yhteinen ehkäisevän päihdetyön määritelmä ja sanasto toimijoille. Lisäksi työn arvostuksen nostaminen erityisesti omassa taustaorganisaatiossa olisi työntekijöiden näkökulmasta paikallaan. He tarvitsevat myös riittävästi aikaa suoriutua työtehtävistään ja erityisesti he toivovat lisää aikaa alan tutkimustiedon haltuun ottamiseen.

5.1 Sähköiseen kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Sähköisen kyselyn perimmäisenä tarkoituksena oli tuottaa ryhmähaastattelujen keskusteluteemat. Sen avulla sain myös vastaukset tutkimuskysymykseen työn laatuun vaikuttavista tekijöistä. Sähköiseen kyselyyn vastasi yhteensä 20 työntekijää. Heistä yli puolet kertoi työskennelleensä ehkäisevän päihdetyön parissa alle 10 vuotta, heistä suurin osa viisi vuotta tai vähemmän. 10 vuotta tai enemmän aiheen parissa työskennelleitä vastaajista oli noin yksi kolmas osa. Tähän saattaa vaikuttaa seikka, jonka mukaan ehkäisevä päihdetyö on laaja-alaista yhteistyötä ja sitä toteuttavat erikseen nimettyjen ehkäisevän päihdetyön tekijöiden lisäksi joukko muita ammattilaisia. Vastaajat

saattavat siis kokea tehneensä ehkäisevää päihdetyötä muissakin ammateissaan esimerkiksi työskennellessään nuoriso-ohjaajana, terveydenhoitajana tai muuna oppilashuollon edustajana. Näin ollen vastaajat ovat saattaneet tehdä ehkäisevää päihdetyötä muussakin työympäristössä kuin nykyisessä työssään.

Suurin osa vastaajista kertoi opiskelleensa joko ylemmän tai alemman korkeakoulututkinnon. Voidaan siis todeta, että vastaajien taustatietojen mukaan tarkasteltavissa yksiköissä työskentelee pääosin korkeasti koulutettuja henkilöitä. Ainoastaan yksi vastaaja oli opiskellut opistotasoisessa koulutuksessa ja yksi ammatillisessa koulutuksessa.

Vastaajista osa oli opiskellut useampaa koulutusala. Selvästi opiskelluin oli sosiaali- ja terveysala. Muita opiskelualoja olivat humanistinen, nuorisoala, yhteiskuntatieteellisiä alat, kasvatustiede sekä terveystieteet. Vastaajista lähes kaksi kolmasosaa kertoi opiskelleensa ehkäisevää päihdetyötä. He olivat opiskelleet sitä enimmäkseen ammattikorkeakouluopintojensa yhteydessä sekä Preventiimin järjestämissä ehkäisevän päihdetyön koulutuksissa. Osa oli opiskellut ehkäisevää päihdetyötä useammassa eri koulutuksessa.

5.2 Yksiköissä tehtävä ehkäisevä päihdetyö ja työtä ohjaavat strategiat

Vastaajat mielsivät ehkäisevän päihdetyön määritelmän hyvin samansuuntaiseksi kuin alan kirjallisuus sen määrittelee. Sen kerrottiin olevan päihteisiin liittyvän tiedon välittämistä, hyvinvoinnin edistämistä, valintoihin ja asenteisiin vaikuttamista sekä haittojen ehkäisyä ja vähentämistä. Suurin osa vastaajista kertoi ehkäisevän päihdetyön olevan päihdetiedon välittämistä ja jakamista erilaisten menetelmien ja tutkimustiedon muodossa. Yli puolet vastaajista mainitsi ehkäisevän päihdetyön mielestään olevan hyvinvoinnin tai hyvän elämän edistämistä. Reilut puolet vastaajista totesi ehkäisevän päihdetyön olevan päihteistä aiheutuvien haittojen ehkäisyä. Tässä yhteydessä mainittiin joitakin kertoja myös päihteiden riskikäytön vähentäminen. Alle puolet vastasi sen olevan päihteitä koskeviin asenteisiin ja/tai valintoihin vaikuttamista. Päihteiden saatavuuden rajoittamiseksi ehkäisevän päihdetyön nimesi kolmasosa vastaajista. Kaiken kaikkiaan vastaukset ehkäisevän päihdetyön määritelmästä antoivat kuvan laaja-alaisuudesta ja kirjavuudesta.

Tulkittaessa vastauksia tarkasteltavien yksiköiden perustehtävästä, on muistettava eri tavalla rajatut kohderyhmät ja työmenetelmät. Vastausten perusteella yhteistä yksiköiden työssä on yhteistyö muiden toimijoiden kanssa, ehkäisevään päihdetyön kehittämi-

seen liittyvät tehtävät sekä päihdetiedon levittäminen. Vastauksista on tulkittavissa vahva käsitys siitä, että verkostoluonteinen työ on oleellinen osa tarkasteltavien yksiköiden perustehtävää, sillä vastaajista kolmen neljäsosan vastauksissa todettiin oman yksikön perustehtävän olevan verkostoissa tapahtuvaa yhteistyötä. Yllättävää oli, että vain vajaa puolet vastaajista mainitsi kehittämisen kuuluvan yksikön perustyöhön. Kehittämistyöstä eriteltiin tarkemmin muun muassa ehkäisevän päihdetyön menetelmien ja mallien sekä verkostojen kehittäminen. Vajaa puolet vastaajista mainitsi perustehtäväksi päihdeaiheisen tiedon jakamisen ja välittämisen.

Vastauksista ilmenee, että vastaajista puolet oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että oman yksikön tekemä ehkäisevä päihdetyö on samansuuntaista kansainvälisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa. Kansallisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa täysin samansuuntaisena oman yksikkönsä työtä piti puolet, jokseenkin samaa mieltä kolmasosa. Seudullisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa samansuuntaisena yksikkönsä työtä pitivät joko täysin tai jokseenkin lähes kaikki vastaajat. Täysin samansuuntaisena yksikkönsä työtä paikallisen ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa piti yli puolet vastaajista ja kolmasosa oli jokseenkin samaa mieltä.

5.3 Ehkäisevän päihdetyön tasot, kohderyhmät ja vaikutuksenkohteet

Kaikki vastaajat kertoivat yksikkönsä työn kuuluvan tasoltaan yleiseen ehkäisyyn. Lisäksi lähes puolet vastaajista kertoi yksikössä tehtävän työn olevan riskiehkäisyä ja korjaavaa työtä vain yksi kymmenesosa. Vastauksiin työn tasoista vaikuttavat selvästi yksiköissä tehdyt kohderyhmien rajaukset, joiden mukaan yksi yksiköistä työskentelee alaikäisten lasten ja nuorten parissa, toinen pelkästään aikuisväestön kanssa ja kolmas koko kaupungin väestön hyväksi.

Yksikön ehkäisevän päihdetyön kohteeksi kaikki vastaajat kertoivat paikallisyhteisöt. Niitä ovat muun muassa asuinyhteisöt, koulut, työpaikat sekä verkkoyhteisöt. Yli puolet vastaajista mainitsi työnsä kohteeksi yhteiskunnan ja yksilöt. Lähi-suhteet eli esimerkiksi pari- ja perhesuhteet sekä kiinteät ystävyys-suhteet mainittiin lähes puolessa vastauksia. Huomioitavaa on, että kaikki vastaajat kertoivat työnsä kohteeksi ehkäisevän päihdetyön toteuttajat eli eri ammattikuntien edustajat. Lähes kaikki vastaajat kertoivat myös työnsä kohderyhmäksi kouluikäiset lapset ja nuoret sekä vanhemmat. Väestölle, jota ei määritä päihteen käyttö, työ kohdistettiin reilun puolen vastauksien mukaan.

Reilussa kolmasosassa vastauksia kohderyhmäksi mainittiin työikäiset aikuiset, vanhukset, päättäjät tai riskiryhmät. Vastauksista voin tulkita, että yksiköissä toteutettavan ehkäisevän päihdetyön kohteet ovat hyvin kirjavia ja näin ollen työ ei ole kovinkaan rajattu tai selkeä.

Kaikki vastaajat kertoivat että, yksiköiden toteuttamalla ehkäisevällä päihdetyöllä pyritään vaikuttamaan päihteiden käytöltä suojaavien tekijöiden vahvistamiseen. Lähes kaikki vastasivat myös pyrkimyksen vaikuttaa päihteiden käytön riskitekijöiden vähentämiseen, päihteisiin sekä niihin liittyviin asenteisiin ja tietoihin.

5.4 Ehkäisevälle päihdetyölle asetetut tavoitteet, resurssit ja yksikön työnjako

Vastaajista lähes puolet kertoi olevansa täysin samaa mieltä, että työhön asetetut tavoitteet ovat selkeästi määriteltäviä ja realistisia. Vajaa kolmasosa vastaajista kertoi tavoitteiden olevan sellaisia, että niitä voi toteuttaa omassa työssään. Omalle työlle asetettujen tavoitteiden selkeydestä vastaajista yli puolet oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä omalle työlle asetettujen selkeydestä oli vain vajaa viidesosa.

Työhön asetetut resurssit koetaan vastausten mukaan pääasiassa riittäviksi työhön asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Erityisesti yhteistyöhön liittyvät resurssit koettiin vastausten mukaan riittäviksi. Työaikaresurssien riittävydestä jokseenkin samaa mieltä oli lähes puolet, mutta täysin riittävinä niitä piti vain kolmasosa vastaajista. Henkilöstöresurssit koki riittämättömiksi reilu kolmasosa vastaajista. Tietoresursseja täysin riittävinä piti myös kolmannes vastaajista ja sama osuus jokseenkin riittävinä. Taloudelliset resurssit olivat vastaajista lähes puolen mielestä jokseenkin riittävät.

Lisäksi vastausten mukaan suurin osa vastaajista koki työnjaon olevan määritelty selkeästi tai tasapuolisesti. Kuitenkin lähes kolmasosa vastaajista koki työnjaon epätasaiseksi ja lähes puolet oli sitä mieltä, että työnjakoa ei ole tehty selkeästi.

5.5 Työntekijöiden näkemys ehkäisevää päihdetyötä koskevista tiedoistaan

Oman osaamisensa vastaajat määrittivät hyväksi. Esimerkiksi oman käsityksensä mukaan lähes kaikki vastaajat omaavat riittävän tiedon ja tuntemuksen työn kohderyhmästä ja kaikki vastaajat päihteiden käytön suojaavista tekijöistä ja riskitekijöistä. Tulki-

tessani vastauksia työn kohderyhmän tuntemuksesta, yllätyin erityisesti, että jopa yksikössä jonka kohderyhmänä on koko kaupungin väestö, koetaan olevan riittävää tuntemusta koko kohderyhmästä. Puolet vastaajista kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä riittävistä tiedoistaan suhteessa työn kohteen toimintaympäristöön ja sen kulttuuriin. Vajaa puolet oli asiasta täysin samaa mieltä. Päihteiden käytön tilanteesta jokseenkin riittävästi perillä koki olevansa puolet ja lähes puolet täysin riittävästi.

Työtään koskevista ohjeista, laeista ja muista ehdoista jokseenkin riittävät tiedot koki omaavansa kaksi kolmasosaa vastaajista. Puolet vastaajista koki tietojensa ja tuntemuksensa suhteessa päihteiden käytön riskeihin ja haittoihin olevan täysin riittävät. Toinen puolet vastaajista piti tuntemustaan ja tietojaan jokseenkin riittävinä. Kysyttäessä ehkäisevän päihdetyön seurantaan ja arviointiin liittyvistä tiedoista ja tuntemuksesta, vastaajista vajaa puolet kertoi omaavansa mielestään jokseenkin riittävät tiedot. Vähiten tietoa ja tuntemusta vastausten mukaan oli työn seurannasta ja arvioinnista.

