

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma/ ylempi AMK

Sanna Tiitinen

”VAIKKA TÄÄ ON VAATIVAA NIIN KYLLÄ TÄÄ ON TOSI ANTAVAA” -  
TYÖN VOIMAVARA- JA VAATIVUUSTEKIJÄT SEKÄ TYÖN IMUN  
KOKEMINEN AUTISMITYÖSSÄ

Opinnäytetyö 2013

## TIIVISTELMÄ

### KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma/ ylempi AMK

TIITINEN, SANNA	”Vaikka tää on vaativaa niin kyllä tää on tosi antavaa” - Työn voimavara- ja vaativuustekijät sekä työn imun kokeminen autismityössä
Opinnäytetyö	51 sivua + 3 liitesivua
Työn ohjaaja	Lehtori Eija Vikman
Toimeksiantaja	Autismi- ja Aspergerliitto ry
Maaliskuu 2013	
Avainsanat	työhyvinvointi, työn imu, positiivinen psykologia, autismi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, millaisia voimavara- ja vaativuustekijöitä autismityön työntekijät löytävät työstään sekä kuinka työntekijän kokema työn imu ilmenee autismityössä. Tutkimus toteutettiin kehitysvammaisten ryhmäkodissa, jonka asukkaista neljällä on kehitysvamman lisäksi autismediagnoosi ja kahdella muuten vahvaksi määritelty tuen tarve päivittäisistä toimista selviytymisessä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen teoriaosiossa käsiteltiin työhyvinvointia sekä hoito- ja ohjaustyön, että positiivisen psykologian näkökulmasta. Tutkimusympäristöä avattiin kuvaamalla autismia ja ryhmäkodin työtä. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla viittä ryhmäkodin työntekijää teemahaastattelulla. Teemoja olivat työn voimavarat, työn vaativuustekijät sekä työn imu. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Haastateltavat löysivät työstään monia voimavara- ja vaativuustekijöitä. Sekä voimavara- että vaativuustekijät jaettiin neljään luokkaan. Näitä olivat työnkuvaa koskevat, työn järjestelyjä koskevat, sosiaaliset sekä organisaatiolähtöiset voimavara- ja vaativuustekijät. Voimavaratekijöitä oli vaativuustekijöitä enemmän. Monet työn piirteet, kuten monipuolinen työnkuva, vuorotyö sekä asiakkaat olivat myös samalla sekä voimavara- että vaativuustekijöitä.

Työntekijät kokivat myös työn imua. Työn imun kolme ulottuvuutta omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen tulivat esille kaikissa haastatteluissa. Omistautuminen näkyi esimerkiksi innostumisen ja ylpeyden kokemisena työssä. Tarmokkuus ilmeni muun muassa sinnikkyutenä ratkaista ongelmatilanteita sekä yksin että yhdessä. Uppoutuminen taas näkyi syventymisenä erilaisiin työtehtäviin sekä työtehtävistä koettuna nautintona.

Sekä tutkimuksen kohderyhmänä ollut työyhteisö että heidän koko organisaationsa voi hyödyntää tämän tutkimuksen tuloksia. Haastattelujen perusteella työstä löytyi paljon voimavaratekijöitä ja työntekijät kokivat työn imua. Myös vaativuustekijöihin kannattaa kiinnittää huomioita miettien, voisiko niitä saada vähennettyä lisäämällä voimavaratekijöitä. Tutkimuksesta on hyötyä myös laajemmin alan työntekijöille ja työyhteisöille. Työn voimavarat kasvattavat työn imua, ja työn imu edistää työn tuloksellisuutta. Autismityössä olisikin tärkeää panostaa työn voimavaroihin, sillä näin voidaan edistää henkilökunnan lisäksi myös asiakkaiden hyvinvointia.

## ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Services

TIITINEN, SANNA “Although This Is Hard Work, It still Gives a Lot.” - Job Resources and Job Demands and the Experience of Work Engagement in Autism Work

Master’s Thesis 51 pages + 3 pages of appendices

Supervisor Eija Vikman, Lecturer

Commissioned by The Finnish Association for Autism and Asperger’s Syndrome

March 2013

Keywords occupational well-being, work engagement, positive psychology, autism

The purpose of this study was to investigate what kind of job resources and job demands the employees find in their work. The study examined also how work engagement is seen in autism work. The study was made in a group home for persons with intellectual disabilities. Four of the residents had also autism diagnose and two of the other residents had otherwise extensive need for support in everyday life.

The research is a qualitative study. The theoretical part deals with occupational well-being from the angles of care and leading work and positive psychology. Research environment was opened by describing autism and work in a group home. The data was collected by interviewing the employees in the group home by theme interviews. The themes were job resources, job demands and work engagement. The data was analyzed using content analysis.

The employees found many factors both job resources and job demands in their work. Job resources and job demands were categorized in four groups which were job description, job practices, social and organization level job resources and job demands. Job resources were found more than job demands. Many features of the work, such as the diversity, shift work and the customers, were seen as both job resources and job demands.

The employees experienced also work engagement. Dedication, vigor and absorption were manifested in all interviews. Dedication was seen for example in being excited and proud of the work, and vigor as persistence in solving problems both alone and in teams while the absorption was seen in strong focusing on the work and in enjoying the work tasks.

The results of this study are useful to the employees of the group home and to their greater organisation. These interviews show that there are a lot of job resources and the workers are experiencing work engagement. It is equally important to pay attention to job demands and to discuss if it is possible to reduce them by increasing job resources. Also employees in other group homes and organizations can use these results. Job resources increase work engagement and work engagement increases results of the work so it is important to increase job resources in autism work because it is not only the way to support the occupational well-being but also well-being of people with autism.

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN LIITTYVÄT TEKIJÄT	7
	2.1 Työhyvinvointi	7
	2.2 Hyvinvointi hoito- ja ohjaustyössä	9
3	TYÖHYVINVOINTI POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN NÄKÖKULMASTA	10
	3.1 Työn voimavaratekijät	10
	3.2 Työn vaativuustekijät	11
	3.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen suhde	12
	3.4 Työn imu	12
4	TUTKIMUSYMPÄRISTÖ	14
	4.1 Autismi	14
	4.2 Haastateltavien työpaikka	15
	4.3 Työ ryhmäkodissa	15
5	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA	16
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
	6.1 Aineistonkeruumenetelmän valinta	19
	6.2 Aineiston keruu	20
	6.3 Tutkimuksen aineiston analysointi	21
7	TULOKSET	22
	7.1 Työn voimavaratekijät	22
	7.1.1 Tehtävänkuva koskevat voimavarat	22
	7.1.2 Työn järjestelyjä koskevat voimavarat	25
	7.1.3 Sosiaaliset voimavarat	26
	7.1.4 Organisaatiolähtöiset voimavarat	28
	7.2 Työn vaativuustekijät	30

7.2.1	Tehtäväkuvaa koskevat vaativuustekijät	30
7.2.2	Työn järjestelyjä koskevat vaativuustekijät	32
7.2.3	Sosiaaliset vaativuustekijät	33
7.2.4	Organisaatiolähtöiset vaativuustekijät	34
7.3	Voimavara- ja vaativuustekijöiden välinen tasapaino	35
7.4	Työn imun kokeminen	36
7.4.1	Omistautuminen	36
7.4.2	Tarmokkuus	38
7.4.3	Uppoutuminen	40
7.5	Onnellisuus työn ulkopuolisessa elämässä	41
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	42
9	LOPUKSI	46
	LÄHTEET	49
	LIITTEET	
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	
	Liite 2. Työntekijän suostumus tutkimukseen osallistumisesta	

## 1 JOHDANTO

Keskusteltassa sosiaali- ja terveysalasta kuulemme usein, kuinka ala tulee lähivuosina kärsimään työvoimapulasta. Joillakin sektoreilla on jo nyt nähtävissä suurta työntekijöiden vaihtuvuutta sekä vaikeuksia täyttää avoimia työpaikkoja. Esimerkiksi vammaisala kärsii työvoiman huonosta saatavuudesta sekä vaihtuvuudesta. Osaavien ja sitoutuvien työntekijöiden saaminen vammaisalalle myös tulevaisuudessa on haaste.

Kehitysvamma-alalla olevan laitoshoidon hajauttamisen seurauksena tarve uudelleenlaiselle osaamiselle lähiyhteisöissä on myös entisestään kasvanut. Palvelujen ja osaamisen on vastattava entistä enemmän monimutkaisiin ja vaativiin kehitysvammaisuudesta ja muista siihen liittyvistä ongelmista aiheutuviin tilanteisiin. Kasvavia osaamistarpeita ovat mm. yksilökeskeinen työskentely, vaikeimmin kehitysvammaisten kommunikaatio ja vuorovaikutus, autismin kirjon erityiskysymykset sekä kokemus ja käytännöt haastavissa tilanteissa. (Kehitysvammaisten asumisohjelman valtakunnallisen toimeenpanon ohjausryhmä 2012, 36.)

Sosiaali- ja terveysalalla taloudellisten resurssien vähyys, kasvaneet tehokkuuden vaatimukset sekä jatkuva kehittämis- ja muutostyö aiheuttavat painetta työntekijöille ja vaikuttavat myös työhyvinvointiin. Myös Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super on ottanut kantaa työvoiman saatavuuden ongelmiin kehottamalla alan työnantajia kehittämään työoloja ja ottamaan alan työntekijät mukaan työn kehittämiseen. (Erkkilä, Hyvärinen, Kaasinen-Parkatti, Kallio & Kemppainen 2012, 50.)

Työhön suhtautuminen on muuttunut viime vuosina. Enää ihmiset eivät etsi vain niin sanottua eläkevirkaa vaan muutosta elämään haetaan myös kokeilemalla erilaisia työtehtäviä ja aloja. Työllä on kuitenkin aina monia merkittäviä rooleja elämässämme. Työ vastaa toimeentulon lisäksi myös moniin sosiaalisiin tarpeisiimme. Tästä syystä työhyvinvoinnilla on vaikutusta siihen, kuinka aktiivisesti työntekijät haluavat vaihtaa työpaikkaa tai vastaavasti pysyä siinä.

Työskentelen kehittämishankkeessa, jossa kehitetään ja tuodaan esille aikuisen autismin kirjon henkilön yksilöllistä asumista ja arkea tukevia ratkaisuja. Hankkeen työmuotoja ovat muassa henkilöstön kouluttaminen sekä yhteinen kehittämistyö omissa työyksiköissä. Työvoiman vaihtuvuuden ja huonon saatavuuden haasteet ovat tulleet esille myös hanketyön kautta eri puolilla Suomea.

Autismityössä ennustettava ja turvallinen arki on asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää ja muutoksilla on luonnollisestikin vaikutusta koko yksikön toimintaan. Asumisyksiköissä asuu pääsääntöisesti aikuisia kehitysvammaisia autismin kirjon henkilöitä, joilla on runsaasti tuen tarvetta muun muassa kommunikaatiossa ja vuorovaikutuksessa sekä kaikissa arjen tilanteissa. Monet asiakkaat käyttäytyvät myös eri tavoin haastavasti. Työ vaatii henkilökunnalta osaamista, pitkäjänteisyyttä sekä motivoitunutta otetta työhön.

Ajatus opinnäytetyön aiheesta muotoutui mielessäni jo opiskelujen alkuvaiheessa. Työni kautta esimerkiksi henkilöstön koulutuksissa olin usein tekemisissä autismityön vaativuustekijöiden kanssa, mutta samalla esillä olivat usein myös työn voimavarat. Lisäksi sain tavata monia työntekijöitä, joiden uskoin kokevan työn imua työssään. Tutkimusaihe kiinnosti minua myös sitoutumisen näkökulmasta. Ajatuksenani oli, että haluaisin tuoda esille niitä seikkoja, joiden vuoksi työntekijät sitoutuvat työhön, jossa on paljon vaativuustekijöitä. Halusin siis sekä työntekijöiden että autismin kirjon henkilöiden vuoksi tuoda myös työnantajien tietoon niitä voimavariatekijöitä, joilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen juuri tällä alalla.