5.6 Yksiköissä toteutettavan ehkäisevän päihdetyön arviointi

Lähes puolet vastaajista totesi työkäytäntöjen toteutumista, tuloksia ja vaikutuksia arvioidavan vain harvoin. Toisen lähes puolen mielestä näitä asioita arvioitiin usein. Tämä osoittaa, että arviointikäytännöt eivät ole selkeitä koko henkilöstölle tai työtä ei arvioida riittävästi. Kuitenkin arvioinnin tuottamaa tietoa kertoo hyödyntävänsä työssään lähde kolmasosa vastaajista. Arvioinnin tuottamaa tietoa hyödynnetään muun muassa työn kehittämisessä, työn rajaamisessa ja suuntaamisessa sekä työn suunnittelussa. Vastauksia tulkitessani voin todeta, että henkilöstö on orientoitunut viemään arvioidua tietoa käytäntöön vaikka yksiköiden työtä arvioidaan aina tai usein vain puolen vastaajista mukaan.

5.7 Työn laatuun liittyvät tekijät

Vajaa puolet vastaajista kertoi olevansa täysin samaa mieltä siitä, että yksikön työtä ohjaavat valtakunnallisesti asetetut ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit. Jokseenkin samaa mieltä oli toinen lähes puolet ja jokseenkin eri mieltä joka viides. Oman organisaation tuottamaa laatukäsikirjaa yksikön työn ohjaamisen välineenä piti vajaa puolet vastaajista. Jonkin muun laatuohjeistuksen koki ohjaavan yksikön työtä vastaajista puolet. Näitä muita laatuohjeistuksia kerrottiin olevan muun muassa uusi tutkimustieto,

lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, erilaiset valtakunnalliset ja kuntatasoiset ehkäisevän päihdetyön strategiat. Lisäksi tilannekohtainen harkinta ohjaa työtä. Kolmas osa ei osannut sanoa lainkaan ohjaako työtä mikään laatuohjeistus.

Vastaajat määrittivät mitä heidän käsityksensä mukaan laadulla tarkoitetaan heidän työssään. Suurimmassa osassa vastauksia laadun kerrottiin olevan kohderyhmän huomioimista sekä työn perustumista tutkittuun tietoon. Vastausten mukaan tutkitun tiedon mainittiin ohjaavan työtä ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerien ja organisaation laatuksikirjan ohella. Muita mainittuja laadun määritelmiä oman työn osalta olivat ammatillinen ja kehittävä työote, perustehtävän mukainen toiminta sekä työn seuranta ja arviointi.

5.7.1 Työn laatuun positiivisesti vaikuttavat tekijät

Työn laatuun eniten positiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi yli puolet vastaajista mainitsi refleктоivan työotteen. Esimiehen vaikutus mainittiin reilussa kolmanneksessa ja työyhteisön vaikutus kolmanneksessa vastauksia. Selkeästi määritelty työ ja alan ajankohittaisen tutkimustiedon hyödyntäminen mainittiin kumpikin neljäsosassa vastauksista. Vain joka viides vastaajista mainitsi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työn arvioimisen. Muita mainittuja työn laatuun vaikuttavia tekijöitä olivat riittävät henkilöstöresurssit ja työaika, ammattitaito, riittävä koulutus, työn arvostus ja ymmärrys muiden taholta, yhteistyö, avoimuus ja dialogisuus, kohderyhmän tuntemus ja sen osallistumismahdollisuudet, palaute tehdystä työstä, yhteisöllinen oppiminen, strategiat ja menetelmät sekä työssä saatu tuki.

Tulkitessani vastauksia laatuun positiivisesti vaikuttavista tekijöistä, huomioin, että vain 5 % vastaajista oli maininnut ehkäisevän päihdetyön strategiat ja menetelmät. Näiden ei ilmeisesti ajatella ohjaavan laadukasta työtä. Vaikka erillisessä kysymyksessä yksiköissä toteutettavan työn samansuuntaisuudesta kansainvälisten, kansallisten, seudullisten ja paikallisten strategioiden kanssa, voisin tulkita strategioiden olevan tärkeässä asemassa ja, että ne tunnettaisiin hyvin.

5.7.2 Työn laatuun negatiivisesti vaikuttavat tekijät

Negatiivisiksi vaikuttimiksi työn laatuun mainittiin reilussa puolessa vastauksista työn sisällön määrittelemättömyys. Siitä tarkemmin mainittiin muun muassa työntekijöiden yhteisen näkemyksen puute, perustyön epäselvyys ja hajanaisuus sekä erilaiset toimitajat ehkäisevän päihdetyön kentällä. Näiden yksityiskohtaisempien määrittelyjen tulkitsein kuuluvan osaksi yleistä työn sisällön määrittelemättömyyttä.

Kiire mainittiin negatiiviseksi vajaan puolessa vastauksia. Esimiehen vaikutus negatiivisena nähtiin reilussa kolmanneksessa vastauksia. Siitä tarkemmin mainittiin heikko yleisjohtaminen ja sisältöjohtaminen, esimiehen epäammattillinen käytös sekä ehkäisevän päihdetyön ymmärtämättömyys. Liian tiukat tai liian löysät työn rajaukset ja linjaukset mainittiin myös reilussa kolmanneksessa vastauksia. Kolmannes vastaajista mainitsi työssä esiintyvät epävarmuudet ja epätietoisuudet muun muassa säästötoimenpiteet ja henkilökunnan vaihtuvuuden negatiiviseksi vaikuttimeksi laatuun. Muita mainintoja negatiivisesti työn laatuun vaikuttavista tekijöistä olivat työntekijöiden puutteelliset taidot, epäselvä työnjako sekä työn arvioinnin ja kehittämisen puute. Lisäksi seuraavat mainittiin yksittäisissä vastauksissa: korjaavan ja ehkäisevän päihdetyön epäselvä rajaus, työn arvostuksen puute, edeltäjään vertaaminen, resurssien riittämättömyys, väsymys, yhteisen näkemyksen puute, työn perustumattomuus tutkittuun tietoon, tavoitteiden määrittelemättömyys, liiallinen byrokratia ja työtehtävien merkityksettömyyden kokeminen.

6 Näkemykset työn laatua ja työhyvinvointia lisäävistä toimenpiteistä

Tässä luvussa esittelen toisessa aineiston keruuvaiheessa ryhmähaastatteluilla keräämäni aineiston tulokset. Etsin ryhmähaastatteluilla vastauksia tutkimuskysymyksiini. Erityisesti kysymykseen työntekijöiden näkemyksestä toimenpiteistä työn laadun parantamiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Ensimmäiseen ryhmähaastatteluun osallistui viisi ja toiseen kuusi kohderyhmän edustajaa. Olin muodostanut ryhmähaastattelujen teemat aiemmin toteutetun sähköisen kyselyn pohjalta ja ne liittyivät työn laatuun positiivisesta ja negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin.

Työn laatuun positiivisesti vaikuttavat tekijät olivat selkeästi määritelty työ ja perustehtävän selkeys, alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä, esimies, työyhteisö sekä refleктоiva työote. Negatiivisesti laatuun vaikuttavat tekijät -teemaan kuuluivat työn sisällön määrittelemättömyys, esimies, tarpeellisten taitojen puute, kiire sekä epävarmuus tai epätietoisuus. Esittelen ryhmähaastattelujen tulokset tässä luvussa näiden teemojen mukaisesti. Selkeästi määritellyn työn ja työn sisällön määrittelemättömyyden olen yhdistänyt tuloksissa saman teeman alle, sillä ne ovat toistensa vastakohtat ja tulosten sisältö vastaa näitä molempia teemoja. Esimies -teema määriteltiin kuuluvaksi sekä positiiviseksi että negatiiviseksi vaikuttimeksi työn laatuun. Esittelen myös tähän teemaan liittyvät tulokset saman teeman alla.

6.1 Selkeästi määritelty työ ja perustehtävän selkeys

Ryhmähaastatteluissa vilkasta keskustelua herätti aihe, jossa käsiteltiin selkeästi määriteltyä työtä. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työn ja perustehtävän tulee olla selkeästi määritelty, koska se on koko työn perusta. Se osoittaa työntekijöille työn tarpeellisuuden lisäksi perustelut sille, miksi työtä tehdään ja kenelle sitä tehdään. Se auttaa myös työntekijöiden sitoutumisessa työhön.

Selkeästi määritelty työ on se kaiken a ja o, koska sen avulla tiedän mitä teen, kenelle teen, miksi teen.(A3)

Ehkäisevän päihdetyön tasot herättivät keskustelua haastatteluissa. Tarkasteltavat yksiköt ovat kaikki rajanneet työtään kohderyhmän osalta eri tavalla. Yksi työskentelee lasten ja nuorten parissa, toinen aikuisväestön kanssa ja kolmannen kohderyhmä on

koko kunnan väestö. Kaikissa yksiköissä työskennellään yleisen ehkäisyn tasolla, mutta yhdessä koetaan vahvasti tehtävän myös korjaavaa työtä.

Haastateltavat kokivat työn sisällön määrittelemättömyyden suurimmaksi uhaksi laadukkaalle ehkäisevälle päihdetyölle. Työn määrittelemättömyyden johdosta jokainen saattaa toteuttaa itse parhaaksi näkemiään ajatuksia yhteisten ehkäisevää päihdetyötä ohjaavia ajatusten sijaan. Haastateltavien mukaan tämä aiheuttaa ongelmia työn tasa-laatusuudessa ja pahimmillaan aiheuttaa sen, että ei tehdä tarkoitettua työtä vaan jotakin muuta. Tästä voin päätellä, että työn sisällön tarkempaa määrittelyä tarvitaan.

Pitää sen olla selkeesti linjattu et mihin ollaan menossa ja kuitenkin pidetään koko ajan mielessä et mikä on oleellista. (A5)

Perustehtävän pohtimiseen ja tarkasteluun palaaminen koettiin tärkeäksi. Sen mieliin muistuttamisen sekä itselle että yhdessä työyhteisön kanssa nähtiin oleellisena, jotta pystyttäisiin arvioimaan työn kannalta oleelliset tehtävät.

On tärkeitä et sitä mietitään aina aika-ajoin et mikä se on se perustehtävä ja kirjastaa sitä itselle ja työyhteisölle, se miten tätä työtä tehdään ja minkä takia. (B5)

Oman työn selkeyden lisäksi haastateltavat kaipasivat selkeyttämistä koko ehkäisevän päihdetyön kentälle, jossa kunnallisten toimijoiden lisäksi työskentelee paljon kolmannen sektorin toimijoita. Haasteeksi koettiin kaikkien ehkäisevän päihdetyön toimijoiden työnjako valtakunnallisesti ehkäisevässä päihdetyössä. Siihen tarvittaisiin tehostamista tiedotuksessa.

6.2 Työyhteisö

Työyhteisön vaikutus työn laatuun nähtiin tärkeänä tekijänä. Työyhteisöstä keskusteltiin toisaalta positiivisena voimavarana, sen lisäksi se nähtiin energiaa vievänä asiana.

Meidän työyhteisö on tällä hetkellä osittain sellanen, joka antaa ja osittain sellanen joka vie sitten sitä energiaa. (B6)

Avoin yhteinen keskustelu työyhteisössä nähtiin ensiarvoisen tärkeäksi, vaikka kaikki eivät kokeneet sitä mahdolliseksi. Mikäli työyhteisössä löydetään yhteinen refleктоiva työote työntekijöiden näkemyksen mukaan työn laatu ja työhyvinvointi lisääntyvät. Parhaimmillaan työyhteisö koettiin työssä viihtyvyyden lisätekijänä. Sillä ajateltiin olevan suuri merkitys työilmapiirin synnyttämisessä sekä ylläpitämisessä. Kun työyhteisön

koetaan olevan ammattitaitoinen, mahdollistava ja tukeva, sen jäsenien työssä jaksaminen ja viihtyminen lisääntyvät. Työyhteisön merkitys korostuu haastateltavien puheissa erityisesti silloin kun esimies työskentelee fyysisesti erillään muusta työyhteisöstä. Yhdessä tarkasteltavassa yksikössä esimies työskentelee fyysisesti eri paikassa muun työyhteisön kanssa.

Työyhteisöä käsiteltäessä myös työn arvostus herätti keskustelua haastatteluissa. Kysyttäessä haastateltavilta kokevatko he, että heidän tekemäänsä työtä arvostetaan, vastaukset olivat pääosin positiivisia. Erityisesti yhteistyökumppaneilta saatu arvostuksen kokemus nostettiin keskusteluun. Pidempään ehkäisevän päihdetyön parissa työskennelleet pystyivät näkemään työn arvostuksen nousun ja päihteitä koskevan asennemuutoksen pidemmällä aikajänteellä. Päihde- ja mielenterveysongelmien kasvun ja yleistymisen sekä ehkäisevän päihdetyön menetelmien kehittymisen arveltiin vaikuttavan osaltaan niihin.

Mä oon ilonen, että mä oon kymmenen vuoden kuluessa nähny asennemuutoksen. Siis päihdeilmapiirin muutoksen alkoholin käytön suhteen. Mä oon hirveen ilonen siitä kun mä ajattelin et tää on ikuisuuskyseminen, et tätä samaa työtä eikä mitään tapahdu. Mutta kyllä se näkyy, se näkyy mediassa, se näkyy koulutuksissa, palautteissa ja asenteissa. (B3)

Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan olleet tyytyväisiä oman organisaationsa osoittamaan työn arvostukseen. Jotkut haastateltavista kertoivat turhautumisesta, joka syntyy kun oma organisaatio ei osoita ymmärrystä ehkäisevälle päihdetyölle ja esimerkiksi työhön liittyvien materiaalien kehittämiseksi. Tämän seikan huomioimalla voitaisiin lisätä erityisesti hyvinvointia työssä.

6.3 Esimies ja esimiestyö

Työyhteisön merkitys laadukkaasti toteutettavassa työssä koettiin suureksi, mutta siihen koettiin myös esimiehellä olevan oleellinen merkitys. Työyhteisön ajateltiin toimivan hyvin jos sitä johdetaan hyvin.

Sinänsä työyhteisö voi pelastaa paljon, mutta se ei kuitenkaan korvaa sitä että, jos työtä ei nimenomaan ole esimiehen taholta osaltaan määritelty selkeästi ja perustehtävä ei oo selkee ja esimiehisyys ei oo kunnossa, niin sillan työyhteisö ei voi sitä pelastaa valitettavasti. Vaikka tahtotilaa siihen olisikin. (A2)

Haastateltavat pohtivat, että esimiehellä on olennainen rooli myös työn perustehtävän selkeyttämisessä ja työn rajaamisessa. Esimiehen osoittamalla oikeudenmukaisella ja tasa-arvoisella kohtelulla työntekijöitään kohtaan on suuri merkitys. Esimiehen osoittama tasa-arvo ilmenee haastateltavien mukaan esimerkiksi sillä, että työtehtävät jaetaan tasaisesti ja työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti. Jos esimies sallii yhden työntekijän tehdä jotakin, on hänen sallittava se myös muille tasapuolisesti. Sallimalla vain yhden toimia eri tavalla, esimiehen käytös vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön ja siellä vallitsevaan ilmapiiriin.

Vaikka muutoin työyhteisö olisikin toimiva, haastateltavien mielestä toimimaton esimies-alais-suhde asettuu uhaksi työssä viihtyvyydelle ja jaksamiselle. Haastateltavista osa kertoi olevansa tyytyväinen nykyiseen esimieheensä, mutta myös tyytymättömyyttä osoitettiin. Jotkut haastateltavista mainitsivat syyksi esimerkiksi työntekijän ja esimiehen väliset näkemuserot työstä.

Esimiehelle kohdistettiin odotuksia, joista vahvana keskusteluun nousi esimiehen rooli työyhteisön toimivuuden ja ilmapiirin muokkaajana. Haastateltavien mielestä esimiehellä on velvollisuus muokata työyhteisö sellaiseksi, johon työntekijöiden on hyvä tulla.

Mun mielestä esimies vaikuttaa siihen työyhteisöön et millanen henki siellä työyhteisössä on ja kohdellaaks kaikkia tasavertaisesti ja tasapuolisesti ja tunteeks jokainen millä tavalla kuuluvansa siihen yhteisöön. Esimiehen pitäis pystyy pitää se työyhteisö sellasena, et siihen ois kaikkien kiva tulla ja siellä vois oikeesti jakaa ja miettiä asioita yhdessä. (B6)

Tärkeäksi koettiin myös esimiehen toiminta, jolla hän pitää työyhteisön puolia sekä on kiinnostunut käytännön työstä. Lisäksi esimieheltä odotetaan taustatukea, molemmin puolista luottamusta sekä apua työn rajaamisessa.

6.4 Epätietoisuus ja epävarmuus työssä

Työssä koettu epätietoisuus tai epävarmuus nähtiin haastatteluissa sekä työntekijän sisäisenä asiana että ulkopuolelta tulevana tekijänä. Suurimmalta osaltaan sitä käsiteltiin ulkoapäin tulevana asiana, johon työntekijä itse ei voi vaikuttaa. Siihen liittyviksi asioiksi haastateltavat nimesivät muun muassa jatkuvasti muuttuvan työelämän, organisaatiomuutokset ja työsuhteiden määräaikaaisuuden.

Mä miellän tän ehkä enemmänkin semmoseks, joka liittyy tämmösiin ulkosiin tekijöihin. Et ku työelämä muuttuu koko ajan ja tulee organisaatiomuutoksia ja aika usein on semmonen tunne et mulle ei tuu tietoa, mua ei kuunnella, mä en pysty vaikuttamaan. (A5)

Tässä yhteydessä käsiteltiin myös organisaation sisällä tapahtuvaa viestintää, joka liittyy muutostilanteisiin. Haastateltavat kokivat, että muutoksiin liittyviä tärkeitä tietoja ei aina saateta käytännön työntekijöiden tasolle tai ne esitetään pitkällä viiveellä.

6.5 Alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä

Ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen omassa työssä koettiin haastatteluissa hyvin tärkeäksi, joskaan siihen tutustumiseen käytettävää aikaa ei koettu olevan riittävästi. Siihen toivottiin muutosta, jotta työ olisi laadukkaampaa. Alan tutkimustietoa hyödynnetään haastateltavien mukaan muun muassa vaikuttavien ehkäisevän päihdetyön menetelmien kehittämisessä. Sillä on myös paikkansa ehkäisevän päihdetyön eettistä ja sosiologisia näkökulmaa tarkasteltaessa. On tärkeää, että työntekijä ymmärtää esimerkiksi millaiset tekijät vaikuttavat yksilön tekemiin päihteitä koskeviin valintoihin.

Mulle tuli mieleen se et kuinka tärkeitä ehkäisevässä päihdetyössä olis jotenki se ajantasaisuus ja se kärjistettynä kuinka kankkulan kaivoon se homma voi mennä jos ei jotenki olla ajan tasalla. (A2)

Tutkimustiedolla on myös tärkeä osa työntekijän henkilökohtaisen osaamisen vahvistamisessa. Mikäli ajankohtainen tutkimustieto on työntekijällä hallussa, hän pystyy haastateltavien mukaan ottamaan kantaa ja osallistumaan keskusteluun useammasta eri näkökulmasta. Tutkimustieto määriteltiin haastatteluissa laadukkaaksi työn perustaksi. Sillä nähtiin jopa pystyttävän perustelemaan ehkäisevää päihdetyötä.

Haastatteluissa keskusteltiin myös ehkäisevälle päihdetyölle valtakunnallisesti asetetuista laatuksiteereistä. Niitä hyödynnetään tarkasteltavien yksiköiden työssä eritasoisesti.

Kyl se valtakunnallisesti tän meidän työn semmoseen arviointiin ja laatuun pohjautuu. Et jos sitä laatuksiteettä seuraa, niin voi sanoa et tää on laadukasta ehkäisevää päihdetyötä. Nämä on valtakunnallisesti tehty nämä kriteerit. (B1)

Osa haastateltavista kertoi laatuksiteerejä käytettävän työn ja joidenkin hankkeiden avaamisessa. Toiset taas kertoivat, että laatuksiteerejä ei ollut koskaan hyödynnetty työssä. Sen ajateltiin osittain johtuvan siitä, että laatuksiteerit koettiin vaikeaselkoiseksi

eikä niitä ole osattu hyödyntää työssä. Kuitenkin asetettuja laatukriteerejä arvostettiin haastateltavien mukaan hyvinkin paljon.

6.6 Refleктоiva työote

Refleктоivan työotteen haastateltavat kokivat työn yhdeksi perustaksi sekä yksilö- että työyhteisötasolla.

Mä lisäisin tohon refleктоivaan työotteeseen, et myös työyhteisö kykenis refleктоivaan työotteeseen. Ei pelkästään jokainen itse, vaan meidän täytyy yhdessä-pysähtyy miettimään et mitä varten me tehdään näitä asioita. (B4)

Haastateltavat kertoivat, että refleктоiva työote auttaa pysymään ajan hermolla ja priorisoimaan työtä sekä siinä käytettävän tutkimustiedon hyödyntämistä. Haastateltavat näkivät tärkeänä, että yksittäisen työntekijän oman työn refleктоimisen lisäksi sitä hyödynnetään myös yhdessä työyhteisönä. Sillä tarkoitettiin pysähtymistä miettimään työn peruslähtökohtia, kuten esimerkiksi miksi ehkäisevää päihdetyötä tehdään. Lisäksi sen avulla on tarkoitus oppia tehdystä ja hyödyntää opittua jatkossa.

6.7 Tarpeellisten taitojen puute

Työn ollessa monitahoinen ehkäisevää päihdetyötä tekevällä henkilöllä on haastateltavien mukaan oltava monenlaisia taitoja, niitä on kehitettävä ja ylläpidettävä. Heidän näkemyksensä mukaan työntekijät voivat itse kehittää tiettyjä tarpeellisia taitoja, joita kokevat puuttuvan, mutta myös työnantajan tarjoama koulutus nähtiin tässä yhteydessä tärkeäksi. Haastateltavat pohtivat toisaalta myös sitä, että koulutukseen pääsy on ajoittain hankalaa niiden maksullisuuden vuoksi.

Haastateltavat totesivat, että vaikka yksittäiselle ehkäisevän päihdetyön tekijälle asetetaan paljon erilaisia osaamisvaatimuksia ja ominaisuuksia, sitäkin tärkeämpää on, että erilaista osaamista hyödynnetään myös työyhteisön kesken. Kokonaisuutena työyhteisöstä tulisi löytyä toisiaan täydentäviä osaamisalueita, koska yksittäisellä henkilöllä niitä kaikkia ei voi olla.