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mitä voimavara- ja vaativuustekijöitä autismityön työntekijät löytävät työstään sekä kuinka työntekijöiden kokema työn imu ilmenee autismityössä. Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena, jossa teemahaastattelua käyttäen haetaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimus toteutetaan työpaikassa, joka tarjoaa ympärivuorokautista asumista ja tukea aikuisille kehitysvammaisille autismin kirjon henkilöille.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN LIITTYVÄT TEKIJÄT

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on käsitelty ja tuotu esille vuosien saatossa laajasti eri yhteyksissä. Hankalaksi aiheen käsittelyn tekee se seikka, että työhyvinvointi nähdään usein työstä irrallisena asiana, jota voitaisiin tuottaa työyhteisölle esimerkiksi jonkun ulkopuolisen tahon, kuten konsultin tai työterveyshuollon, toimesta. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole työstä irrallinen osa, vaan se syntyy työstä ja sen seurauksista. Työhyvinvointi on osa organisaation jokapäiväistä toimintaa ja sen tuottamiseen

osallistuu organisaation jokainen jäsen. (Kaivola, & Laurila 2007, 127 - 128; Manka 2012, 80.)

Työhyvinvointi tarkoittaa työelämän positiivista laatua. Työhyvinvointi määritellään työyhteisössä aina yksilön kautta, ja oleellista hyvinvoinnin kannalta on, millainen on työn ja ihmisen välinen suhde. Hyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän, työn, johtamisen ja työyhteisön muodostama kokonaisuus. Tärkeää on tämän kokonaisuuden osien välinen suhde ja toimiva vuorovaikutus. Työhön, työntekijöihin, johtamiseen, työoloihin ynnä muihin seikkoihin vaikuttaminen vaikuttaa työhyvinvointiin ja sen edistäminen onkin työelämän kehittämistä. (Kaivola & Laurila 2007, 128.)

Työhyvinvointiin panostaminen on kannattavaa, koska hyvinvoiva työyhteisö on myös tuottava. Työhyvinvoinnilla on vaikutuksia työn laatuun, asiakastyytyväisyyteen sekä kilpailukykyyn. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työpaikan imagoon, jolla työnantaja voi erottua haluttuna työnantajana ja yhteistyökumppanina. Hyvin toimivan työyhteisön piirteitä ovat muun muassa avoin vuorovaikutus, tiedonkulkua tukevat käytännöt, yhteinen selkeä visio ja strategia, työtä tukevat rakenteet ja resurssit sekä avoin ja oikeudenmukainen johtaminen. (Kaivola & Laurila 2007, 133 - 139.) Työhyvinvointia voidaankin edistää panostamalla muun muassa työyhteisön yhteisöllisiin voimavaroihin ja käytäntöihin sekä johtamiseen (Kuokkanen, 2010, 56 - 57).

Yksi vanhimpia myönteisen työhyvinvoinnin kuvaajia on työtyytyväisyys. Varhaisimmissa työtyytyväisyystutkimuksissa on painottunut näkökulma, jossa tyytyväisyyden syntyyn vaikuttaa se, miten hyvin työ tyydyttää yksilön tarpeet. Nykyisin työtyytyväisyys nähdään työhön kohdistuvana myönteisenä asenteena, jossa korostuvat myös tunneperäiset seikat. Yksilö saavuttaa työnsä kautta myös itselleen asettamiaan tavoitteita. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2008, 56.)

Työhyvinvointikeskustelussa puhutaan myös työn mielekkyydestä. Työn mielekkyyteen vaikuttaa se, mitä työ merkitsee itselle ja mitä työltä odottaa. Työhön suhtautumiseen löytyy yksinkertaistettuna kolme tapaa: työ työnä, työ urana tai työ kutsumukseksi. On mahdollista, että työntekijä kokee työn merkitsevän kaikkia näitä kolmea asiaa, mutta yleensä työntekijä voi kuitenkin sijoittaa itsensä johonkin näistä kolmesta ryhmästä. Suhde omaan työhön voi kuitenkin myös vaihdella työpaikan ja työolojen mukaan. Henkilö joka jossain työssä kokee työn olevan vain pelkkä toimeentulon lähde, voi toisessa työssä kokea työn olevan kutsumus. (Hakanen 2011, 26 - 28.)



Työ työnä merkitsee työntekijälle ensisijaisesti toimeentuloa ja itselle tärkeiden asioiden mahdollistajaa. Työn avulla työntekijä voi hankkia muun muassa toiveidensa mukaisia materialistisia asioita. Työn sinänsä ei koeta palkitsevan. Työ urana merkitsee työntekijälle muutakin kuin toimeentuloa. Työ tuo mahdollisuutta urakehitykseen, parempaan sosiaaliseen asemaan ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Lisäksi työ kehittää itsetuntoa. Työn urana kokevat työntekijät myös panostavat omia henkilökohtaisia voimavarojaan työn edellistä ryhmää enemmän. Työtä kutsumuksena tekevät eivät tee työtä pelkän toimeentulon tai uran takia vaan he kokevat työn sinänsä palkitsevana. Kutsumustyö voi olla vaativaa ja vaatimukseen nähden myös huonosti palkattua, mutta työntekijä kokee työnsä silti mielekkääksi. (Hakanen 2011, 26 - 27.)

## 2.2 Hyvinvointi hoito- ja ohjaustyössä

Hoitoalalla työhyvinvoinnin ja hyvän asiakassuhteen perustana ovat työntekijän hyvät ammatilliset sekä eettiset valmiudet. Toisaalta myös työolosuhteilla on vaikutusta. Työssä viihtymisen ja hyvän vuorovaikutuksen pohjana ovat työn riittävä resursointi, toimivat työtilat, selkeät työtehtävät, riittävä johtajuus sekä hyvä ja keskusteleva työ-  
kulttuuri. Nämä luovat pohjan myös eettiselle työotteelle. (Erkkilä ym. 2012, 8.)

Erkkilän ym. (2012, 14) mukaan ongelmana sosiaali- ja terveystalalla koetaan henkilöstöressurssien niukkuus sekä alimitoitettujen sijaismäärärahat. Ainoastaan varhaiskasvatuksessa henkilöstön mitoitus on määritelty laissa. Vähäinen henkilöstön määrä koetaan henkilöstössä kuormittavana ja tämä onkin usein syy, jonka vuoksi jäsenistö on yhteydessä Superiin. Myös Kuokkanen (2010, 54) kertoo taloudellisten resurssien vähenemisen sekä kasvaneiden tehokkuuden vaatimusten vaikuttaneen hyvän hoitotyön toteuttamiseen. Jatkuvat muutokset organisaatioissa aiheuttavat painetta sekä käytäntöön liittyviä eettisiä ongelmia hoitohenkilökunnalle.

Superin mukaan tulevaisuudessa työvoiman saaminen alalle on entistä haastavampaa. Ratkaisuksi järjestö ehdottaakin työolojen kehittämistä sekä alan työntekijöiden kuulemista ja osallistamista. Järjestön mukaan moni alan koulutuksen saanut työntekijä olisi valmis palaamaan töihin, mikäli työn tekemisen edellytykset olisivat paremmat. (Erkkilä ym. 2012, 50.)

### 3 TYÖHYVINVOINTI POSITIIVISEN PSYKOLOGIAN NÄKÖKULMASTA

Työpsykologinen tutkimus keskittyy usein työntekijöiden pahoinvoinnin selvittämiseen. On kuitenkin tärkeää huomioida, että keskittymällä negatiivisiin asioihin työssä luodaan työelämästä hyvin yksipuolista kuvaa. Negatiivisten ilmiöiden esille tuominen ei myöskään tuo esille niitä piirteitä, joilla työhyvinvointia voitaisiin lisätä. (Mäkikangas ym. 2008, 72.)

Viime aikoina onkin alettu tuomaan esille niin sanottua positiivisen psykologian näkökulmaa, jossa tutkitaan muun muassa ihmisen hyvinvointia, terveyttä ja näihin ennaktoivasti vaikuttavia tekijöitä. Kun perinteinen työpsykologian tutkimus on hyödynnänyt niin sanottua aktivaationäkökulmaa, jonka mukaan työn vaatimustekijät voivat saada työntekijän sairastumaan ja voimaan pahoin, tuo positiivinen psykologia työhyvinvointiin uuden tarkastelukulman. Työn voimavaratekijöillä on havaittu olevan paljon positiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveydelle ja työhyvinvoinnille. (Mäkikangas ym. 2008, 56.)

#### 3.1 Työn voimavaratekijät

Työn voimavarat ovat niitä tekijöitä, jotka toisaalta auttavat kohtaamaan työn tuomia haasteita, mutta myös edesauttavat työn tavoitteiden saavuttamista. Voimavarat voivat olla fyysisiä, psykologisia, organisatorisia tai sosiaalisia. Voimavaroja voi olla esimerkiksi psykologisten tarpeiden kuten itsenäisyyden, yhteisöllisyyden ja pärjäävyyden kokemus. Myös hyvät fyysiset työolot, vaikutusmahdollisuudet työssä tai työsuhteen varmuus ovat työn voimavaroja. (Hakanen 2004, 255; 2011, 49 - 50; Mäkikangas ym. 2008, 57.)

Voimavarat auttavat vähentämään työssä koettua fyysistä ja psyykkistä kuormitusta sekä virittävät henkilökohtaiseen kasvuun ja oppimiseen työssä. Voimavarat myös motivoivat työntekijää sekä sisäisesti että ulkoisesti. Voimavarat ovat siis tärkeitä sekä työn vaatimusten kohtaamisen kannalta että arvokkaita sellaisenaan. Työn voimavarat ovat usein myös pienin muutoksin tai kustannuksin parannettavissa toisin kuin esimerkiksi vaativuustekijät, joihin voi olla monia syitä. (Hakanen 2004, 255; 2011, 49 - 50; Mäkikangas ym. 2008, 57.)

Työn voimavaratekijöitä voidaan jaotella neljään eri luokkaan. Näitä luokkia ovat tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa koskevat voimavarat. Työterveyslaitos on koonnut 25 työyhteisön ja työn voimavaratekijää, joihin kannattaa panostaa. Vastineeksi voi odottaa henkilökunnan vastuullista toimintaa arjessa sekä työn imun kohoamista. (Hakanen 2011, 51 - 69.)

Tehtävää koskevia työn voimavaroja ovat työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, itsenäisyys, välitön palaute työsuorituksesta, tehtävän merkityksellisyys sekä asiakastyön palkitsevuus. Työn järjestelyjä koskevia työn voimavaroja ovat työroolien ja tavoitteiden selkeys, osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon sekä joustavuus työajoissa. Työn sosiaalisia voimavaroja ovat työyhteisön ja esimiehen tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, työn imun tarttuvuus sekä tiimin yhteisölliset voimavarat. Organisatorisia työn voimavaroja ovat havaittu organisaation tuki, psykologinen sopimus, työpaikan myönteinen ilmapiiri, työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt, kehityskeskustelut, palkka, palkitseminen ja uranäkymät, perhemyönteinen työkuulttuuri, työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, teknologia sekä yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä. (Hakanen 2011, 52 - 69.)

Lisäksi työntekijällä on omia henkilökohtaisia voimavaroja. Näitä voivat olla muun muassa optimismi ja myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä. Työntekijän omat henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat siihen, miten hän kokee työn ja työolot. Toisaalta, jos työssä on paljon voimavaroja, vahvistavat ne myös työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja. (Hakanen 2011, 71 - 72.)

### 3.2 Työn vaatavuustekijät

Työoloihin vaikuttavat työn voimavaratekijöiden lisäksi työn vaatavuustekijät. Myös työn vaatavuustekijöihin voi sisältyä työn fyysisiä, psyykkisiä ja organisatorisia piirteitä. Työn vaatimukset edellyttävät työntekijältä erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja. Jotkut työn vaatimukset, esimerkiksi pieni koettu stressi tai vastuullisuus, kannustavat työntekijää parempiin suorituksiin työssään. Toisaalta vastuu vaatii jatkuvasti kovempia panostuksia työhön ja siten myös kuormittaa. Jotkut työn vaatimukset, kuten liiallinen työn määrä jatkuvana, kuormittavat työntekijää. (Hakanen 2011, 103 - 107; Mäkikangas ym. 2008, 57.)

Työn vaatimukset voivat olla työntekijälle stressitekijöitä, mikäli ne vaativat kovia ponnisteluja haluttuun suoritustasoon yltämiseksi. Työn vaatimuksista voi myös seurata työntekijälle kielteisiä vaikutuksia, kuten masennusta tai uupumista. (Hakanen 2004, 255.)

### 3.3 Työn vaatimusten ja voimavarojen suhde

Työn vaatimuksien ja voimavarojen suhdetta voidaan tarkastella Työn vaatimukset - työn voimavarat (TV-TV) mallilla (Job Demands - Resources model, JD-R). Mallin kehittäjiä ovat organisaatiotoiminnan tutkijat, kreikkalainen Evangelia Demerouti sekä hollantilaiset Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli. (kts. esim. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 499 - 512.) Mallia on testattu myös Suomessa Työterveyslaitoksen pitkittäistutkimuksessa (Hakanen 2011, 104).

TV-TV-mallin mukaan työ voidaan jakaa vaatimuksiin ja voimavaroihin ja niihin liittyy kaksi toisiinsa liittyvää hyvinvoinnin prosessia. Mallin mukaan vaatimukset työssä käynnistävät energiapolun, jossa työssä jaksamisen ongelmat lisääntyvät ja työntekijän jaksaminen vaarantuu ja terveys heikentyy. Työn voimavaratekijöiden taas oletetaan lisäävään työntekijän sitoutumista työtehtäviinsä ja koko organisaatioon. Tätä polkua kutsutaan mallissa motivaatiopoluksi. Tutkimusten mukaan malli ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, sillä työntekijä voi pitää joitakin piirteitä työssään sekä vaatimus- että voimavaratekijöinä. Lisäksi määrittelyyn vaikuttaa aina yksilön kokemus ja tulkinta, johon taas vaikuttavat yksilön persoonalliset ominaisuudet ja voimavarat. (Mäkikangas ym. 2008, 57 - 58.)

### 3.4 Työn imu

Työn imun käsitteen on 2000-luvulla tehnyt Suomessa tunnetuksi ja suomentanut Työterveyslaitoksen tutkija Jari Hakanen. Työn imu eli work engagement/ job engagement -käsitteen on alun perin määrittelleet hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker (kts. esim. Schaufeli, Gonzáles-Romá & Bakker 2002, 75 - 79). Työn imu on aidosti myönteinen tunne- ja motivaatiotila, jota työntekijä kokee työssään. Työn imuun liittyy kolme myönteistä työhyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Hakanen 2004, 230; 2011, 38.)

Tarmokkuus näkyy työntekijän haluna panostaa työhön, sinnikkyytensä ja ponnisteluna myös vastoinkäymisissä sekä energisyyden kokemuksina. Omistautuminen taas esiintyy kokemuksina työn merkityksellisyydestä sekä innokkuutena, inspiraationa ja ylpeytenä työssä. Lisäksi omistautumiseen liittyy kokemus työn haasteellisuudesta. Uppoutuminen esiintyy työhön syventymisenä, ajan kulun unohtamisena sekä työstä irrottautumisen vaikeuksina. (Hakanen 2004, 229; 2011, 39.)

Työn imu ei ole flown kaltainen hetkellinen kokemus vaan pysyvämpi ja laajempi tila, joka ei kohdistu vain johonkin yksittäiseen asiaan. Työn imu ei myöskään tarkoita ainoastaan sitä että työ olisi mukavaa tai ”imisi mukanaan”. Työn imu tarkoittaa sitä että työntekijä pitää työstään, lähtee sinne mielellään ja on ylpeä ja sinnikäs työssään myös silloin kun työssä on enemmän vastoinkäymisiä. (Hakanen 2004, 229; 2011, 39.)

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan työn imun kokeminen ei ole harvinaista. Vuoteen 2009 mennessä Työterveyslaitos oli tutkinut yhteensä 16 000 suomalaista työntekijää ja johtajaa, ja heistä vähintään joka kymmenes koki työn imua päivittäin. Työn imulla on monia myönteisiä yhteyksiä työntekijän onnellisuuteen ja terveyteen. Työn imu vaikuttaa myös työntekijän työsuoritukseen ja sitä kautta yritysten tuloksiin. Työn imua kokevilla työntekijöillä on myös halua kehittää omaa työtään ja työolojaan sekä etsiä haastetta työhönsä ja toisaalta heillä on myös voimavaroja työn kuormittavuuden sietämiseksi. Työn imussa olevat työntekijät voivat myös tartuttaa työn imua koko tiimiin. Kaiken kaikkiaan työn imu toimii kahteen suuntaan. Jos työolot ja johtaminen tukevat työn imua, myös työntekijän työpanos auttaa työpaikkaa parempaan tulokseen. (Hakanen 2011, 38 - 43.)

Työn voimavaratekijöillä on havaittu olevan vaikutusta työn imuun. Työn imua voidaan vahvistaa edistämällä työn voimavaroja. Työn imua kokevat työntekijät pystyvät myös paremmin lisäämään työnsä voimavaroja jatkossa. (Hakanen 2011, 49.) On myös mahdollista, että voimavarat ja hyvinvointi siirtyvät eri elämänalueiden välillä eli työn imu vaikuttaa myönteisesti työntekijän kotielämään tai päinvastoin. Työn imu voidaan esimerkiksi kokea perhe-elämää rikastuttavana tekijänä, koska työssä koettu innostus kulkeutuu myös työstä kotiin tai toisaalta työntekijän yksilölliset voimavarat, kuten tunne rakastetuksi tulemisesta kotona nostaa itseluottamusta ja luo uskoa omaan pärjäämiseen myös työpaikalla. (Hakanen 2011, 128 - 131.)

Työn imua voidaan tukea myös palvelevalla johtamisella. Palveleva johtaminen tarkoittaa esimiestyössä inhimillistä ja innostavaa johtamista. Palveleva johtaja omistautuu esimiestyölleen, huomioi työntekijöidensä tarpeet ja vastaa niihin, edistää työntekijöiden ammatillista ja henkilökohtaista kehittymistä sekä nostaa esille vahvuuksia. Lisäksi palveleva johtaja rohkaisee työntekijöitä tuomaan ideoita ja ajatuksiaan esille sekä luo yhteisöllisyyden kokemusta ja on kuunteleva. (Hakanen 2011, 76 - 77.)

Työn imun vastakohtana voidaan pitää työhön leipääntymistä. Työhön leipääntyminen on tila, jossa työntekijä kokee tylsyyttä, rutinoitumista ja hänen vahvuutensa ovat alkäytössä. Työhön leipääntyminen vaikuttaa työntekijän motivaatioon aiheuttaen turhautumista ja työn teko ei enää kiinnosta. Työhön leipääntymiseen liittyvät lisäksi kadoksissa olevat työn arvot ja tavoitteet. Työhön leipääntymistä voi edistää yksitoikoinen työ mutta yhtä hyvin leipääntymistä voi syntyä monipuolisissa ja kehittäväissä töissä, mikäli työntekijä ei saa työstään kiitosta ja tunnustusta. (Hakanen 2011, 118 - 119.)

## 4 TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

### 4.1 Autismi

Autismi on neurobiologinen häiriö, joka kuuluu autismin kirjoon. Autismi kirjoon kuuluvat lisäksi Aspergerin oireyhtymä, Rettin oireyhtymä, varhaislapsuuden autismi, epätyypillinen autismi sekä disintegratiivinen kehityshäiriö. Tyypillisiä autismin piirteitä ovat: poikkeava sosiaalinen vuorovaikutus ja kommunikaatio, epätavalliset reaktiot aistiärsykkeisiin sekä rajoittuneet ja stereotyyppiset käyttäytymismallit. Autismi tyypilliset piirteet havaitaan usein varhaislapsuudessa, esimerkiksi poikkeavan vuorovaikutuksen kautta. (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 99; Autismi 2013.) Autismi kirjon esiintyvyyksiluvuissa on vaihtelevuutta käytettävän kriteeristön mukaan. On arvioitu, että Suomessa olisi 50 000 autismi kirjon henkilöä, joista autistisia olisi 10 000. Autismi esiintyvyys on yleisempää pojilla kuin tytöillä. Älyllinen kehitysvamma on noin 65 - 85 %:lla autistisista henkilöistä. (Alho-Näveri, Ikonen, Karjala, Kortelainen, Ruotsalainen, Salmi & Sauna-aho 2011, 9.)

Autismi kirjon henkilöillä esiintyy myös neurokognitiivisia vaikeuksia, joita ovat muun muassa heikko sentraalinen koherenssi ja toiminnan ohjauksen vaikeudet. Heikko sentraalinen koherenssi tarkoittaa sitä, että kokonaisuuksien hahmottaminen voi ol-

la vaikeaa, huomion kiinnittyessä yksityiskohtiin. Toiminnan ohjauksen vaikeudet taas näkyvät esimerkiksi aloittaa toimintaa tai siirtyä toiminnoista toiseen. (Alho-Näveri ym. 2011,9.)

Autismi voi aiheuttaa vaihtelevia esteitä päivittäiselle toiminnalle. Osa autismin kirjon henkilöistä tarvitsee jokapäiväistä tukea ja apua koko elämänsä ajan, mutta tuen tarve voi vaihdella eri ikäkausina ja taidot voivat kehittyä koko elämänkaaren ajan. Autistisen henkilön arjessa selviämistä voidaan tukea muun muassa luomalla elämään turvallisuutta selkeällä järjestyksellä, eli struktuurilla. (Alho-Näveri ym. 2011, 9; Kaski ym. 2012, 101.)

## 4.2 Haastateltavien työpaikka

Koska tutkimukseni aiheena oli työn voimavara- ja vaativuustekijät sekä työn imun kokeminen nimenomaan autismityön näkökulmasta, oli tutkimuksen kohderyhmän valinnassa tärkeää huomioida, että tutkittava työyhteisö on profiloitunut autismiyksiköksi. Lisäksi oli tärkeää, että yksikkö on työskennellyt jo pidempään autismityössä. Tutkimuksen kohderyhmäksi löysin Eteva-kuntayhtymän ryhmäkodin.

Ryhmäkoti tarjoaa kuudelle kehitysvammaiselle aikuiselle asumista pienryhmässä. Neljällä asukkaalla on kehitysvamman lisäksi autismidiagnoosi ja kahdella muuten vahvaksi määritelty tuen tarve päivittäisistä toimista selviytymisessä. Ryhmäkoti on toiminut vuodesta 2007 autismiyksikkönä, ja osa nykyisistä asukkaista on asunut ryhmäkodissa alusta saakka. Muut asukkaat ovat muuttaneet ryhmäkotiin vuonna 2008 ja 2009.

Ryhmäkodissa on yhteensä kahdeksan ohjaajaa, joista kuusi työskentelee aamu- ja iltavuoroissa työpareittain ja kaksi ohjaajaa työskentelee vakituisesti yövuoroissa. Tässä tutkimuksessa haastateltiin aamu- ja iltavuorossa työskenteleviä ohjaajia.

## 4.3 Työ ryhmäkodissa

Työ autismin kirjon henkilöiden asumis- ja toimintayksiköissä on haastavaa. Tulokset työssä ovat usein hitaasti nähtävissä, ja ne vaativat henkilökunnalta monia toistoja, paljon kärsivällisyyttä, monipuolista tietoa ja erityisosaamista sekä motivoitunutta otetta työhön. On myös mahdollista että autismin kirjon henkilöillä esiintyy eriasteista

haastavaa, usein aggressiivista käyttäytymistä, joka koetaan vaikeaksi ja raskaaksi autistimisyössä (Alho-Näveri ym. 2011, 29).

Autismin kirjon henkilön ohjaamisessa on tärkeää huomioida henkilön tapa kommunikoida ja olla vuorovaikutuksessa ja mukauttaa oma ohjaustapa siihen. Ohjauksen tulee olla selkeää ja johdonmukaista ja usein toimintoja ja ohjeita pilkotaan pienempiin osiin. Huolellinen suunnittelu, ennakointi sekä arviointi ovat perusta onnistuneelle ohjaukselle. Toiminnan sujuvuuden sekä asiakkaan turvallisuuden ja hyvinvoinnin kannalta on tärkeää löytää ja noudattaa koko yhteisössä yhteisiä toimintaohjeita ja -tapoja, jotka sekä asiakas että työntekijät tietävät. Selkeät toimintaohjeet edistävät myös henkilökunnan jaksamista. (Alho-Näveri ym. 2011, 33 - 34.)

Etevan palveluissa autismikuntoutus perustuu asukkaan yksilölliseen tuen tarpeen määrittelyyn joka laaditaan erilaisten kehitysvammaisille ja autismin kirjon henkilöille suunniteltujen toimintakyvyn arviointimenetelmien, kuten AAPEP-toimintataitojen arviointi, sekä Yksilökeskeisen suunnitelman (YKS) avulla. Autismikuntoutus on suunnitelmallista ja siinä painottuvat selkeys ja toistuvat rutiinit. Työn tarkoituksena on luoda asukkaalle turvallisuutta selkeän arjen ja järjestyksen avulla. Tavoitteena työlle on asukkaan kokonaisvaltainen hyvinvointi fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. (Alho-Näveri ym. 2011, 31.)