Monenlaisia taitoja tarvitaan, et niin ku se et samassa ihmisessä pitää olla organisaattoria ja tutkijaa ja verkostoimista, mut et ehkä joku sellanen pointti tässä olis et siinä työryhmässä kiteytyis ne. Et siellä olis se tutkijatyyppe, siellä olis se dramaturgi, siel ois se verkostoasiantuntija. Kaikki mahdolliset et siinä pystys hyödyntää niitä toisten osaamisten puolia ja tuomaan sen oman panoksensa siihen. (A4)

Ehkäisevää päihdetyötä tekevän henkilön osaamisvaatimuksista keskusteltaessa haastateltavat mainitsivat kiinnostuksen tekemäänsä työtä kohtaan, halun kehittyä, kontaktikyvyn sekä substanssiosaamisen. Myös kyky analyttisyyteen ja kriittisyyteen, kykyyn yhdistää eri asioita sekä nähdä asioita useasta eri näkökulmista mainittiin tässä yhteydessä. Kaiken kaikkiaan haastateltavat totesivat, että ehkäisevää päihdetyötä tekevän on oltava moniosaaja. Hänen pitäisi hallita esimerkiksi verkostotyön osaaminen, tiedottaminen ja atk-aidot. Myös se, että huomaa itseltään puuttuvan jonkin tarpeellisen taidon, koettiin tärkeäksi työntekijän ominaisuudeksi. Puuttuvien osaamisalueiden kehittämiseen toivottiin vahvempia koulutusmahdollisuuksia työn ohella.

6.8 Kiire

Työssä syntyvä kiire koettiin haastatteluissa pääosin sellaiseksi, johon voi itse vaikuttaa. Haastateltavat kertoivat, että kiirettä aiheutetaan myös omilla toimilla. Esimerkiksi työn suunnittelulla ja kalenteroinnilla pystytään hallitsemaan kiirettä.

Itse hallittavan kiireen lisäksi kuitenkin haastatteluissa todettiin, että kiire johtuu osittain myös ulkopuolisista tekijöistä.

Pystyy itse vaikuttaa kiireen tunteeseen, mut musta se liittyy myös tosi paljon siihen et jos se työn sisältö on tosi määrittelemätön ja tosi huonosti rajattu. Sillon se menee just siihen, että sulle hirveen helposti kasataan kaikenlaisia tehtäviä ja sua vedetään hirveen moneen eri suuntaan. Et se liittyy niin ku sekä suhun ittees että tämmösiin ulkoihin seikkoihin. (A5)

Työn sisällön epäselvä tai epätarkka määrittely vaikuttaa haastateltavien mukaan kiireen tuntuun. Mikäli työ on heikosti rajattu, työtehtäviä tulee paljon ja ne kasaantuvat. Tämä aiheuttaa kiirettä. Myös epäselvyys johtamisrakenteessa aiheuttaa kiirettä, kun työtehtäviä annetaan useammalta eri taholta.

7 Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kuvata ehkäisevän päihdetyön työntekijöiden näkemyksiä työn laatuun ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi tavoitteenani oli tuottaa tietoa niistä asioista, joiden huomioimisella on vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja työn laatuun. Työntekijät nimesivät työn laatuun positiivisesti eniten vaikuttavan selkeästi määritellyn työn, alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntämisen työssä, esimiehen, työyhteisön sekä refleктоivan työotteen. Negatiivisesti työn laatuun heidän mielestään vaikuttaa työn sisällön määrittelemättömyys, epävarmuus tai epätietoisuus työssä, esimies, tarpeellisten taitojen puute sekä kiire. Seuraavaksi esitän opinnäytetyöni tuloksista johtopäätöksiä ja toimenpide-ehdotuksia, jotka huomioimalla työntekijät voivat tehdä laadukasta ehkäisevää päihdetyötä sekä voivat työssään hyvin.

7.1 Ehkäisevän päihdetyön ja perustehtävän selkeämpi määrittely

Opinnäytetyöhöni osallistuneet työntekijät olivat keskenään yhtä mieltä siitä, että ehkäisevä päihdetyö on laaja ja määrittelemätön kokonaisuus. Ehkäisevä päihdetyö Suomessa 2011 -tutkimusraportin mukaan monialaisuus on ehkäisevän päihdetyön sekä voima että heikkous. Sillä tarkoitetaan ehkäisevän päihdetyön toteutuksen kuulamista monille toimijatahoille. Siinä etuna on useiden toimijoiden asiantuntijuuden yhdistyminen, mutta toisaalta vaarana on, että ehkäisevä päihdetyö nähdään jonkun muun toimijan toimialueen toiminnaksi kuin omaan toimialaan liittyväksi. Monialainen yhteistyö mainitaan raportissa pitkäjänteisyyden ja koordinoinnin rinnalla laadukkaan ja vaikuttavan ehkäisevän päihdetyön tunnusmerkkinä. (Strand 2011: 20, 22.)

Warsell ja Tenkanen (2009:56) toteavat, että ehkäisevän päihdetyön hajanaisuus ja laadun kirjavuus muodostuvat uhkaksi työn tiedepohjalle ja sisällölle. Samoin opinnäytetyöhöni osallistuneet työntekijät kokevat ehkäisevän päihdetyön monitahoisuuden ja laajuuden haasteeksi työlle sekä sen laadulle. Lisäksi tämä ehkäisevän päihdetyön hajanaisuus asettaa vaatimuksia johtamiselle ja strategiatyöskentelylle. Uhka työn sisällölle ja tietopohjalle ilmenee jo Stakesin ehkäisevän päihdetyöryhmän vuonna 1998 tekemässä selvityksessä, jonka mukaan ehkäisevän päihdetyön sisältö hahmottuu täysin eri tavalla riippuen vastaajan ammatillisesta orientaatiosta ja hallinnollisesta viitekehystä (Mäkelä 1998: 13).

Johtopäätöksenä tästä voin todeta, että työntekijät kaipaavat yksiköiden perustehtävän terävöittämistä. Kuten Järvinen (2012: 27) toteaa, perustehtävän selkeys määrittää työn tekemiselle selkeät raamit ja sen, mitä varten kyseinen työpaikka on olemassa. Hyvin organisoitu työ tuottaa Nummelinin (2008: 17) mukaan hyvää tulosta ja lisää myös työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijöiden tämänhetkisten näkemysten työn sisällön määrittelemättömyydestä ei voida katsoa tukevan työhyvinvointia.

Nykyiseen hallitusohjelmaan kirjattu raittiustyölain uudistus tulee omalta osaltaan määrittelemään ehkäisevää työtä tarkemmin ja saattaa sen ajantasaisemmaksi jo käytettävien termien osalta (Valtioneuvoston kanslia 2001: 61). Ehkäisevä päihdetyö on usein nähty osana aiempaa raittiustyötä. Nykymuotoinen ehkäisevä päihdetyö on kuitenkin laajempi kokonaisuus, joka tulisi huomioida myös lakia säädettäessä. Opinnäytetyöni tuloksissa on havaittavissa, että vain pieni osa tarkasteltavien yksiköiden henkilöstöstä näkee ehkäisevän päihdetyön olevan perinteistä valistusta. Tätä tukee kansainvälisen alkoholipolitiikkaa tarkastelevan työryhmän toteamus siitä, että alkoholikasvatuksen ja valistuskampanjoiden vaikutusten voidaan odottaa jäävän vähäisiksi. Niiden vaikuttavuuden tai kustannustehokkuuden näkökulma on heikko. (Babor ym. 2003: 200.) Soikkelin (2004: 23) mukaan ehkäisevä päihdetyö tulisivin nähdä laajempana terveyttä ja hyvinvointia edistävien toiminta- ja elinympäristöjen luomisena pelkän valistuksen ja tiedotuksen sijaan. Vielä vuonna 1998 Stakesin tekemän tutkimuksen mukaan kaikissa haastatteluun osallistuneissa 13:sta kunnassa toteutettiin alkoholivalistusta (Mäkelä 1998: 23).

7.2 Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerien hyödynnettävyys

Erityisesti työn sisällön ja koko ehkäisevän päihdetyön määrittelemättömyyden aiheuttamaa hämmennystä tulee terävöittää yhteisellä työn määrittelyllä ja sanastolla sekä työyhteisössä että muiden alan toimijoiden kanssa. Tämänhetkisten valtakunnallisten ehkäisevän päihdetyön laatukriteerien ei koeta vastaavan tähän. Tämä saattaa johtua laatukriteerien vaikeaselkoisuudesta ja kokemuksesta, jonka mukaan se ei sovellu perustyön laadun viitoittamiseen tai arviointiin. Osallistuneilla työntekijöillä oli kuitenkin vankka arvostus ehkäisevän päihdetyön laatukriteerejä kohtaan – onhan ne asettanut vaikutusvaltainen taho noudatettavaksi valtakunnallisella tasolla. Kriteeristöä on kuitenkin kehitettävä sopivammaksi perustyön käyttöä varten.

Opinnäytetyöni prosessin alkuvaiheessa pidin ehkäisevälle päihdetyölle valtakunnallisesti asetettuja laatukriteerejä vahvassa osassa opinnäytetyötäni. Pilkoin niiden sisältöä sähköisen kyselyn kysymyksiin ja pidin niitä vankkana osana taustateoriaa. Prosessin aikana kävi kuitenkin ilmi, että tämä laatukriteeristö on tehty perustuen hermeneuttiseen ajatteluun eikä niinkään aiempaan laatutyöhön. Tämän vuoksi etsin lähemmäksi sopivan laadun määritelmän toisaalta. Pidän itse merkittävänä löytönä tätä ehkäisevän päihdetyön laatukriteerien heikkoa laatuteoriapohjaa, sillä kriteeristö on tehty valtakunnalliseksi laatutyön oppaaksi ehkäisevään päihdetyöhön. Palaute, jonka mukaan kriteeristö on vaikeaselkoinen ja hankala käytettäväksi perustyössä, saattaa johtua sen puuttuvasta laatutyön perustasta.

7.3 Esimiehen osoittama tuki ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelevinen

Jotta työntekijät pystyvät toteuttamaan työtään jatkossa entistä laadukkaammin ja voivat työssään hyvin, he tarvitsevat enemmän esimiehen tukea esimerkiksi työn rajaamisessa ja perustehtävän selkeyttämisessä. Samoin kuin Järvinen (2012: 10), työntekijät toteavat, että esimiehen toiminnan merkitystä ei voida liikaa korostaa. Esimiestoiminnan toimivuus korostuu erityisesti työn laatua tarkasteltaessa. Mikäli esimiesalassuhde on toimimaton, asettuu se uhkaksi työn laadulle ja työssä jaksamiselle. Esimiehen on myös osoitettava luottamusta työntekijöilleen, jotka vastavuoroisesti osoittavat sitä esimiehelleen. Kuten myös Nummelin (2008: 57) korostaa, haastateltavat toivovat esimiehen toivotaan kohtelevan työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

Tuloksista käy ilmi myös työntekijöiden tarve vahvaan sisältöjohtamiseen, jossa tärkeää on esimiehen tuntemus ehkäisevästä päihdetyöstä. Mielestäni tämä johtuu siitä, että kun ehkäisevä päihdetyö ja perustehtävä ovat epäselviä, työntekijät kaipaavat erityisen paljon työn sisällön ohjaamista esimiehen taholta. Esimiehen apu työtehtävien priorisoinnissa ja tämän myötä työajan hallinnan opastuksessa on oleellinen. Sisältöjohtamisen lisäksi työntekijät odottavat esimieheltään sujuvia yleisiä johtamistaitoja.

7.4 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön hyvinvointiin on myös kiinnitettävä huomiota, sillä hyvinvoivista yksilöistä syntyy laadukkaaseen työhön kykenevä yhteisö. Työhyvinvoinnin näkökulman huomi-

oimisella on myös merkittävä taloudellinen kannattavuus, joka tulisi huomioida nykyisessä tiukassa taloustilanteessa (Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2012).