Ohjaajan tehtävänä on tukea ja ohjata asukasta mahdollisimman itsenäiseen selviytymiseen tavallisessa arjessa. Alueita, joissa tukea ja ohjausta tarvitaan, ovat muun muassa vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot, aistien yli- ja aliherkkyksien harjaaminen ja hallinta, ympäristössä liikkuminen, terveydestä ja hygieniasta huolehtiminen, kädentaidoissa kehittyminen sekä arkielämän taidot kuten siivous, ruuan valmistus ja asiointi. (Alho-Näveri ym. 2011, 31.)

## 5 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA

Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on olemassa paljon. Työn imuun liittyviä aikaisempia tutkimuksia löytyy erityisesti Jari Hakasen ja Työterveyslaitoksen tutkimuksista. Lisäksi olen löytänyt muutamia opinnäytetöitä, joissa on tarkasteltu eri ammattiryhmien työn voimavaratekijöitä.



Jari Hakasen väitöstutkimuksen (2004, 244 - 246) mukaan ammatillinen itsetunto on vahvasti yhteydessä työn imun kanssa. Työn imu ei vaihtelee eri ikäryhmissä, mutta naiset ja työssään alle viisi tai yli 30 vuotta toimineet kokivat työn imua eniten. Hakanen tutki myös väitöskirjassaan laajasti erilaisten osatekijöiden merkitystä työuupumukselle. Väitöskirjan yhteenvedon voidaan todeta, että työuupumuksen syyt ovat vahvasti työelämälähtöisiä, mutta niillä on vaikutusta myös uupuneen henkilön muuhun elämään, erityisesti siten, että muu elämä kärsii työn vaativuuden takia. Työn kuormittavat tekijät olivat myös selkeästi yhteydessä työuupumukseen. Toisaalta taas työn voimavaratekijät olivat yhteydessä työn imuun, joka taas vahvistaa sitoutumista työhön. Hakanen haastaakin työelämä tutkimuksen sekä julkisen keskustelun siihen, mikä työelämässä on hyvää ja vahvaa sekä siihen, miten edistää työpaikoilla arvostavaa sekä työntekijöiden osaamisen tunnustavaa ilmapiiriä. Työntekijän tulisi kokea onnistumisia työssään. (Hakanen 2004, 13 - 15.)

Työterveyslaitoksen Innostuksen spiraali - Innostavat ja menestyvät työyhteisöt - tutkimus- ja kehittämishanke (INSPI) selvitti 12 erilaista työn voimavaraa, jotka liittyivät työtehtäviin, työryhmiin ja organisaatioihin. Lisäksi tutkittiin yksilöllisenä voimavarana ammatillista pystyvyyttä. Hanke tutki myös erityisinä voimavaroina palvelevaa johtamista sekä työn yksilöllistä muokkaamista eli tuunaamista. Hanke tutki myös työn imun ja työssä leipääntymisen vaikutusta yksilön ja työryhmän hyvinvointiin. (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4.)

Kaikilla tutkimuksessa tarkastelluilla voimavaroilla oli myönteistä vaikutusta työn imuun. Tutkimuksen mukaan voidaan olettaa, että näitä työn voimavaroja vahvistettaessa voidaan olettaa työn imun lisääntyvän. Voimavaroja olivat työtehtävien tasolla työn itsenäisyys, työn kehittävyys, tavoitteiden selkeys ja palaute. Työryhmätasolla voimavaroja olivat toiminnan sujuvuus ryhmässä ja voimaannuttava työryhmä. Organisaatiotasolla voimavaroiksi löytyivät oikeudenmukaisuus, luottamus, ystävällinen ja huomaavainen vuorovaikutus, havaittu työpaikan tuki sekä varmuus työstä. Myös palveleva johtaminen voidaan sijoittaa organisaation tasolle. (Hakanen ym. 2012, 76.)

Hanke keräsi laajan aineiston yhteensä 87 eri organisaatiosta. Kyselyyn vastasi 11 468 työntekijää eri aloilta. Työpaikat edustivat laajasti erilaisia työnantajia. Mukana oli muun muassa kuntia, julkisoikeudellisia yhteisöjä, yrityksiä, seurakuntia, yhdistyksiä sekä säätiöitä. Tulokset osoittivat että Inspi-työpaikoilla esiintyi usein työn imua.

Työhön leipääntyminen sen sijaan oli vähäistä. Työn tuunaamista ei koettu kovin yleisenä, mutta sitä opeteltiin esimerkiksi huolehtimalla ammattitaidon kehittämisestä ja uuden oppimisesta. Tutkimuksen tulokset osoittivat selvästi työn voimavarojen ja työn tuunaamisen olevan yhteydessä työssä kukoistukseen niin yksilön kuin työyhteisöjenkin tasolla. Verrattuna työn voimavaroihin työn vaatimuksilla oli vain vähäinen merkitys. (Hakanen ym. 2012, 4.)

Inspi-organisaatioissa työn rakenteellisilla piirteillä koettiin olevan vain vähän vaikutusta työpaikan voimavaroihin. Työpaikoissa, joissa henkilöstön keski-ikä oli korkeampi, koettiin työn imua vähän muita yhteisöjä enemmän ja myös monia voimavaroja esiintyi enemmän. Myös työn tuunaaminen ja työryhmän innovatiivisuus oli yleisempää. Työn tuloksellisuus koettiin kuitenkin näissä yhteisöissä muita kielteisemmin. Henkilöstön suuri koko vaikutti tutkimuksen mukaan myönteisesti työn imuun ja innovatiivisuuteen. Toisaalta taas pienemmissä työryhmissä vuoro vaikutuksen ystävällisyys, oman työn tuunaamisen taso ja palveleva johtaminen arvioitiin muita myönteisemmin. (Hakanen ym. 2012, 71 - 72.)

Työn imua esiintyi määräaikaisilla työntekijöillä vakituisia enemmän, mutta samalla myös työhön leipääntymistä esiintyi määräaikaisissa työsuhteissa. Tulosten mukaan sitoutuminen työhön oli yhtä vahvaa eri sukupolvien välillä. Tulokset eivät siis tue uskomusta eri ikäryhmien erilaisesta sitoutumisesta työhön. Työn imua esiintyi naisilla hieman miehiä useammin, mutta naisiin verrattuna miehet taas arvioivat työssä olevan enemmän voimavaroja ja vähemmän vaatimuksia. (Hakanen ym. 2012, 73 - 74.)

Marika Käyhkö (2010) on tutkinut Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä ohjaajien työssä kokemia voimavara- ja vaativuustekijöitä Helsingin vastaanottokeskuksessa. Käyhkön tutkimuksessa ohjaajat kokivat työnsä voimavaroiksi työyhteisön, asiakkaat sekä omat henkilökohtaiset voimavaransa. Vaativuustekijöitä taas olivat työn fyysisiä puitteita, asiakkaita sekä työn rakenteita. Tutkimuksessa työn vaativuustekijöitä koettiin olevan voimavaratekijöitä enemmän, mutta silti työntekijät kokivat myös työn imua. (Käyhkö 2010, 41 - 51.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Autismityössä olemme usein tekemisissä työn vaativuustekijöiden kanssa. Työtä asumisyksiköissä kuvataan vaativaksi ja asiakkaiden tuen tarvetta vahvaksi. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuoda esille niitä seikkoja, joiden vuoksi työntekijät sitoutuvat työhön, jossa on paljon vaativuustekijöitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esille niitä voimavaratekijöitä, joilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen juuri tällä alalla.

Tutkimuskysymykset ovat:

Millaisia voimavara- ja vaativuustekijöitä työntekijät löytävät työstään?

Kuinka työntekijän kokema työn imu ilmenee autismityössä?

### 6.1 Aineistonkeruumenetelmän valinta

Tämän opinnäytetyön tutkimusote oli laadullinen eli kvalitatiivinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivinen tutkimuksessa tiedon keruussa ja tuottamisessa keskeisessä roolissa ovat ihmiset. Kvalitatiivinen tutkimus ei myöskään pyri testaamaan ennalta määrättyjä hypoteeseja vaan paljastaa odottamattomia seikkoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152.)

Valitsin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun ihminen halutaan nähdä tutkimustilanteessa subjektina, jolla on mahdollisuus tuottaa itseään koskevaa tietoa vapaasti. Haastattelussa haastateltava on myös aktiivinen ja merkityksiä luova osapuoli. Muita perusteluja menetelmän sopivuudelle tässä tutkimuksessa oli, että tutkimuksen tiedettin tuottavan monitahoisia ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35.) Teemahaastattelu sopi tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi hyvin, sillä työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, jonka jokainen vastaaja kokee henkilökohtaisella ja omalla tavallaan.

Teemahaastattelu on suosittu aineistonkeruumenetelmä kasvatus- ja yhteiskuntatieteen tutkimuksessa. (Hirsjärvi ym. 2004, 197.) Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, ja sille on tyypillistä, että tutkimuksen teemat eli aiheet ovat tiedossa, mutta kysymykset eivät ole tarkkaan muotoiltuja tai niiden järjestys ei ole ennalta määrätty. Koska teemahaastattelu pyrkii tuottamaan mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta, on myös perusteltua antaa tutkittaville ennakkoon tietoa kysymyksistä ja aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

## 6.2 Aineiston keruu

Keräsin tutkimuksen aineiston teemahaastattelun avulla. Haastattelua varten tein valmiiksi tutkimuskysymykset teemoittain (liite 1). Teemoja olivat työn voimavaratekijät, työn vaativuustekijät ja työn imu, joita avasin sekä ennalta suunnitelluilla, että tilanteessa nousseilla tarkentavilla kysymyksillä. Teemat olivat samat kaikille vastaajille, mutta muutin kysymysten sanamuotoa hieman vastaajan ja käynnissä olevan keskustelumme mukaan. Aloitimme kaikki haastattelut lomakkeelle kirjaamieni teemojen ja kysymysten mukaan, mutta joidenkin vastaajien kanssa keskustelimme kerrallaan useammasta kysymyksestä ja teemasta.

Haastateltavat valittiin mukaan työkokemuksen perusteella. Mukaan valikoituivat ohjaajat, joilla oli työkokemusta vähintään kahden vuoden ajalta. Perhevapaista johtuen osa yksikön henkilöstöstä oli juuri vaihtunut. Työntekijöitä joilla oli vähintään kahden vuoden työkokemus, löytyi yhteensä viisi. Kaikki haastateltavat olivat naisia, ja he olivat iältään 21 - 35-vuotiaita. Työkokemusta alalta haastateltavilla oli 2 - 7 vuotta ja nykyisessä työpaikassa he olivat työskennelleet 1,5 - 6 vuotta. Kolme haastateltavaa oli ammatiltaan lähihoitajia ja kahdella oli muu alalle soveltuva koulutus.

Haastatteluja oli yhteensä viisi, ja ne toteutettiin yksilöhaastatteluina haastateltavien työpaikalla kahden eri päivän aikana. Sovin etukäteen sähköpostitse yksikön esimiehen ja esimiehen varahenkilön kanssa haastattelujen toteuttamisesta, ja he esittelivät tutkimusaihetta alustavasti työryhmälle antamieni tietojen perusteella. Lisäksi kävin vielä jokaisen haastattelun alussa haastateltavan kanssa läpi tutkimuksen tavoitteet ja tarkoituksen sekä periaatteet aineiston käsittelystä ja tallentamisesta. Jokainen haastateltava myös täytti oman kirjallisen suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta (liite 2).

Haastattelut kestivät 38 - 57 minuuttia kerrallaan. Haastattelujat sovittiin siten, että ne häiritsisivät yksikön arkitoimintaa mahdollisimman vähän. Haastattelut toteutettiin klo 10 ja 14 välillä, jolloin ryhmäkodin asiakkaat olivat päivätoiminnassa. Teimme haastattelut yhdessä ryhmäkodin vapaana olevassa huoneessa, jolloin myöskään eri aikoihin töihin tulevat työntekijät eivät häirinneet käynnissä olevaa haastattelua.

### 6.3 Tutkimuksen aineiston analysointi

Käytin tutkimuksen analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Analyysi etenee yleensä vaiheittain alkaen haastattelujen auki kirjoittamisesta ja huolellisesta aineiston lukemisesta. Aineiston huolellinen lukeminen on tärkeää, koska usein vasta useamman lukukerran jälkeen aineisto alkaa herättää ajatuksia ja tuottamaan mielenkiintoisia kysymyksiä. Aineiston huolellinen lukeminen on myös edellytys onnistuneelle analyysin tekemiselle. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143.) Seuraavaksi sisällönanalyysi etenee karkeasti jaettuna kolmivaiheisena prosessina, jossa aineisto pelkistetään eli redusoidaan, klusteroidaan eli ryhmitellään ja abstrahoidaan eli luodaan teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108 - 109.)