Työyhteisön yhteisen refleктоivan työotteen löytäminen on tärkeää. Työntekijät toivovat enemmän työn arvioimisen äärelle pysähtymistä ja tehdystä työstä oppimista. Refleктоivan työotteen muotoutumiseen voisi auttaa yhteisten arviointikäytäntöjen etsiminen. Työntekijät pitävät työn arvioinnin toteutumista laadukkaan työn merkkinä. Jokinen (2006: 26) on asiasta samaa mieltä, sillä arvioinnin avulla voidaan kehittää työtä ja tehdä tarvittavat korjausliikkeet. Tällä hetkellä työntekijöillä on kirjavia näkemyksiä siitä, miten työtä arvioidaan tai arvioidaanko lainkaan. Näkemykset vaihtelevat myös siitä, miten arvioitua tietoa hyödynnetään työssä. Esimerkiksi palautteiden kerääminen työstä ei ole systemaattista. Näin ollen työn kehittäminen ei perustu palautteen kautta tulleen arviointiin.

Myös osallistumisen mahdollisuudet esimerkiksi muutostilanteissa on suotava työntekijöille. Koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen auttaa työntekijöitä kehittymään työssään ja kehittämään työtään. Työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että oikeanlaisella pohjakoulutusvaatimuksella on vaikutusta työstä suoriutumiseen. He kokevat, että ehkäisevää päihdetyötä tekevällä on substanssiosaamisen lisäksi muun muassa hyvät sosiaaliset taidot, verkostotyön osaamista, kiinnostusta kehittää työtä ja kyky soveltaa tutkittua tietoa työssään. Näihin taitoihin voidaan vaikuttaa tarjoamalla koulutusta.

Työntekijöille on tarjottava riittävä aika työtehtävistä suoriutumiseen, jotta vältettäisiin epäkohdat työhyvinvoinnissa. Erityisesti lisää aikaa työntekijät tarvitsevat alan tutkimustiedon haltuun ottamiseen. Edellä mainittuja tukee Riikosen, Tuomen, Vanhalan ja Seitsamon (2003: 12, 25) näkemys, jonka mukaan yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin voidaan yleisesti vaikuttaa kiinnittämällä huomiota muun muassa johtamiseen ja esimiestoimintaan, vuorovaikutussuhteisiin, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin sekä työilmapiiriin.

7.5 Työn arvostus

Työntekijät kokevat, että ehkäisevää päihdetyötä on alettu arvostaa entistä enemmän. Näkemys poikkeaa vuonna 2011 ehkäisevän päihdetyön tilasta kunnissa tehdyn kyselyn tuloksista, joiden mukaan ehkäisevä päihdetyö kohtaa kielteistä asenneilmapiiriä. Samassa tutkimuksessa käy myös ilmi, että ehkäisevän päihdetyön oleellinen onnistumisen edellytys on työn arvostus erityisesti päättävällä taholla. (Strand 2011: 4.)

Opinnäytetyöhöni osallistuneet arvioivat ehkäisevän päihdetyön arvostuksen lisääntymisen johtuvan osittain päihteisiin liittyvien asenteiden muutoksesta. On kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen, miten työ profiloituu omassa organisaatiossa. Työntekijät eivät koe aina saavansa arvostusta työlleen omalta organisaatioltaan. He kertovat, että oman organisaation sisällä ei aina ymmärretä heidän tekemäänsä työtä ja ehkäisevän päihdetyön käytännön tarkoitusta. Ymmärtämistä voitaisiin edesauttaa työn selkeämmällä määrittelyllä ja sisällöillä sekä organisaation sisällä tehtävällä yhteistyöllä. Mikäli työntekijät kokevat heidän työtään arvostettavan, ovat he motivoineempia ja sitoutuneempia työn sekä sen laadun kehittämiseen.

8 Pohdinta ja jatkotutkimusaiheet

Tässä luvussa pohdin opinnäytetyöprosessiani, siinä tekemiäni valintoja, sen tuloksia ja luotettavuutta sekä lopuksi esitän jatkotutkimusaiheita. Luvussa 8.1 tarkastelen tarkemmin opinnäytetyöni tuloksia ja peilaan niitä valitsemaani ISO:n laadun määrittelmään. Luvussa 8.2 pohdin opinnäytetyöhöni liittyviä luotettavuustekijöitä ja luvussa 8.3 opinnäytetyössä tekemiäni valintoja aineiston ja käytettyjen menetelmien osalta. Lopuksi esitän omassa alaluvussa 8.4 jatkotutkimusaiheita.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekemisen prosessi on osoittautunut minulle suureksi oppimisen kokemukseksi. Ehkäisevä päihdetyö on aiheena minulle ennestään tuttu, mutta pelkästään jo siihen löysin prosessin aikana paljon uusia näkökulmia vahvistamaan omaa asiantuntijuuttani aiheesta. Aineistosta tekemieni johtopäätösten ja tulkintojen tekemiseen on varmasti vaikuttanut osaltaan se, että olen itse työskennellyt ehkäisevän päihdetyön parissa lähes kymmenen vuotta. Tarkasteltavat yksiköt ja suurin osa niissä työskentelevästä henkilöstöstä on minulle tuttuja. Koen, että ehkäisevän päihdetyön tuntemus ja substanssiosaaminen on ollut eduksi tätä opinnäytetyötä tehdessäni. Olen tietoisesti kuitenkin pyrkinyt välttämään oman kokemukseni näkymistä erityisesti aineistoa tulkittaessa, jotta vääristymiä ei syntyisi ja aineisto saisi puhua puolestaan. Prosessin aikana olen myös itse vakuuttunut siitä, kuten Julkisten palvelujen laatustrategia (1998: 10) sen ilmaisee, että koko organisaation kattavan laatutyön avulla työn organisointi ja johtamistavat uudistuvat sekä henkilöstön hyvinvointi ja työilma-
piiri paranevat.

8.1 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyöni tuloksissa korostuu vahvasti työntekijöiden näkemykset ehkäisevän päihdetyön laaja-alaisuudesta. He kokevat työn määrittelemättömyyden suurimmaksi uhkaksi työn laadulle. He toivovat yhteistä ehkäisevän päihdetyön määrittelyä erityisesti siitä, mikä tehtävä kenellekin toimijalle kuuluu ja sanastoa, jolla voitaisiin yhteisesti ymmärtää mistä työssä on kysymys. Nykyisen ehkäisevän päihdetyön laatuksiteristön ei koeta olevan sellainen. Perustyön selkeyttäminen lisäisi myös hyvinvointia työssä.

Esimiehellä koetaan olevan suuri merkitys työn rajaamisessa. Häneltä toivotaan lisää palautetta, luottamusta sekä oikeudenmukaista ja tasapuolista työntekijöiden kohtelusta. Työyhteisöön liittyviä laadun ja työhyvinvoinnin osatekijöitä ovat yhteisen reflektoidun työotteen löytäminen esimerkiksi yhteisillä työn arviointimenetelmillä sekä riittävän työajan, osallistumis- ja koulutusmahdollisuuksien tarjoamisella. Työntekijät kokevat, että ehkäisevässä päihdetyössä työskentelevän on oltava moniosaaja, joka hallitsee verkostotyön osaamisen, osaa tulkita ja käyttää tutkimustietoa sekä kykenee osallistumaan laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun. Työntekijöiden näkemyksen mukaan tutkimustiedon hyödyntäminen työssä ja kohderyhmän huomioiminen ovat myös laadukkaan työn merkki ja työhyvinvointia lisäävän työn arvostuksen nostaminen omassa organisaatiossa.

Opinnäytetyöni tuloksia tarkasteltaessa käyttämäni laadun määritelmän ISO:n laadunhallinnan periaatteisiin, on niistä löydettävissä selkeitä yhteneväisyyksiä. ISO:n mukaan laadunhallinnan periaatteet koskevat asiakaslähtöisyyttä, johtamista, ihmisten osallistumista, prosessimaista lähestymistapaa, tosiasioihin perustuvaa päätöksentekoa sekä yhteistyökumppanuutta (Suomen Standardoimisliitto 2001: 8). Opinnäytetyöhöni osallistuneet työntekijät nimesivät laadukkaan työn kriteereiksi kohderyhmän osallistumisen ja huomioimisen, esimiehen vaikutukset työhön ja työyhteisöön, työntekijöiden osallistumismahdollisuudet ja tutkimustiedon hyödyntämisen työssä. Nämä edellä mainitut on rinnastettavissa ISO:n laadunhallinnan periaatteisiin.

8.2 Luotettavuus

Opinnäytetyöni reliäbeliutta osoittaa aineiston tarkka käsittely ja läpikäynti. Arvioin, että analyysivaiheessa tekemäni huolellinen tarkastelu sekä haastattelujen litterointi, auttoivat huomioimaan kaiken tarpeellisen. Erityisesti läsnäoloni haastattelutilanteissa syvensi ymmärrystäni haastateltavien kertomista asioista sekä niihin liittyvistä merkityksistä ja kokonaisuuksista. Olen esittänyt tulokset siten, että ne heijastavat aidosti osallistuneiden henkilöiden näkemyksiä ja ajatuksia (Hirsjärvi – Hurme 2010: 189). Myös se, että opinnäytetyöni tulokset laatuun vaikuttavista tekijöistä ovat samansuuntaisia asetettujen laatustandardien, esimerkiksi ISO-standardien, kanssa, osoittaa reliäbeliutta. Näitä yhtymäkohtia ovat muun muassa tosiasioihin perustuva päätöksen teko, asiakaslähtöisyys sekä johtajuus. Kun kahdella tutkimuskerralla saadaan aikaiseksi samansuuntaisia tuloksia, voidaan tutkimuksen katsoa olevan reliäbeli (Hirsjärvi – Hurme 2010: 186).

Reliabiliteettia heikentäväksi osa-alueeksi opinnäytetyössäni arvioin sähköisen kyselyn kysymysten asettelun. Osa vastausten ristiriitaisuudesta selittyy yksiköissä tehtävän ehkäisevän päihdetyön erilaisista rajauksista, mutta osittain siihen on saattanut vaikuttaa kysymykset, joita kaikki vastaajat eivät ehkä ymmärtäneet täysin samalla tavalla. (Ronkainen ym. 2008b: 36.) Sähköisen kyselyn aineiston hyödyntäminen jäi kuitenkin aiottua pienempään rooliin, joten siihen liittyvä reliabelius on vain pienessä osassa kokonaisuutta tarkasteltaessa.

Validiteettia tarkastellessani voin todeta, että valmis opinnäytetyöni käsittelee sitä, mitä sen alun perin odotin käsittelevän. Siinä asettamani tutkimuskysymykset ovat ohjanneet niin tutkimus- ja analyysimenetelmien valintaa kuin tulkintojeni ja johtopäätösteni tekemistä. Näin ollen voidaan katsoa, että keräämälläni aineistoilla on voitu vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja siinä on tuotettua tietoa aiotuista aiheista. Opinnäytetyössäni käytän käsitteitä, jotka heijastavat tarkasteltavaksi tarkoitettua ilmiötä eli ehkäisevää päihdetyötä, sen laatua sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmaa. Olen myös esittänyt opinnäytetyöni tuloksille vahvistusta kirjallisuudesta ja aiemmasta aiheista koskevasta teoriataustasta. (Hirsijärvi – Hurme 2010: 187, 190.) Arvioni mukaan olen opinnäytetyössäni kuvannut analyysiprosessia riittävän läpinäkyvästi, jonka voi katsoa lisäävän validiteettia (Ruusuvoori – Nikander – Hyvärinen 2010: 27).