Kaikki haastattelut tallennettiin nauhurille aineiston myöhempää analysointia varten. Nauhoitettua aineistoa tuli yhteensä 228 minuuttia, ja litteroituna tekstinä sitä oli yhteensä 93 sivua. Kirjoitin kaikki haastattelut auki sanasta sanaan. Merkitsin tekstiin myös naurut, pidemmät tauot ynnä muut huomiot. Litterointi oli joissakin kohdissa haastavaa, sillä monitahoisista ja pitkistä vastauksista oli vaikea saada kerralla kiinni. Jouduinkin palaamaan joihinkin kohtiin haastattelussa monta kertaa, saadakseni alkuperäisen ilmaisen ja idean varmuudella kirjoitetuksi auki.

Litteroinnin aikana pyrin välttämään muistiinpanojen tai muiden huomioiden tekemistä aineistosta. Vasta kirjoitettuani kaikki haastattelut auki, aloin lukea tekstiä ja tehdä havaintoja lukemastani. Luin ensin haastatteluja yksi kerrallaan ja tein niistä muistiinpanoja merkkamalla eri väreillä samaa tarkoittavia ilmauksia. Suhteellisen laajan aineiston vuoksi päädyin vielä järjestelemään vastaukset uudelleen teemoittain. Kokosin siis jokaisesta yksittäisestä haastattelusta samaan kysymykseen tai teemaan liittyvät vastaukset yhteen. Tämä helpotti vastausten käsittelyä myöhemmin huomattavasti, koska osa haastateltavista ei tuottanut vastauksia välttämättä aina juuri tietystä teemasta keskustellessamme, vaan keskustelu vaihteli teemasta toiseen.

Tämän jälkeen aloitin vastausten redusoinnin merkkamalla eri värein samaa tarkoittavat alkuperäisilmaukset. Redusoinnin jälkeen aineisto oli pilkottu melko pieniin osiin, mutta mielestäni tämä oli kuitenkin yksinkertainen ja selkeä malli löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin. Seuraavaksi oli vuorossa klusterointi, jossa kävin läpi näitä merkkamiani alkuperäisilmauksia, joille etsien samankaltaisuutta kuvaavia käsitteitä ja luokkia. Viimeisenä analyysin vaiheena oli vuorossa abrahointi eli teoreettisten käsitteiden etsiminen luokille. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110 - 112.)

Etukäteen selkeästi valitut tutkimuskysymykset sekä niitä tukevat kysymykset haastattelussa helpottivat omalta osaltaan vastausten analyysiä, enkä mielestäni saanut paljonkaan vastauksia, jotka olisivat olleet täysin tutkimuskysymysten ulkopuolella. Analyysissä onkin tärkeää, että edetään tutkimuskysymysten mukaisesti, ja vastauksissa otetaan huomioon vain ne seikat, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.).

## 7 TULOKSET

### 7.1 Työn voimavaratekijät

Jaoin ohjaajien työn voimavarat neljään eri luokkaan. Luokat olivat samat, joita Hakkanen (2011, 52 - 69) käyttää esitellessään työn imua edistäviä työpaikan voimavaroja. Luokkia olivat työnkuvaa koskevat voimavarat, työn järjestelyjä koskevat voimavarat, sosiaaliset voimavarat sekä organisaatiolähtöiset voimavarat.

#### 7.1.1 Tehtäväkuvaa koskevat voimavarat

Haastateltavat löysivät useita tehtäväänsä koskevia työn voimavaroja. Näitä olivat työtehtävien monipuolisuus, työtehtävien kehittävyys, itsenäisyys työssä, tehtävien merkityksellisyys sekä asiakastyön palkitsevuus.

Ohjaajan tehtäväkuvaa ryhmäkodissa kuvattiin monipuoliseksi ja laajaksi. Työtehtävien monipuolisuutta pidettiin pääsääntöisesti erittäin hyvänä ja innostavana asiana. Jokaisessa työvuorossa oli haastateltavien mukaan paljon erilaisia työtehtäviä ja vaihtelevuutta, joka toi mielenkiintoa työhön:

”Just se että kun on niin laaja tää. Kaikki mitä tehään. Niin se on ainakin ihan tommonen voimavara. Että ei oo semmosta tasasta liukuhihnatyötä vaan. On paljon työtehtäviä ja paljon erilaisia juttuja mitä tehään.”

”Ja se että toi meidän tehtävänkuva on niin monipuolinen. Se on kans musta hirveen hauska. Hauska. (Naurua) Niin. Milloin saat olla keittäjä ja siivooja ja. Toisena päivänä ihan joku muu. (Naurua) Asiantuntija.”

Työtehtävien kehittävyys koettiin voimavaraksi muun muassa siten, että työssä pystyy käyttämään hyväksi omaa koulutuksen tuomaa osaamistaan. Toisaalta työssä pystyi myös jatkuvasti oppimaan uutta ja kehittämään itseään:

”No se jonkun verran vastaa mun niin kun koulutusta. Se on vahvuus.”

”No ainakin yks varmaan mikä voimavara on mun mielestä. Että tässä oppii koko ajan jotakin uutta.”

Itsenäisyys työssä näkyi haastateltavien mukaan muun muassa siten, että työnkuvaan tai työtehtävien toteutusjärjestykseen pystyi vaikuttamaan oman työvuoron aikana. Vaikka työtehtäviä ja yhdessä sovittuja pelisääntöjä oli paljon, oli työntekijällä silti paljon vapauksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön ja toteutustapaan oman työvuoron aikana:

”Et just se että pystyy ite vaikuttaa tähän työhön aika paljon. Niin se on musta aika iso voimavara koska mä ite ainakin luulen että mulle ei sovi sellanen työ joka olis jostain muualta tarkasti määrätty. (Naurua) Niin tietenkin autismityössä on niitä. Pitää jotkut asiat tehdä tietyllä tavalla sen asiakkaan näkökulmasta. Mutta se ettei oo niin kun kauheen linjattua. Vaikka jos vertaa vaikka ihan osastotyöhön lähinnä. Monesti sanoo sijaisille että sen puitteissa mitä ne säännöt ja ohjeistukset on, niin sen jälkeen vaan mielikuvitus on rajana mitä voi tehdä.”

Tehtävän merkityksellisyys näkyi erityisesti asiakastyön kuntoutuksellisen työtteen kautta. Kuntoutuksen tulokset näkyivät vastaajien mukaan pienin askelin ja hitaasti, mutta antoivat uskoa työn tekemiseen. Tämän työntekijät kokivat erityisesti autismityön ja autismityksikön voimavaraksi verrattuna muuhun kehitysvamma-alan työhön:

”Että jos muistaa sen että ne tavoitteet voi olla niin kun näin pieniä. Niin sitten. Mutta jos ajatellaan että ne ois niin kun pidempiä. Vaikka niitäkin tietysti on ja sinne pyritään niillä pienillä. Mutta yleensä siis kyllä ne näkyy. Mutta ne pääsee aika usein unohtumaan. Mutta onneks meillä on tapana se että me palataan usein just joissakin palavereissa niihin asioihin ja sitten muistaa että ai niin joo”

”Tässä varmaan kuitenkin kun on tuo autismiyksikkö niin tässä se on niin erilainen se tehtävän kuva kun siinä on niin paljon. Jos mä vertaan näihin muihin yksiköihin mitä mä tiän. Niin et kun on se kuntoutusnäkökulma paljon voimakkaampana. Ja toisaalta taas niitä tavoitteita ja niitä asetetaan. Että niin kun ehkä enemmän. Että se on semmosta jatkumoo. Niin mun mielestä sekin on toisaalta mulle ittelleni henkilökohtaisesti voimavara et niitä tulee.”

Asiakastyön palkitsevuus koettiin vahvana voimavarana työssä. Palkitsevuus näkyi asukkaiden arkisten ja pienten edistymisten sekä uuden oppimisen kautta. Asiakastyö koettiin myös ylipäätään mielekkääksi. Myös mahdollisuus tehdä työtä ihmisten kanssa ja edistää toisen ihmisen hyvinvointia koettiin voimavarana:

”Tai mä pidän sitä ainakin voimavarana se että niin kun tekee toiselle niin kun hyvää. Että auttaa tässä, tässä niin kun asumisessa ja kaikessa. Ja koen sen niin kun tärkeänä.”

”Työssä itessään. Että kyllä tässä sitten kun tässä tekee töitä jonkun asian eteen ja se tuottaa tulosta niin. Usein se ei tuota mitään tällaista tulosta (levittää käsiään) vaan siis pieniä juttuja niin tietysti sitten. Niin ne on kyllä tietysti niitä hyviä juttuja.”

”Ihan itessään tää työ. Vaikka tää on vaativaa niin kyllä tää on tosi antavaa. Mä tykkään. Tykkään tästä työstä.”



### 7.1.2 Työn järjestelyjä koskevat voimavarat

Työn järjestelyjä koskeviksi voimavaroiksi haastateltavat nimesivät osallistumisen työtä koskevaan päätöksen tekoon, vuorotyön ja joustavuuden työajoissa sekä työn ja vapaa-ajan selkeän erottelun. Myös työrooleja pidettiin selkeinä.

Yksikössä oli selkeät viikoittaiset palaverikäytännöt, joissa ratkottiin yhdessä ongelmia ja sovittiin yhteisistä käytännöistä. Talopalavereja kuvattiin tilanteiksi, joissa pystyi avoimesti ja hyvässä hengessä keskustelemaan myös vaikeista asioista. Palaverissa käsiteltävä aiheita oli myös jokaisella ohjaajalla mahdollisuus yhtäläillä ehdottaa:

”Meillä on suunnilleen kerran viikossa yritetään, pyritään pitää tommonen niin kun talopalaveri missä me sitten puhutaan kaikista asioista. Meillä on vihko mihin me aina sitten kun tulee mieleen joku juttu niistä ois hyvä puhuu yhdessä niin kirjoitetaan sinne ja sitten käydään se yhdessä läpi. Tosi hyvä on se käytäntö kyllä.”

”Ja me ollaan käyty yhdessä nää kaikki läpi että nää on viimeistään sellasia hetkiä että puututaan sellasiin asioihin mitkä ei toimi. Ja niin kun kaikki tietää. Että se ei yleensä tuu puskiasta sitten.”

Työaikojen joustavuutta pidettiin hyvänä asiana. Kaikki haastatteluun vastanneet ohjaajat työskentelivät kahdessa vuorossa ja vuorojen suunnitteluun pystyi haastateltavien mukaan vaikuttamaan hyvin. Vuorojen suunnittelu oli yksikössä kahden ohjaajan vastuulla ja muut saivat toivoa vuoroja omien henkilökohtaisten tilanteidensa mukaan:

”Ja sitten työn jaksottelu että. Et on vapaita ja työputkia ja. Täysin ja tottaalisesti voi vaikuttaa. Ihan kaikkeen. Me suunnitellaan ite tässä listat pääsääntöisesti niin. Vielä että meilläkin (nimi ja nimi) suunnittelee ne niin ei tarvii paljoo. Suurta työtä tehdä jos tarvii jonkun päivän vapaaks niin ei tarvii perustella sitä sen suuremmin että.”

Myös työn ja vapaa-ajan selkeä erottaminen koettiin voimavaraksi. Työasiat hoidettiin työaikana ja vapaa-aika pidettiin työstä erillään:

”Mä olen opetellu sen ihan alusta lähtien. Että en jää miettimään mitään asioita. Ainakaan mitään sen suurempia.”

Yhteisen suunnittelun ja keskustelun myötä myös työroolit vuoroissa olivat muotoutuneet selkeiksi. Erityisesti tämä näkyi pidempään yhdessä työskennelleen henkilökunnan keskinäisessä työn jaossa, jossa tehtävistä sopiminen ja vastuunjakaminen oli helppoa:

”Jos on sijaisia töissä niin sitten on tietenkin vähän sekasin että kuka tekee mitäkin mutta sit kun sijaisetkin on ollu pidemmän aikaa niin sit on helpompi jakaa niitä töitä ja varsinkin vakkareitten kanssa on sitten. Melkeinpä ei tarvii ees sanoa mitään kun tiedetään mitä tehään (naurua).”