Validiteettia kriittisesti arvioidessani totean, että mikäli käyttämäni aineisto olisi ollut suurempi, sen yleistettävyyksensä olisi ollut vahvempi. Kuitenkin tapaustutkimuksen kyseessä ollessa aineisto täyttää siihen liittyvän validiuden määritelmän, koska se kuvailee tarkasti osallistuneiden yksiköiden henkilöstön näkemyksiä. Vaikka kuvaus on tehty vain kolmen yksikön henkilöstön näkemyksistä laatuun ja työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä, uskon niiden olevan käyttökelpoisia muissakin vastaavissa ehkäisevän päihdetyön yksiköissä.

Luotettavuutta arvioitaessa on mielestäni oleellista pohtia omaa tuttuuttani kohderyhmän henkilöiden kanssa. Suurin osa heistä tuntee minut entuudestaan ja oman arvioni mukaan sillä oli positiivinen vaikutus kohderyhmän sitoutumiseen. Toisaalta olen aineistoa käsiteltäessä huomionut seikan, että tuttuuteni ja se, että suurin osa osallistujista tuntee myös toisensa, on saattanut vaikuttaa ryhmähaastattelutilanteeseen. Sillä on saattanut olla vaikutusta siihen, miten osallistujat ovat näkemyksiänsä ilmaisseet. En kuitenkaan näe sillä olleen oleellista vaikutusta ryhmädynamiikkaan tai saatuihin tuloksiin. Olen pyrkinyt antamaan tilaa jokaisen yksittäisen vastaajan näkemyksille ke-

rätessäni aineistoa myös sähköisellä kyselyllä, johon kukin vastasi henkilökohtaisesti. Ryhmähaastatteluihin osallistuneiden motiivista minulla ei ole varmaa tietoa, koska he ilmoittautuivat mukaan vapaaehtoisina. Oman näkemykseni mukaan haastatteluihin osallistuneet työntekijät ovat kehittämisorientoituneita ja halusivat myötä olla mukana työn laatua ja työhyvinvointia kehittävässä prosessissa.

8.3 Opinnäytetyöprosessissa tekemäni valinnat

8.3.1 Tarkasteltava aineisto

Opinnäytetyössäni parinkymmenen osallistujan joukko olisi ollut liian pieni kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Sen sijaan se kvalitatiivisessa riittävä, sillä tiedonantajien määrän sijaan aineiston laatu on tärkeämpi (Heikkilä 2008: 29). Laadullista tutkimusta kuvaava piirre on, että siinä puhutaan aineiston harkinnanvaraisesta, teoreettisesta tai tarkoituksenmukaisesta poiminnasta tai harkinnanvaraisesta näytteestä. Näin ollen tutkimus perustuu suhteellisen pieneen tapausmäärään. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa, kuten tässä opinnäytetyössäni, ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin vaan pyritään kuvaamaan jotakin tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä. (Eskola – Suoranta 2008: 61; Puusa – Juuti 2011: 55; Tuomi – Sarajärvi 2009: 85.)

Opinnäytetyöni aineiston koko on riittävä täyttämään kvalitatiivisen tapaustutkimuksen vaatimukset. Tarkasteltavan aineiston muodostavat 20 sähköisen kyselyn vastausta sekä kahden ryhmähaastattelun aineisto. Ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 11 henkilöä. Yksiköiden työssä olevin henkilömäärä oli opinnäytetyön aineistoa kerättäessä 17, josta itse jättäydyin pois aineistonkeruusta. Työssä olevien lisäksi sähköiseen kyselyyn vastasi neljä työlomalla olevaa henkilöä eli yhteensä 20 työntekijää. Sähköisen kyselyn materiaalin rooli jäi aiottua pienemmäksi. Tämä johtui sen pohjana käytettyjen ehkäisevän päihdetyön laatukriteerien teoriataustan puutteellisuudesta sekä siitä, että tarkasteltavia yksiköitä ei käsitelty alkuperäisen ajatuksen mukaan erillään vaan yhtenä kokonaisuutena. Tähän päätökseen vaikutti seikka, jonka mukaan en voinut asettaa yksiköitä minkäänlaiseen keskinäiseen vertailuun. Aineistoa käsitellessäni olen myös huomionut, että yksi tarkastelemistani yksiköistä on henkilöstömäärältään muita

suurempi. Olen ottanut tämän tietoisesti huomioon ja antanut tilaa tasapuolisesti kaikkien näkemyksille, osallistujien taustayksiköistä riippumatta.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koolla ei välitöntä vaikutusta eikä merkitystä tutkimuksen onnistumisen kannalta. Olemassa ei ole myöskään mekaanisia sääntöjä aineiston koon määrittämiseksi. Kysymys on aina tapauksesta. (Eskola – Suoranta 2008: 61–62; Puusa – Juuti 2011: 55.) Tuomi ja Sarajärvi (2009) toteavat opinnäytetyön olevan tekijänsä harjoitustyö, jonka tarkoituksena on osoittaa oman alan oppineisuutta. Tässä mielessä aineistojen koot voidaan asettaa omaan arvoonsa eikä näin ollen aineiston kokoa tule pitää opinnäytetyön merkittävämpänä kriteerinä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 85.)

Opinnäytetyöni on ollut tarkasteltaville työyhteisöille yhteinen prosessi, johon on sitouduttu ja haluttu hyödyntää sen antamaa tietoa laatutyön kehittämisessä. Opinnäytetyöni tutkimuskysymysten kannalta vähäiselle käytölle jäänyttä sähköisen kyselyn aineistoa on kuitenkin hyödynnetty osassa yksiköitä, kun niissä on alettu työstää laatutyötä.

8.3.2 Aineiston keruu- ja analyysimenetelmät

Heikkilän (2008: 29–32) mukaan aihe- ja menetelmävalinnoilla voidaan vaikuttaa tulosten hyödyllisyyteen. Päätin kerätä aineiston kahdella eri menetelmällä, koska arvioin saavani näin rikkaamman aineiston ja kahden menetelmän triangulaatio lisäisi osaltaan tulosten validiteettia. Valintani käyttää kahta eri aineiston keruumenetelmää, osoittautui toimivaksi ratkaisuksi. Ensimmäisessä vaiheessa käyttämäni sähköinen kysely toimi yksittäisten työntekijöiden oman työn interventiona ja tuotti suunnitellusti teemat ryhmähaastatteluihin. Tein kyselystä useita eri versioita, joita testasin kohderyhmää vastaavilla henkilöillä. Tämän voidaan katsoa nostavan kyselyn validiteettia.

Puusan (2011: 84) mukaan ryhmähaastattelut tuottavat tutkittavasta ilmiöstä hyvin monipuolista ja rikasta aineistoa. Lisäksi ne mahdollistavat laajan teorian avulla tulkittavan ja tutkimuskysymysten kannalta relevanttia tietoa. Olen samaa mieltä asiasta, sillä opinnäytetyöhöni liittyvät ryhmähaastattelut olivat hedelmällisiä keskustelutilanteita. Niissä osallistajat kertoivat avoimesti omista näkemyksistään ja keskustelivat niistä yhdessä. Koen oman roolini ryhmähaastattelutilanteessa olleen suunnan näyttäjä ja raamien asetta, jotta keskustelu pysyi halutussa aiheessa. Pietilän (2010: 212) mukaan ryhmähaastatteluilissa tutkijan asema onkin muuttunut haastattelijasta enemmän kes-

kustelun ohjailijaksi, rakentajaksi ja rohkaisijaksi. Ryhmähaastattelut tuottivat paljon keskustelumateriaalia, jota en todennäköisesti olisi saanut yksilöhaastatteluilla. Ryhmähaastattelun menetelmäarvo perustuu Puusan (2011: 85) mukaan siihen, että se saa haastatteluun osallistuvat keskustelemaan asioista, jotka saattavat jäädä kahdenkeskeisten haastattelujen ulkopuolelle tai itsestäänselvyyksiksi.

Huomioin etukäteen, että ryhmähaastattelutilanteessa yksittäiseltä henkilöltä saatava tiedonmäärä voi olla vähäisempi kuin yksilöhaastattelussa (Breakwell 1990: 75). Koska itse osallistuin ryhmähaastatteluun opinnäytetyön tekijänä, pidin myös huolen siitä, että jokainen osallistuja sai jakaa oman näkemyksenä käsiteltävistä asioista ja esitin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Alasuutarin (2011: 153) mukaan ryhmäkeskusteluja tai ryhmähaastatteluja vierastetaan, koska arvellaan, etteivät osallistujat kehtaisi puhua omista asioistaan ja mielipiteistään muiden kuullen. Huomioin tämän seikan opinnäytetyöni kaksiosaisessa aineistonkeruussa, jonka ensimmäisessä vaiheessa keräsin tietoa yksittäisiltä vastaajilta sähköisellä kyselylomakkeella ja toisessa vaiheessa ryhmähaastatteluilla.

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyöni tulosten valossa olisi mielenkiintoista tarkastella kuinka työntekijöiden näkemyksiä huomioidaan käytännön työssä ja näkemysten huomioimisen tarkempaa vaikutusta työhyvinvointiin. Olisi myös tärkeää selvittää tarkemmin kuinka työhyvinvointi- ja laatuasiat ovat huomioitu näissä opinnäytetyössäni tarkastelemissani yksiköissä. Esimerkiksi minkälaisilla toimenpiteillä työhyvinvointi on huomioitu nykyisessä tiukassa taloustilanteessa, jossa työhyvinvointi on entistä keskeisempää.

Opinnäytetyöni tulokset osoittavat, että laadukkaan ehkäisevän päihdetyön perustana on tutkimustiedon hyödyntäminen työssä. Tätä voisi jatkossa tutkia lisää ja selvittää kuinka tutkittua tietoa hyödynnetään käytännön ehkäisevässä päihdetyössä. Tulosten pohjalta voisi lisäksi tarkastella lisää myös työn kohderyhmän huomioimista ja työn asiakaslähtöisyyttä; ketkä oikeastaan ovat ehkäisevän päihdetyön asiakkaita? Miten asiakkaita kuullaan ja miten heidän näkemystään huomioidaan ehkäisevän päihdetyön kehittämisessä? Esimerkiksi palautteen kerääminen työstä ei ole ollut systemaattista. Näin ollen työn kehittäminen ei perustu palautteen kautta tulleeseen arviointiin. Ehkäisevään päihdetyöhön liittyvät eettiset kysymykset olisivat myös mielekäs jatkotutkimuksen aihe.

LÄHTEET

Ahonen, Jukka 2003. Raittiuden voima. Raittiuden Ystävät 1853–2003. Kustannusosa-
keyhtiö Otava.

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs uudistettu painos. Tampere:
Vastapaino.

Ammer, Aino-Anneli 2011. Nuorten päihdetietous ja kokemukset ehkäisevästä päihde-
työstä. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Babor, Thomas – Caetano, Raul – Casswell, Sally – Edwards, Griffith – Giesbrecht,
Norman – Graham, Kathryn – Grube, Joel – Gruenewald, Paul – Hill, Linda – Holder,
Harold – Homel, Ross – Österberg, Esa – Rehm, Jürgen – Room, Robin – Rossow,
Ingeborg 2003. Alcohol: No Ordinary Commodity. Research and public policy. Oxford:
Oxford Medical Publications.

Brannen, Julia 2004: Working qualitatively and quantitatively. Teoksessa Seale, Clive –
Gobo, Giampietro – Gubrium, Jaber F. – Silverman, David (toim.) 2007: Qualitative
Research Practice. London: SAGE Publications Ltd.