### 7.1.3 Sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaalisia voimavaroja löytyi haastattelujen perusteella paljon. Näitä olivat työyhteisön tuki, esimiehen antama tuki sekä palaute ja arvostus. Myös tiimin yhteisöllisiä voimavaroja mainittiin.

Kaikki haastateltavat pitivät työyhteisön tukea erittäin vahvana voimavaratekijänä työssään. Työyhteisöä kuvattiin tiimiksi, joka on tsemppaava, avoin, yhtenäinen sekä oikeudenmukainen. Myös ilmapiiriä keuhuttiin. Työyhteisössä koettiin keskinäistä luottamusta ja ongelmatilanteissa pidettiin hyvänä, että työyhteisöstä löytyi kokeneempia työntekijöitä, joilta pystyi kysymään neuvoa:

”Työkaverit on aika iso osa sitä kuinka tässä niin kun jaksaa ja miten tästä saa niin kun. Mistä saa sitä voimaa. Justiinsa tässä meillä niin me puhutaan kyllä tosi paljon niin kun siitä mitä täällä tapahtuu ja ollaan siis niin kun tsemppaavia toisia kohtaan.”

”No se sosiaalinen puoli just. Tai se vaikuttaa se sosiaalinen puolikin että niin kun uskaltaa kysyä toiselta työkaverilta, ohjaajalta. Neuvotaan toinen toisiaan. Ja varmaan sekin on semmonen niin kun että. Sosiaalisesti tullaan kaikki toimeen. Niin se että on helppo tehdä sitä työtä ja voi kysyä eikä ajatella että nyt mä kysyn ihan tyhmiä.”

Myös esimiehen tuki koettiin vahvana voimavarana. Esimies koettiin läheiseksi, aidosti kiinnostuneeksi sekä luotettavaksi. Esimiehellä oli johdettavaan myös kolme muuta yksikköä, eikä hän fyysisesti työskennellyt tässä yksikössä tai osallistunut perustyöhön. Haastateltavilla oli silti sellainen olo, että esimies toimii lähellä ja hänen puoleensa pystyi kääntymään ongelmatilanteissa:

”Varsinkin nyten kun meillä on tosi hyvä esimies. Niin se on ollu kyllä. Joo ja just nyt kun on. Pysty vertaamaan niin kun edelliseen. Tai siis kun on verrattavaa. Niin kyllä se tosi paljon merkitsee että on hyvä esimies. Että kuinka paljon enemmän se antaa kun semmonen joka ei. Ihan hirveesti voi sitten luottaa tai.”

”Ja just sitten nyt sitten tuntuu että esimies on oikeesti kiinnostunu että mitä täällä tapahtuu ja miten me voidaan kun se että minkälaista tulosta me tehdään (naurua).”

Palautetta ja arvostusta haastateltavat kokivat saavansa sekä toisiltaan että esimieheltä. Erityisesti työyhteisöltä saatiin sekä myönteistä että kielteistä palautetta, ja tätä pidettiin hyvänä asiana. Arvostuksesta kertoi esimerkiksi se, että työyhteisössä pystyi olemaan vapaasti oma itsensä, myös huonona päivänä tai esimerkiksi väsyneenä:

”Meillä on tällä hetkellä tosi hyvä työyhteisö. Ja sillä tavalla avoin, että voi antaa palautetta. Ja ite toivoo sitä. Toivoo sitä palautetta myös. Ja tota. Sillein se on kyllä suuri voimavara tässä. Varmaan jokainen voi olla aika oma ittensä.”

”Ja just se että pystyy tässä ihan vapaasti puhumaan että mikä tässä työssä mättää tai jos joskus on huono päivä tai jotakin niin sen pystyy sanomaan helpostikin työkavereille. Tai jos on omassa elämässä jotakin niin pystyy niin kun.”

Yhteisölliset voimavarat näkyivät yhteisinä ponnisteluina ongelmatilanteiden ratkaisussa. Jokainen toi oman osaamisensa, tietonsa ja taitonsa yhteiseen käyttöön:

”Siinäkin mä nään just hyvänä sen, että just kun meillä on hyvät nää sosiaaliset suhteet että pähkäillä niitä yhdessä ja. Jaetaan niitä että miten sä koitit ton ja koitetaanko tätä ja. Semmosena tiiminä niin kun.”

#### 7.1.4 Organisaatiolähtöiset voimavarat

Organisaatiolähtöiset voimavarat liittyivät haastattelujen perusteella erityisesti organisaation antamaan tukeen sekä yhteistyöhön eri toimijoiden välillä. Organisaation antama tuki toimi monella eri tasolla. Haastateltavat pitivät organisaation vahvimpana tukena oman lähiesimiehensä työtä, joka tuli esille myös työn sosiaalisissa voimavaroissa. Yhteistyötä esimiehen kanssa kuvattiin arkipäiväiseksi ja helpoksi ja esimiehen koettiin olevan työyksikön ja työntekijöiden puolella organisaatioon nähden:

”Just esimiestyö on siinä siis semmonen. Et se ei oo niin kun liian sinne ylöspäin vaan se on oikeesti niin kun meidän puolella eikä se tuu niin kun että täältä tulee tätä ja tätä ja tätä (naurua).”

”No just esimies on niin kun. Se on hyvä kun se on lähellä ja voi aina soittaa kun on jotain mieltä painavaa.”

”Se että se on ihan arkipäiväistä. Ja niin kun helppoo. (Nimi) on käynyt täällä tutustumassa. Se on tehnyt täällä työvuoron, se tietää mitä tää on oikeesti tää kenttätö. Se on kiinnostunut ja tulee aina vaan käymään kahville ja juttelemaan ja haistelemaan että mitä tänne kuuluu. Se on mun mielestä tosi kiva. Et se on kiinnostunut et mitä meidän talossa tapahtuu muutenkin kun rahallisesti tai ulospäin näkyvästi.”

Myös muilta kuin lähiesimieheltä koettiin saatavan tukea:

”Ja sitten kans toi mikä se on. Onko se nyt palvelupäällikkö niin toi esimiehen esimies niin sekin käy silloin tällöin noissa meidän palavereissa. Työpaikkapalavereissa. Se on hyvä että näkee vähän niitä muitakin pommoja eikä vaan sitä omaa lähiesimiestä.”

Muitakin organisaation antamia tukimuotoja löytyi. Voimavaraksi koettiin, että organisaation tasolla oli ymmärretty autismityön erilainen luonne ja resurssien tarve verrattuna muuhun kehitysvamma-alan työhön:

”Se tavallaan että kuitenkin vielä ainakin tähän asti me ollaan saatu niin kun hyvin henkilökuntaa. Et se on niin kun organisaation tuki että meillä on riittävästi henkilökuntaa. Että se tavallaan tiedostetaan myös tuolla ylhäällä käsin että tää työ vaatii sen.”

Organisaatio tuki työntekijöitä myös muun muassa kouluttamalla henkilöstöä organisaation sisäisillä koulutuksilla. Koulutusten hyvänä puolena nähtiin myös verkostoituminen muiden työntekijöiden kanssa:

”Vahvuuksiinkin vois laittaa ne meidän Etevan omat koulutukset. Niitä on paljon ja vähän kaikkialla. Niihin saa osallistuu.”

Yhteistyö eri toimijoiden välillä näkyi esimiestyön lisäksi tukitiimin työnä. Kerran kuussa kokoontuvaa tukitiimiä pidettiin hyvänä voimavarana päivittäiselle työlle. Tukitiimistä työyhteisö sai tukea ongelmatilanteisiin sekä autismin ja kehitysvammatyön erityiskysymyksiin:

”Emmä tiä mihin kohtaan se liittyy et onko se tää organisaatio vai tähän työn järjestelyjä, mutta kun on se tuo tukitiimi. Niin sehän on tosi iso voimavara. Tosi iso voimavara meidän yksikölle.”

Organisaatiota pidettiin myös melko selkeänä ja rekrytointi- ja perehdyttämiskäytäntöjä hyvinä niiden laajuuden vuoksi:

”Ja on Eteva sitten toisaalta taas organisaationa aika selkee.”

”No meillä on tuota niin aina kolmen päivän perehdytys että kaks ilta-vuoroa ja yks aamu. Ja sit meillä on se tosi laaja perehdytyskansio. Niin siitä ollaan saatu kyllä hyvää palautetta ja se on ollu tosi toimiva. Ja sit meillä on perehdytyslista. Että varmasti jos niin kun perehdyttäjät vaihtuu niin tiedetään sitten mitkä on jo kerrottu ettei joitakin asioita kerrota kymmentä kertaa ja joitakin ei ollenkaan. Että on tosi hyvä perehdytys ja

on kyllä sijaiset saanu heti alkuun hyvät tiedot. Ja on ollu sijaisetkin tyytyväisiä meidän perehdytykseen.”

## 7.2 Työn vaatavuustekijät

Kuten voimavaratekijöistä, myös vaatavuustekijöistä löytyi neljä luokkaa. Nimesin luokat samojen otsikoiden mukaan kuin voimavaratekijät, joissa olin käyttänyt Hakasen (2011, 52 - 69) käyttämää jaottelua voimavaratekijöistä. Luokkia olivat tehtävänkuvaa koskevat vaatavuustekijät, työn järjestelyjä koskevat vaatavuustekijät, sosiaaliset vaatavuustekijät sekä organisaatiolähtöiset vaatavuustekijät.

### 7.2.1 Tehtävänkuvaa koskevat vaatavuustekijät

Haastateltavat kuvasivat monia eri vaatavuustekijöitä, jotka liittyivät ohjaajan tehtävänkuvaan. Näitä olivat tehtävien monipuolisuus ja runsaus, itsenäinen päätöksenteko ja joustaminen yllättävissä tilanteissa sekä asiakastyö yleensä. Myös uuden työntekijän perehdyttäminen koettiin vaativaksi.

Tehtävien monipuolisuus ja runsaus aiheutti yksittäisissä työvuoroissa haastavuutta. Vaativaksi koettiin ajan jakaminen eri asioille sekä tärkeimpien työtehtävien valinta. Myös asiakastyöhön nähden toissijaisia töitä koettiin olevan runsaasti:

”Varmaan siis toisaalta ne on niin kun se toinen äärilaita siinä samassa asiassa. Että se kun se työn kuvaan kuuluu niin monia asioita. Että ne olis niin kun tavallaan tasapainossa. Joskus se voi niin kun se kelkka kääntyä niin että kun on niitten asukkaitten pitäis kuitenkin olla se yksösasia tässä työssä niin sit voi olla että ne jotkut muut asiat siellä niin kun. Se kodinhoito ja muu viekin sitä aikaa enemmän.”

”No yleensä se on se priorisointi että mikä menee kaiken edelle. Että tässäkin aamuvuorossa kun on kaiken maailman puhelimia ja tietokoneita ja paperitehtäviä niin sitten miettii aina että mistä aloittaa.”

Myös itsenäinen päätöksenteko ja joustaminen joissakin tilanteissa koettiin vaatavuustekijänä. Yhteisöllä oli toisaalta tarkasti sovittuja yhteisiä pelisääntöjä, mutta joskus ti-

lanteet vaativat joustamista. Sen päättäminen, missä tilanteissa ja kuinka paljon joustaa, ja milloin palataan takaisin sovittuun, koettiin haastavaksi:

”No siis niin kun ihan yhteisten niitten sääntöjen ja toimintatapojen noudattaminen on välillä hankalaa ja. Tulee tilanteita missä niistä pitää joustaa ja sit pitää pohtia että miten joustetaan ja missä määrin ja kuinka paljon ja miten palataan takaisin.”

Asiakastyössä vaativuustekijäksi koettiin asukkaiden erilaiset ja toistensa kanssa ristiriitaiset tarpeet. Vaativaksi koettiin myös asukkaat itsessään, sillä moni tarvitsi jatkuvaa ohjausta ja tukea. Välillä asukkailla oli myös aggressiivista käyttäytymistä tai muuten huonoja kausia, joilla oli vaikutusta koko yhteisöön. Myös jatkuva meteli koettiin raskaaksi, sillä tilanteista ei voinut poistua työvuoron aikana:

”Siis kun kaikki on kuitenkin niin erilaisia. Asukkailla on niin omat ne jutut niin ne voi mennä ristiin jo niin kun keskenään. Niin niiden muistaminen.”

”Mut tavallaan se vie sitä mun mielestä paljon koska täällä on kova meteli. Et tavallaan pitkä putki töitä ja sitten jos asukkaista jotkut huutaa koko päivän niin on se oikeesti semmonen että. Mikä vie niitä voimavaroja. En jaksa enää.”

”No mulle henkilökohtaisesti. Siis silloin just kun jos on tota niin kun aggressiivista käytöstä. Niin kyllähän se tuo semmosen.”

”Kyllä varmaan niin kun no tietenkin jos niin kun asukkaalla on huono päivä. Kyllähän se näkyy niin kun koko työssä jaksamisessa ja työyhteisössä ja kaikessa. Tai huono kausi. Ehkä ennemmin ei yksittäinen päivä vielä niin pitkäjaksoisesti näy.”

Lisäksi vaativuustekijäksi nousi vaatimus pitkäjänteiselle työlle, sillä työn tulokset näkyivät hitaasti ja pienin askelin. Työ vaati useita toistoja ja pitkäkestoista työskentelyä saman yksittäisen asian parissa. Myös omat odotukset saattoivat olla liian korkealla uusien asioiden harjoittelussa:

”No ainakin sitä pitkäjänteisyyttä ja asiat ei tapahdu niin kun. Siis et pittää niin kun pitkälle jaksaa. Et ne asiat ei tapahdu niin kun, jos me puhutaan oppimisesta tai mitä nyt sitten täällä tehdäänkään. Niin mennään vähän pidemmän kaavan mukaan.”

”Et välillä kokee ehkä itensä tässä työssä. Ei nyt turhautuneeks mut semmoseks niin kun sitten. Mut he nauttii siitä. Tai siis sellattii että se on heiän elämää. Et haluis niin kun yrittää enemmän mut tää onkin niitten juttu.”

Sekä uudemmat että vanhemmat työntekijät mainitsivat perehdyttämisen vaativuustekijänä. Perehdyttäminen koettiin raskaaksi ja aikaa vieväksi prosessiksi juuri monipuolisen työnkuvan sekä asiakastyön haastavuuden takia:

”No mulle tulee niin kun uutena työntekijänä mieleen se, että kun tää on niin kun vaativa yksikkö. Tässä on paljon opittavaa. Ja semmosta että se vaatii sillonkin niiltä vanhoilta työntekijöiltä. Vaatii niiltäkin niin kun paljon kun tulee niin kun uus työntekijä. Niin kun siihen perehdytykseen ja. Voimia siihen. Et se ei tapahdu päivässä eikä kahdessa. Että se on niin kun useamman viikon juttu ennen kun on saanu niin kun uus ihminen kuvioihin mukaan. ”

”Ja vaikka ite nyt tällä hetkellä kutakuinkin muistaa miten niin kun kenenkin kaa toimitaan niin se että kun tulee uusia kuitenkin hirveesti niin perehdyttäminen sitten vie. Niin se että miten sä saat mahdollisimman nopeasti sitten tälle uudelle työntekijälle? Se on tosi vaativaa. Ja sitten ei oikein muista sitä, kun koittaa miettiä että kuinka nopeasti ite pääs kärkyille. Että kuinka kauan se voi viedä toiselta. Mut en mä oikeesti ees enää muista. Koska mä voisin sanoa että mä rupesin pärjäämään (naurua).”

### 7.2.2 Työn järjestelyjä koskevat vaativuustekijät

Työn järjestelyjä koskevin vaativuustekijöinä haastateltavat mainitsivat ainoastaan työn ja perheen yhteensovittamisen haasteen vuorotyön takia. Vuorotyössä työhön käytetyn ajan koettiin olevan enemmän perheeltä pois kuin päivätyössä:



”No siis ite henkilökohtaisest vaikka mä tykkään vuorotyöstä niin se on tietysti myös kuormitus. Ja vaihtelee. Sit tietysti kun on niin kun pienet lapset siinä. Joutuu menemään vuorotyön mukaan mikä on taas itelle kuormittavaa ja lapsille kuormittavaa.”

### 7.2.3 Sosiaaliset vaativuustekijät

Sosiaalisissa vaativuustekijöissä esille nousi omaisten kanssa tehtävä yhteistyö sekä ohjaajien erilaiset näkemykset työstä tai työn suorittamisesta. Omaisyhteistyössä haastavaa oli luottamuksen saavuttaminen sekä yhteisen näkemyksen löytäminen. Joskus haastateltavat kokivat, että ei ollut ihan selvää, tekeekö työtä omaisen vai asukkaan tahdon mukaan:

”Useimmin se näkyy niin kun kyllä haasteena. Kuin tota vahvuutena. Kyllä täällä on muutamalla tosi tosi ihanat omaiset. Mut sitten aina on noita. Hyvin paljon huolissaan olevia. Joo ja ihan vaan kanssa se luottamus. Että he luottais siihen et kyllä myö osataan tehdä työmme ja hoitaa asiat niin kun ne kuuluu hoitaa.”

Ohjaajien keskenään erilaiset näkemykset työstä tulivat esille muun muassa yhteisissä palavereissa, joissa asioista keskusteltiin yhdessä. Joskus myös työskentely uusien työntekijöiden kanssa koettiin vaativana, koska silloin yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja jouduttiin käymään läpi enemmän:

”Varmaan noissa sosiaalisissa suhteissa niin tulee just niitä kun palavereissa pähkätään niin, ehkä jonkun näköistä erimielisyyttä asioista. Toinen näkee asiat toisena ja toinen toisenlaisena. Et toinen voi ajatella että miks ei sitä vois tehdä näin ja toisella on selvä näkemys siitä että miten sitä ei voi tehdä. (naurua)”

”Ei pysty ihan vaan vapaasti vaan tekemään työtänsä vaan pitää samalla pitää olla vähän korva tarkkana ja pitää vähän että mites sen toisen kanssa toimitaan ja. Hakee niitä yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja sitten sen kanssa ja. Kun on tuttu porukka niin tietää et. Aikalaille mitä se toinen tekee ja missä se menee.”

#### 7.2.4 Organisaatiolähtöiset vaatavuustekijät

Organisaatiolähtöisissä vaatavuustekijöissä esille nousivat jatkuvat ja nopeassa tahdissa toteutetut muutokset sekä johdon etäisyys perustason työstä. Myös organisaation suuruus koettiin vaatavuustekijäksi:

Muutoksissa haastavaksi koettiin niiden nopea toteutusaikataulu. Erilaiset muutokset ja uudistukset teettivät usein ylimääräistä työtä, ja resurssien löytäminen niiden toteutukseen arkityön rinnalla koettiin haastavaksi. Välillä haastateltavat olisivat kaivanneet johdolta selkeitä ohjeita ja pelisääntöjä resurssien kohdentamiseen. Muutoksissa vaativaa oli myös saada koko yhteisö mukaan muutokseen, sillä osalla työntekijöistä muutosprosesseihin mukaan pääsy vei pidemmän ajan kuin toisilla:

”Vaikka niin kun tässä ollaankin ihan muutosmyönteisiä niin et ei oo siitä kiinni. Mutta silti että millä tavalla sitä muutosta niin kun tuetaan.”

”No sehän täällä on viime aikoina ollut että muutoksia tulee niin kun (naurua) vähän väliä. Et ei se mitään vaikka tavallaan vaikka niitä muutoksia tuleekin mutta kun niille ei niin kun anneta aikaa. Niin kun että se muutos tulee ja sitten se on kuukauden päästä voimassa. Sitten tavallaan että kaikki saadaan siihen mukaan, niin kyllähän se tavallaan on vaatavuustekijä.”

Organisaation johdon etäisyys perustason työstä näkyi haastateltaville juuri muutostilanteiden ohjeistuksissa sekä tunteena siitä, ettei perustason työ ja sen haasteet ole ylemmälle johdolle tuttua. Kaikki työntekijät eivät myöskään tienneet, ketä organisaation ylempään johtoon kuului:

”Kun onhan se kuitenkin siis että mitä ylempäs mennään niin sitä kauemmaks mennään toisistamme. Joskus miettii just sitä että tietääköhän ne oikeesti siellä ylempänä että mitä tää työ oikeesti on. Ja okei kun se ei oo tässä paikassa sama kun mitä se on tossa.”

Organisaation suuruus koettiin myös vaatavuustekijäksi. Haastavaksi koettiin ison organisaation käytännöt, jotka koettiin välillä työläiksi ja byrokraattisiksi esimerkiksi asioiden usean käsittelijän vuoksi. Organisaation laaja maantieteellinen toiminta-alue

taas koettiin haastavaksi, sillä esimerkiksi koulutuksiin tai muuhun yhteistoimintaan osallistuminen vei paljon aikaa:

”Se suuruus. (naurua) Suuruus, byrokraattisuus.”

”Se se että kun sä lähetät ensin yhdelle jonkun asian ja sen pitää lähettää se seuraavalle. Sit siellä se vasta hyväksytään, ja jos se ei hyväksytäkään, niin se tulee kaikkien niitten kolmen kautta takasin.”

### 7.3 Voimavara- ja vaativuustekijöiden välinen tasapaino

Viidestä haastateltavasta neljä vastasi voimavara- ja vaativuustekijöiden olevan tasapainossa. Tasapainoa kuvailtiin kuitenkin eri tavalla häilyväksi, ja siihen vaikuttivat erilaiset tekijät, kuten henkilökohtainen elämä tai asiakkaiden vaihtelevat tilanteet. Toisaalta tasapaino vaatii myös tietyn määrän vaativuustekijöitä. Vaativuustekijät pitivät haastateltavien mukaan mielenkiintoa työhön yllä:

”Ei kyllä mä luulen että ne on aika tasapainossa. Mutta sitten. Niin tasapainossa että jos sieltä voimavaroista lähtis nyt ees joku pois niin se ois niin kun tosi kuormittavaa jo. Et se että jos mulla olis vaikka oma henkilökohtainen elämä niin mullillaan niin mä en varmaan jaksais tätä työtä. Tai että työyhteisö alkais olee jotakin muuta.”

”Tavallaan vaikka ne osa-alueet on mitä tossa on puhuttu aikasemmin niin on tosi tavallaan kuormittaviakin vaativuustekijöitä. Mutta tavallaan se työn vaativuus tavallaan niitten takia niin kun säilyy. Että yrittää niin kun pitää sitä.. Tavallaan et se ei niin kun. Just joku tommonen vaikka nytten tuo väkivalta taikka tuommonen aggressiivisuus pinnalla. Et toisaalta se on semmonen. Et kun sitä yritetään pitää tasapainossa ennaltaehkäisevin keinoin, niin toisaaltahan se on myös semmonen haaste.”

Yhden haastateltavan mukaan vaativuustekijät veivät voiton:

”No ei ne varmaan ihan oo. Et kyllä se vaativuus varmaan siellä niin kun. Tulee niin kun mikä syö niitä voimavaroja. Tai oisko sitten jotkut odotukset että odottaa niin kun enemmän. En mä tiä mut varmaan se

vaativuus on niin kun korkeemmalla. Vaikka kuinka yritetään niitä voimavaroja niin kyllä se vaativuus tässä yksikössä sen voittaa. Ei pahasti kallellaan mutta. (naurua) Joo.”

## 7.4 Työn imun kokeminen

Työn imun kokemista tutkittiin sen kolmen ulottuvuuden mukaan. Näistä muodostin kolme luokkaa. Luokat olivat työn imun osa-alueet omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen.

### 7.4.1 Omistautuminen

Haastateltavat kertoivat olevansa omistautuneita työlleen. Moni täsmensi vastaustaan, että omistautuminen työlle näkyy työvuorossa, mutta ei niinkään yksityiselämässä. Omistautumista pidettiin myös edellytyksenä työn laadukkaalle tekemiselle:

”Työvuorossa. Siis kun mulla on työvuoro niin mä omistaudun sille työlle.”

”Mun mielestä tätä ei voi tehdä jos ei oo omistautunut tälle työlle.”

Kaikki haastateltavat kokivat innostumista työssään. Erityisen innostavaksi koettiin työn kehittäminen. Kehittämistyössä erilaisten ongelmien pohtiminen ja asioiden eteenpäin meneminen innosti jatkamaan. Tärkeänä innostajana koettiin myös koko työryhmän osallistuminen kehittämiseen, yhdessä tekeminen sekä oppiminen:

”Vaikka se ois ongelmatilannekin niin se saa niin kun jollakin tavalla innostumaan. ”

”Just semmonen että on ollu joku ongelma ja ollaan tajuttu että jee tää ehkä auttaakin. Tulee sellasta intookin että nyt jatkaa kokeilua.”