Breakwell, Glynis M. 1990. Interviewing. St Andrews: The British Psychological Society
and Routledge Ltd.

Deming, Edwards W. 1986. Out of the Crisis. 24. painos. Cambridge: The Massachu-
setts Institute of Technology.

Ehkäisevä päihdetyö -tiimi 2012. Verkkodokumentti. <
http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/organisaatio/rakenne/yksikot/turi/ehkaiseva_paihde-tyo>.
Luettu 2.12.2012.

Ehkäisevän päihdetyön latukriteerit. Työryhmämuistio 25.1.2006. Työpapereita 3/2006.
Helsinki: Stakes.

Ehkäisy ja hoito 2007. Laadukkaan päihdetyön kokonaisuus. Tukiaineisto, hyvinvoinnin
edistäminen. Helsinki: Stakes.

Elo, Anna-Liisa – Feldt, Taru 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Te-
oksessa Kinnunen, Ulla – Feldt, Taru – Mauno, Saija (toim.) 2005: Työ leipälajina.
Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Heiliö, Pia-Liisa – Kattelus, Mervi – Kaukonen, Olavi – Kumpula, Anne – Narikka, Jou-
ko – Sintonen, Harri – Ylipartanen, Arto 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden lausunto
däntö käytännössä. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Helsingin kaupunki raittiustoimisto 1989. Kertomus vuoden 1988 toiminnasta. Helsinki.

Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011. Verkkodokumentti.
<<http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/ety/Esittely>>. Luettu 28.10.2011.

Helsingin Sosiaalitoimen toimintakertomus 2002. Helsingin Sosiaalitoimi.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holmila, Marja – Warsell, Leena – Mustalampi, Saini 2002. Ehkäisevän päihdetyön muuttuneet toimintaolot. Teoksessa Holmila, Marja (toim.) 2002. Asuinalue ja päihdehaitat. Arviointitutkimus ehkäisevän päihdetyön paikallistoiminnasta Tikkurilassa ja Myllypurossa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

Hoyle, David 2009. ISO 9000 quality systems handbook. Sixth edition. Amsterdam: Butterworth-Heinemann.

Huoponen, Kaarina – Peltonen, Heidi – Mustalampi, Saini – Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2001. Päihteiden käytön ehkäisy. Opas koulujen ja sidosryhmien yhteistyöhön. Opetushallitus, Stakes, Terveyden edistämisen keskus.

Hyppänen, Riitta 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum.

Häikiö, Martti 2007. Alkon historia. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Jokinen, Heikki (toim.) 2006. Laatutähteä tavoittelemassa. Ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerit. Kuopio ja Helsinki: Stakes.

Julkisten palvelujen laatustrategia 1998. Julkisten palvelujen laatustrategia -projekti. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Juuti, Pauli 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan. Teoksessa Suutarinen, Marjaana – Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.

Järvinen, Pekka 2012. Onnistu esimiehenä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Jyrinki, Erkki 1974. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.

Klaari Helsinki 2009. Verkkodokumentti. <<http://www.ehkapa.fi/klaarihelsinki/>>. Luettu 28.10.2011.

Kylmänen, Petri 2005. Kun kaikki muutkin. Nuorten ehkäisevä päihdetyö. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kyngäs, Helvi – Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11.

Kyttä, Elise – Sinnemäki, Tarja – Talvio Markus 2001. Nuorten ehkäisevän päihdetyön projekti Klaari Pohjoinen. Selvityksiä 2001:6. Helsingin kaupungin Sosiaalivirasto.

Lecklin, Olli 2002. Laatu yrityksen menestystekijänä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Leistola, Juha – Ahtola, Seppo – Palttila-Pulli, Martta – Johansson, Pepe – Hyvätti, Päivi – Koivisto, Tarja – Hirsimäki, Ulla 1998. Vantaan päihdetyön strategia. Päihdehuollon kehittämistyöryhmän esitys. Vantaan kaupunki. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala.

Lillrank, Paul 1998. Laatuajattelu. Laadun filosofia, tekniikka ja johtaminen tietoyhteiskunnassa. 1.-2. painos. Keuruu: Otava.

Lumijärvi, Ismo – Jylhäsaari, Jussi 1999. Laatujohtaminen ja julkinen sektori. Laadun ja tuloksen tasapaino johtamishaasteena. Helsinki: Gaudeamus.

Lähteenmaa, Jaana – Virokangas, Elina 2006. Nuoret ja päihteet ehkäisevän päihdetyön tuotetarjottimella – määritelmiä ja niiden seurauksia. Teoksessa Puuronen, Anne (toim.) 2006. Terveystaju. Nuoret, politiikka ja käytäntö. Nuorisotutkimusverkosto.

Maunu, Antti 2012. Ryyppäämällä ryhmäksi? Ehkäisevän päihdetyön karttalehtiä nuorten ja nuorten aikuisten juomiskulttuureihin. EHYT ry.

Merilinna, Mauno n.d. Helsingin kaupungin raittiuslautakunta ja raittiustoimisto vuosina 1920–1932 ja 1945–1985. Julkaisematon.

Mikä on Preventiimi? 2011. Verkkodokumentti. <<http://www.preventiimi.fi/mika-preventiimi>>. Luettu 5.11.2011.

Mustalampi, Saini – Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2001. Esimerkkjä päihdekasvatusohjelmista arviointitutkimusten valossa. Teoksessa Huoponen, Kaarina – Peltonen, Heidi – Mustalampi, Saini – Koskinen-Ollonqvist, Pirjo 2001. Päihteiden käytön ehkäisy. Opas koulujen ja sidosryhmien yhteistyöhön. Opetushallitus, Stakes, Terveystaju edistämisen keskus.

Mustalampi, Saini – Warsell, Leena – Soikkeli, Markku 2001. Ehkäisevä päihdetyö – mitä se on? Teoksessa Ulmanen, Kaija (toim.) 2001. Suomi ja huumeet. Tietopaketti huumeista. 3. uudistettu painos. Irti huumeista ry, Keskusrikospoliisi, Opetushallitus, Suomen Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto, Stakes.

Mäkelä, Sirkka-Liisa 1998. Ristiretki kuntien ehkäisevään päihdetyöhön. Stakes, Aiheita 13/1998. Helsinki: Stakes.

Möller, Kristian - Rajala, Arto - Svahn, Senja 2006. Tulevaisuutena liiketoimintaverkot; Johtaminen ja arvонуonti. 2. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Verkkodokumentti. <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?s>>. Luettu 20.11.2012.

Notkola, Veijo (toim.) 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa. Tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Verkkodokumentti. <www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/Eisattumaa.pdf>. Luettu 20.11.2012.

Nousiainen, Marja-Leena – Ritakoski, Riikka 2012. Vantaa. Haastattelu 10.4.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.

Otala, Leenamajja – Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksentehtijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Outinen, Maarit - Holma, Tupu - Lempinen, Kristiina 1993. Laatu ja asiakas. Laatu- ja asiakas- tutkimus sosiaali- ja terveysalalla. Juva: WSOY.

Outinen, Maarit – Haverinen, Riitta – Maaniittu, Maisa – Mäkelä, Marjukka – Mäntysaari, Mikko 1996. Laadun hallinta sosiaali- ja terveyshuollossa. 3.tarkistettu painos. Stakes.

Pietilä, Ilkka 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskurssiivinen alanalyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusuvaara, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Vastapaino.

Puusa, Anu 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa Puusa, Anu – Juuti, Pauli (toim.) 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaa. Johtamistaidon opisto.

Puusa, Anu – Juuti, Pauli 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puusa, Anu – Juuti, Pauli (toim.) 2011. Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaa. Johtamistaidon opisto.

Päihdehuoltolaki 41/1986. Annettu Helsingissä 17.1.1986.

Päihdelinkki 2005. Aine- ja toiminnalliset riippuvuudet. Verkkodokumentti. Päivitetty 14.10.2009. <http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/411-aine-ja-toiminnalliset-riippuvuudet>. Luettu 25.10.2011.

Raivola, Reijo 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Raunio, Kyösti 1999. Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt. Helsinki: Gaudeamus.

Resurssit 2012. Neuvoa-antavat. Verkkodokumentti. http://www.thl.fi/fi_FI/web/neuvoa-antavat-fi/resurssit. Luettu 14.10.2012.

Riikonen, Eila – Tuomi, Kaija – Vanhala, Sinikka – Seitsamo, Jorma 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Riskitekijät ja suojaavat tekijät 2012. Neuvoa-antavat. Verkkodokumentti. http://www.thl.fi/fi_FI/web/neuvoa-antavat-fi/riskitekijat-ja-suojaavat-tekijat. Luettu 9.4.2012.

Robson, Colin 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluation tekijöille ja tilaajille. Lindqvist, Tuija – Maaniittu, Maisa – Niemi, Eila – Paasio, Petteri – Paija, Leena (suom.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Robson, Colin 2009. Real world research. Second edition. Oxford: Blackwell Publishing.

Ronkainen, Suvi – Karjalainen, Anne – Mertala, Anne 2008a. Kvalitatiivisuus, kvantitatiivisuus ja sähköinen kyselytutkimus. Teoksessa Ronkainen, Suvi – Karjalainen, Anne 2008. Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Lapin yliopiston menetelmätieteiden laitoksen tutkimuksia 1. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Ronkainen, Suvi – Karjalainen, Anne – Mertala, Sirpa 2008b. Graafisen kyselylomakkeen suunnittelu. Teoksessa Ronkainen, Suvi – Karjalainen, Anne 2008. Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Lapin yliopiston menetelmätieteiden laitoksen tutkimuksia 1. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Ruusuvuori, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti 2010. Haastatteluanalyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna – Nikander, Pirjo – Hyvärinen, Matti (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Salasuo, Mikko 2011. Vaikuttamisen keinot. Teoksessa Soikkeli, Markku – Salasuo, Mikko – Puuronen, Anne – Piispa, Matti 2011: Se toimii sittenkin – kuinka päihdevalituksesta saa selvää. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Sarala, Urpo - Sarala, Anita 2009. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. 9. painos. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.

Saurén, Leena - Haho, Päivi 2008. Palvelun laadun osatekijät sosiaali- ja terveydenhuollon palveluverkostossa. Verkkodokumentti <<http://kimppa.tkk.fi/kimppa/files/Palvelun%20laadun%20osatekij%C3%A4t%20sosiaali-%20ja%20terveydenhuollon%20palveluverkostossa.pdf>> Luettu 11.7.2012.

Soccasta työvälaineita ja sosiaalialan tietoa verkostoille 2011. Verkkodokumentti. <http://www.socca.fi/>. Luettu 5.11.2011.

Soikkeli, Markku 2004. Miten puhua huumeista. 2. painos. Stakes.

Soikkeli, Markku 2011. Päihdevalitus tutkimuksen valossa. Teoksessa Soikkeli, Markku – Salasuo, Mikko – Puuronen, Anne – Piispa, Matti 2011: Se toimii sittenkin – kuinka päihdevalituksesta saa selvää. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.

Sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinta 2000-luvulle 1999. Valtakunnallinen suositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, Stakes, Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Stakes 1995: Laadunhallinta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Valtakunnallinen suositus sosiaali- ja terveydenhuollon laadunhallinnasta ja sisällöstä. 3. tarkistettu painos. Helsinki: Stakes.

Strand, Teija 2011. Ehkäisevä päihdetyö Suomessa 2011. Missä mennään, minne haluamme? Raportti 37/2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Sulkunen, Pekka – Rantala, Kati – Määttä, Mirja 2003. Kantaa ottamattomuuden etiikka ja ehkäisevän päihdetyön ongelma kulutusyhteiskunnassa. Janus 11 (2).

Suutarinen, Marjaana 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, Marjaana – Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.

Suutarinen, Marjaana – Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.

Suomen Standardoimisliitto 2001. Laadunhallintajärjestelmät, perusteet ja sanasto. Helsinki: Suomen Standardoimisliitto SFS ry.

Taarnala, Eerik 2005. Ehkäisevän päihdetyön käsitteestä. Yhteiskuntapolitiikka 70: 2.

Taiveaho, Anita 1995. Henkilöstöjohtaminen laadun varmistajana. Teoksessa Haverinen, Riitta – Maaniittu, Maisa – Mäntysaari, Mikko (toim.) 1995. Tulokseksi laatu. Puheenvuoroja sosiaalihuollon laadunkehittämisen teorioista, metodeista ja käytännöistä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

Toikko, Timo 2005. Sosiaalityön ideat. Johdatus sosiaalityön historiaan. Tampere: Vastapaino.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 9. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2012. Verkkodokumentti.
< <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>>. Luettu 3.12.2012.

Valtioneuvoston kanslia 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Verkkodokumentti. <<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>>. Luettu 3.12.2012.

van de Stel, Jaap – Voordewind, Deborah (toim.)1999. Ehkäisevän päihdetyön käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Vanhala, Toni 2005. Kyselylomakkeet käytettävyytutkimuksessa. Teoksessa Ovaska, Saira - Aula, Anne - Marjaranta, Päivi (toim.) 2005: Käytettävyytutkimuksen menetelmät. Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1. Tampereen yliopisto.

Vantaan kaupunki 2011. Verkkodokumentti. <http://www.vantaa.fi/fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/paihdepalvelut/ehkaisevan_paihdeyton_yksikko>. Luettu 28.10.2011.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vertio, Harri 2003. Terveyden edistäminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, Marjaana – Vesterinen, Pirkko-Liisa (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.

Warpenius, Katariina 2002. Kuka ottaisi vastuun? Ehkäisevän päihdetyön yhdyshenkilöverkoston perustamisen arviointi. Raportteja 270/ 2002. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

Warsell, Leena - Tenkanen, Tuomas 2009. Yhdyshenkilöverkostosta seutujen päihdetyöhön. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportteja 30/ 2009. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.

Yin, Robert K. 2009. Case Study Research. Design and Methods. Fourth Edition. SAGE Publications, Inc.

Yli-Houhala, Marianna 2012. ”Usko siihen, että asioihin voi vaikuttaa tekemällä.” Taustatutkimus terveys- ja sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä liittyen sosiaalityön laatuun ja sen kehittämiseen. Pro gradu. Tampereen yliopisto.

Sähköinen Webropol-kysely

Kysely ehkäisevästä päihdetyöstä

1. Työskentelyvuotesi ehkäisevässä päihdetyössä
2. Koulutuksesi
 - opistotaso
 - alempi korkeakoulutus
 - ylempi korkeakoulutus
 - ei koulutusta
 - jokin muu, mikä?
3. Koulutusalasasi
 - humanistinen
 - kasvatustieteellinen
 - sosiaali-ala
 - nuorisola
 - terveysala
 - ei koulutusta
 - jokin muu, mikä?
4. Oletko opiskellut ehkäisevää päihdetyötä
 - kyllä
 - ei (hyppy kysymykseen 6)
5. Missä olet opiskellut ehkäisevää päihdetyötä
 - ammattikorkeakouluopinnoissa
 - yliopistokursseilla
 - Preventiimin täydennyskoulutuksessa, ehkäisevän päihdetyön perusteet
 - Preventiimin täydennyskoulutuksessa, ehkäisevän päihdetyön laatu – koulutuksessa
 - Preventiimin täydennyskoulutuksessa, ehkäisevän päihdetyön erikoistumisopinnot
 - Muualla, missä?
6. Selitä lyhyesti, mitä mielestäsi ehkäisevällä päihdetyöllä tarkoitetaan
7. Mikä on mielestäsi yksikkösi perustehtävä?
8. Yksikössä toteutettava työ on mielestäsi samansuuntaista
 - kansainvälisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa
täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa – jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä
 - kansallisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- seudullisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- paikallisten ehkäisevän päihdetyön strategioiden kanssa

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

9. Yksikön työn on määritelty kuuluvaksi

- yleiseen ehkäisyyn
- riskiehkäisyyn
- korjaavaan työhön
- en osaa sanoa

10. Yksikössä tehtävän ehkäisevän päihdetyön taso on

- yhteiskunta (kunnat, läänit, valtio, kansalaisyhteiskunta, kansainväliset yhteisöt)
- paikallisyhteisö (asuinyhteisö, koulut, työpaikat, verkkoyhteisöt)
- lähisuhteet (pari- ja perhesuhteet, kiinteät ystävyysuhteet)
- yksilö (yksittäiset kansalaiset, ihminen yksilönä)

11. Kenelle yksikön työ on kohdennettu

- alle kouluikäisille lapsille
- kouluikäisille lapsille ja nuorille
- työikäisille aikuisille
- vanhemmille
- vanhuksille
- ehkäisevän päihdetyön toteuttajille, ammattilaisille
- päättäjille
- vanhemmille
- riskiryhmille
- erityisryhmille, kenelle?
- muille, kenelle?

12. Yksikön työn vaikutuskohteet ovat

- tietoon päihteistä
- päihteisiin ja niiden käyttöön liittyviin asenteisiin
- päihteisiin liittyvät oikeudellisiin asioihin, kuten vastuisiin
- päihteiden käytöltä suojaavien tekijöiden vahvistamiseen
- päihteiden käytön riskitekijöiden vähentämiseen
- päihteiden käyttöön
- päihteiden käyttötapoihin
- muuhun, mihin?

13. Yksikkösi ehkäisevän päihdetyön tavoitteet on mielestäsi

- määritelty selkeästi

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- realistisia

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- sellaisia, että voit toteuttaa niitä omassa työssäsi

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

14. Omalle työillesi asetetut tavoitteet ovat mielestäsi

- asetettu selkeästi

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- realistisesti

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

15. Ovatko yksikkösi työn resurssit mielestäsi riittävät tavoitteiden saavuttamiseksi

- henkilöresurssit

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- työaikaresurssit

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri m

- muut taloudelliset resurssit

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- riittävät tietoresurssit

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- riittävät taitoresurssit

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri m

- jokin muu, mikä

16. Yksikkösi työnjako on mielestäsi määritelty

- selkeästi

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- tasapuolisesti

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

17. Onko sinulla mielestäsi riittävästi tietoa ja tuntemusta

- työsi kohderyhmistä

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- työsi kohteen toimintaympäristöstä ja sen kulttuurista

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- päihteiden käytön tilanteesta

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- päihteiden käytön suojaavista ja riskitekijöistä

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- työsi sidosryhmistä ja yhteistyökumppaneista

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- työtäsi koskevista ohjeista, laeista ja muista ehdoista

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- päihteiden käytön riskeistä ja haitoista

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- ehkäisevän päihdetyön seurannasta ja arvioinnista

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

18. Pohdi seuraavia väittämiä yksikkösi työn arvioinnista

- mielestäsi työkäytäntöjen toteutumista, tuloksia ja vaikuttavuutta arvioidaan yksikössäni

kyllä, aina – kyllä, usein – kyllä, harvoin - ei

- hyödynnän itse arvioinnin tuottamaa tietoa omassa työssäni

kyllä, aina – kyllä, usein – kyllä, harvoin - ei

- välitätkö arvioinnin tuottamaa tietoa muiden ulottuville ja käyttöön

kyllä, aina – kyllä, usein – kyllä, harvoin – ei

19. Arvioinnin tuottamaa tietoa hyödynnetään mielestäsi yksikössäsi

- kyllä, mihin?
- ei

20. Ohjaako yksikkösi työtä

- ehkäisevän päihdetyön laatikriteeristö

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- oman organisaatio laatukäsikirja

täysin samaa mieltä – jokseenkin samaa mieltä – en osaa sanoa –jokseenkin eri mieltä – täysin eri mieltä

- jokin muu laatuohjeistus, mikä?

21. Mitä mielestäsi työssäsi tarkoitetaan sanalla laatu?

22. Mainitse kolme tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat mielestäsi *positiivisesti* työsi laatuun

1.)_____, 2.)_____, 3.)_____

23. Mainitse kolme tärkeintä tekijää, jotka vaikuttavat mielestäsi *negatiivisesti* työsi laatuun

1.)_____, 2.)_____, 3.)_____

Teemallisten ryhmähaastattelujen runko

1) Työn laatuun **positiivisesti** vaikuttavat tekijät

a) **selkeästi määritelty työ ja perustehtävän selkeys**

- minkä tulisi olla selkeämmin määriteltyä; työn tavoitteet, menetelmät...?
- mihin selkeä määrittely vaikuttaa työssä?
- onko sillä vaikutusta työhyvinvointiin?
- onko käytössä välineitä (esim. vuosikello, tuloskortti ym.), joilla edesautetaan selkeyttä?
- millaista on ihannetilanteen selkeästi määritelty ehkäisevä päihdetyö?

b) **alan ajankohtaisen tutkimustiedon hyödyntäminen työssä**

- millaista tutkimustietoa voi hyödyntää työssä?
- miten tutkimustyötä hyödynnetään käytännön työssä? esimerkkejä?
- miksi vastausten perusteella tutkimustietoa arvostetaan niin paljon?
- hyödynnetäänkö ehkäisevän päihdetyön laatuksia? miten käytännössä?

c) **esimies**

- kuinka esimies vaikuttaa tehtävän työn laatuun positiivisesti?
- miten negatiivisesti?
- miten esimies vaikuttaa/ voi vaikuttaa työhyvinvointiin?
- mitä esimieheltä odotetaan?

d) **työyhteisö**

- kuinka työyhteisö voi vaikuttaa positiivisesti työn laatuun?
- mitä merkitystä työyhteisöllä on työhyvinvoinnin kannalta?
- kuinka yksiköiden työnjako on tehty? kuinka yksilöllinen osaaminen on valjastettu käyttöön/ huomioitu?
- millainen on työyhteisö ihannetilanteessa?

e) **reflektioiva työote**

- mitä reflektoinnilla tarkoitetaan?
- kuinka reflektioiva työote näkyy käytännön työssä?
- itsensä kehittäminen nousi vastauksissa, mutta entä työyhteisön tai organisaation kehittäminen?
- miten itseään voi työssä kehittää?
- minkälaista arviointia yksiköissä tehdään? sisäistä/ ulkoista?

2) Työn laatuun **negatiivisesti** vaikuttavat tekijät

a) työn sisällön määrittelemättömyys

- kuinka vaikuttaa ja näkyy käytännössä negatiivisesti?
- ehkäisevän päihdetyön luonne nopeassa reagoinnissa/ tarkassa suunnittelussa?
- vaikutukset työhyvinvointiin?

b) esimies

- kuinka esimies vaikuttaa tehtävän työn laatuun/ työhyvinvointiin negatiivisesti?

c) tarpeellisten taitojen puute

- mitä tällä käytännössä tarkoitetaan?
- mitä tarpeellisia taitoja ehkäisevää päihdetyötä tekevällä tulee olla?
- millaista hyötyä on aiemmalla työkokemuksella?

d) kiire

- miten näkyy työssä?
- miten vaikuttaa työhön ja työhyvinvointiin?
- mistä johtuu?
- millainen olisi ihannetilanteen kiireetön työ

e) epävarmuus tai epätietoisuus

- mitä tällä käytännössä tarkoitetaan? miten näkyy käytännössä?
- kuinka voitaisiin muuttaa työtä varmemmaksi, kuka voi muuttaa?