Asiakastilanteissa asukkaan kehittymisen ja uuden oppimisen näkeminen innosti ja sai yrittämään vielä enemmän. Asiakastyö ja työ ihmisten kanssa koettiin myös ylipäättään innostavana:

”Et saa jonkun asukkaan niin kun tavallaan tekemään. Tekemään jotakin sellasta, mikä ehkä sille on vaikeeta. Niin kyllähän se on niin kun innostavaa. Ja sit jatkamaan ehkä, ylittämään vielä itsensä.”

”Se että tekee työtä oikeitten ihmisten kanssa. Ei papereitten ja tietokoneitten kanssa.”

Haastateltavat kokivat ylpeyttä työstään monella eri tapaa. Ylpeyttä aiheuttivat esimerkiksi erilaisten ponnistelujen vaativien työtehtävien hoitaminen, ongelmatilanteiden ratkaiseminen, asukkaan hyvän olon ja onnellisuuden näkeminen tai kokemus siitä, että pystyi kunnialla edustamaan työpaikkaansa yksilön ulkopuolella. Työ koettiin myös ylipäättään tärkeäksi ja sitä kautta syntyi ylpeyden kokemus:

Erilaisia ponnisteluita vaativia työtehtäviä olivat muun muassa laajemmat kirjalliset työt tai työt joita joku muu taho arvioi. Annettujen tehtävien hoitaminen hyvin ja palautteen saaminen siitä aiheutti ylpeyttä haastateltavissa:

”Tosissaan jos oot vaikka tehny vaikka hirveesti paperitöitä joka on vaikka menossa jonkun arvosteltavaksi. Niin se että sä oot saanu sen valmiiks niin se on niin kun hyväksyty ja hyvän näköinen. Ja sä saat siitä hyvää palautetta.”

Ongelmatilanteiden ratkaisemiseen sekä yksin että yhdessä liittyi myös ylpeyden kokemista:

”Just semmonen niin kun ongelmanratkaisu niin sitten kun saa ratkottua jonkun jutun niin tai keksii keinot jollekin.”

Asukkaiden hyvän olon ja onnellisuuden näkeminen sai haastateltavat kokemaan ylpeyttä. Ylpeyttä koettiin, kun omalla työllä pystyi mahdollistamaan toiselle ihmiselle asioita, joita tämä haluaa tai näki muuten asukkaan olevan onnellinen elämässään. Asiakastilanteissa ylpeyttä koettiin myös omaohjaajana, kun oman asukkaan asiat oli hoidettu hyvin tai oman asukkaan asiat etenivät yhteisen ponnistelun tuloksena ja asukas oppi uusia asioita:

”Se että pysty tarjoamaan asiakkaalle sen mitä hän haluaa. Että tänään hän haluaa käydä ostaa poronkäritystä ja muumi dvd:n ja mä mahdollistan sen hänelle. Niin siinä kohtaa kyllä tuntee, kun toinen on ihan oikeesti onnellinen siitä sen hetkisestä olostansa. Niin siinä kohtaa kyllä on ylpeä työstänsä.”

”Ja harjoitellaan yhdessä siivoamista ja tommosta. Niitä kun on tässä värkänny kauheesti ja on huomannu että se on oppinu ne ja tajuaa mitä ne kuvat tarkoittaa niin kyllä siinäkin on sellanen mistä voi olla ihan ylpee.”

Ylpeyttä koettiin myös erilaisissa tilanteissa, joissa omaa työpaikkaa, työnantajaa tai asiakasta edustettiin työpaikan ulkopuolella onnistuneesti. Näissä tilanteissa haastateltavat kokivat ylpeyttä omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan:

”Ja tietysti se että kun on eri näköisiä palavereja. Ja missä on eri edustajia. Jos niin kun tuntee että ei ollu ihan lukossa ja pysty ehkä sanomaan jotain järkevääkin niin kyllä siitä tulee siis semmonen että osaakin tätä työtä jollakin tavalla tehdä ja pystyy edustamaan Etevaa tai meidän yksikköä tai meidän asukasta.”

Työ koettiin myös ylipäätään tärkeäksi ja hienoksi ja siitä syntyi ylpeyden kokemus:

”Että mun mielestä se on hienoo työtä mitä me tehmään.”

#### 7.4.2 Tarmokkuus

Kysymys tarmokkuudesta sai kaikki haastateltavat naurahtamaan. Haastateltavat kertoivat olevansa tarmokkaita työssään joko joskus tai yleensä aina. Työ itsessään koettiin tarmokkuutta vaativaksi ja erityisesti asiakastyössä sitä tarvittiin joka päivä:

”Kyllä tää työ sitä tarmokkutta niin kun tarvii. Että ne voimavarat on jostain niin kun löydyttävä. Ettei se onnistu muuten jos ei sitä tarmokkuutta löydy.”

Ongelmien ratkaisemiseksi ja vastausten etsimiseksi ongelmatilanteissa tehtiin sinnikkäästi töitä sekä yksin että yhdessä. Haastateltavat kertoivat kääntyvänsä selkeästi eniten työkaverien puoleen ja kokeneemmista työkavereista oli apua ongelmanratkaisussa. Jos työyhteisö ei pystynyt auttamaan, pyydettiin apua esimieheltä tai organisaation tasolla esimerkiksi tukitiimiltä. Haastateltavien mukaan työkaverilta kysyttiin herkästi tukea ja asioita ratkottiin paljon yhdessä. Ongelmat myös tuotiin yhteisössä esille heti tuoreeltaan keskustellen joko palaverissa tai muuten ja asioista laadittiin yhteisiä ohjeita:

”Mut sitten kun pääsee keskustelemaan toisten kanssa niin. Ja just varsinkin sitte, jos on vähän kinkkisempiä ongelmia niin sitten kokeneempien kanssa.”

”Mä aika herkästi sanon tai kyseenalaistan. Ja sit mulla on semmonen tyyli että mä en niin kun jätä mitään kesken että sit mä selvittelen. (naurua) Jos ei netistä löydy niin sitten jostain muualta ratkaisua. Harvoin kyllä. Ei luonto anna periks että jättäis jonkun asian kesken tai täysin ratkaisematta.”

Haastateltavat kokivat työhön lähtemisen yleensä mielekkäänä, kivana ja mukavana. Jos työhön lähtö tuntui joskus raskaalle, johtui tämä yleensä yksityiselämän haasteista kuten perhe-elämään ja omiin lapsiin liittyvistä asioista:

”Siis yleensä mä kyllä tuun mielellään töihin. Harvoin on semmonen, ihan vaan satunnaisia kertoja ehkä on ja silloinkin ne enemmän ehkä johtuu siitä että kotona on joku haastava tilanne minkä takia haluaisi jäädä sinne.”

Myös työpäivän jälkeistä olotilaa haastateltavat kuvasivat pääsääntöisesti hyväksi, normaaliksi ja tavalliseksi. Vaikka työvuoro olisi ollut rankempikin, oli vastaajilla kokemus, että sen sai nollattua melko nopeasti ja usein jo työvuoron aikana. Yksi haastateltava totesi olotilan olevan usein myös väsynyt, mutta koki väsymyksen menevän kuitenkin normaalilla levolla ja vapaa-ajalla ohi:

”No kyllä mä useimmiten lähen kyllä töistäkin ihan. Harvoin sitä. Siis totta kai on niin siis satunnaisesti että on niin kun ihan poikki ja täynnä.

Mutta useimmiten sen saa jotenkin nollattua, vaikka ois ollukin rankka päivä, ennen kun se työpäivä loppuu.”

### 7.4.3 Uppoutuminen

Haastateltavat kokivat myös uppoutumista työhönsä. Uppoutumista koettiin muun muassa ongelmatilanteiden ratkomisessa, arjen toimivuuden suunnittelussa sekä asiakastilanteissa. Asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä uppoutuminen näkyi esimerkiksi uusien asioiden yhteisessä harjoittelemisessa tai ylipäättään kaikessa yhdessä tekemisessä. Työn palkitsevuus sekä asukkaalle että työntekijälle lisäsi haastateltavien mukaan uppoutumista:

”Kyllä voi uppoutua. Siis semmisiin. Semmisiin niin kun mitkä palkitsee sitä asiakasta ja itteensä. Ja niin kun työyhteisöä tai siis meitä kaikkia tavallaan mikä on tosi mielekästä. Kunhan sen kipinän siihen sitten saa.”

”Ja ihan ylipäättään se että miten me saadaan meidän arkee toimivammaks? Kun aletaan tossa oikein yhteisesti pohtii niin kyllä sen vie niin kun yleensä kotiin saakka.”

Työn koettiin myös vievän niin sanotusti mukanaan erityisesti silloin, kun kyseessä oli yhdessä tekeminen. Erilaiset yhteiset kehittämistyöt saivat uppoutumaan silloin kun jokaisella työntekijällä oli oma rooli ja tehtävä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi tai kun huomattiin että yhteinen työ tuotti tulosta:

”Et tavallaan just se että huomaa että jollakin asukkaalla olis joku tarve. Ja sitten joko minä tai me yhdessä keksitään joku juttu niin kyllä mä niin kun aika herkästi. Saa semmoseen niin kun mukaan.”

”Varmaan semmosia missä me kaikki ollaan tavallaan niin kun mukana. Et se ei oo se yks juttu mitä mä oon tehny vaan semmonen missä jokaisella meillä on joku oma rooli.”

Myös yksilökeskeisen suunnitelman tekemiseen moni koki uppoutuvansa ja syventävänsä intensiivisesti. Suunnitelman kautta asukas tuli uudella tavalla tutuksi ja moni



asia sai uuden merkityksen ja selityksen. Yksilökeskeinen suunnitelma toi myös uutta näkökulmaa työlle ja työn kehittämiseksi:

”Niin mulle tuli monta ahaa-elämystä että ai niin mehän voitais tehdä tätäkin tän kanssa että. Että tääkin saattais toimii näin päin eikä. Ja ihan vaan sillä et niitä kuvia on siellä seinällä. (naurua) Niin ja monelta eri kantilta et se ei oo vaan niin kun se että kirjoitan tarinan minä-muodossa ihmisen kuvan alle. Vaan että ihan oikeesti siinä tulee ajateltua että ei vitsit me ollaan oltu tyhmiä. (naurua) Miks ei me olla tätä tajuttu aikaisemmin?”

Kaikki haastateltavat kokivat nauttivansa työstään. Nautintoa työstä haastateltavat saivat onnistumisen kokemuksista yksin ja työyhteisönä sekä asukkaiden tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin näkemisestä. Myös perusarjessa, jossa sekä työyhteisöllä että asukkailla oli asiat kunnossa, oli helppo nauttia työn tekemisestä. Toisaalta taas uudet haasteet ja tavoitteiden asettaminen asukkaille ja sitä kautta myös työntekijöille, toivat nautintoa työhön:

”Ja just tietysti se kun saa aika monta kertaa pettyä kun ajattelee ite että no niin, nyt on se hetki. Ja sit että no ei. Niin sit kun se jaksaa ite yrittää, ja se tulee sieltä sen kymmenennen kerran jälkeen, niin on se sitten.”

”Mä oon ehkä sen tyyppinen että mä tarviin haasteita. Ja tavoitteita. Ja sitten tavallaan vaikka ne on meidän asukkaitten tavoitteita niin ne on tavallaan sitten vähän niin kun mun henkilökohtaisiakin tavoitteita. (naurua) Ja sen takia mä luulen että mä oon viihtynyt tässä niin hyvin. Koska tässä niitä on tavallaan niin kun säännöllisesti.”

## 7.5 Onnellisuus työn ulkopuolisessa elämässä

Kaikki haastateltavat kokivat olevansa onnellisia myös työn ulkopuolisessa elämässä. Onnellisuutta kuvattiin aaltoilevaksi olotilaksi yksityiselämän asioiden vuoksi ja välillä onnen löytäminen pienistä asioista koettiin haasteena. Yksi haastateltavista kuvasi työn myös sopivan omaan elämäänsä täydellisesti.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä selvittiin, millaisia voimavara- ja vaativuustekijöitä autismityön työntekijät löytävät työstään sekä kuinka työntekijän kokemana työn imu ilmenee autismityössä. Vastausta tutkimuskysymyksiin selvitin haastattelemalla viittä autismisyksikössä työskentelevää ohjaajaa teemahaastattelulla.

Työn voimavara- ja vaativuustekijät sekä työn imu ovat osa työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole irrallinen osa työtä, vaan se on organisaation jokapäiväistä toimintaa, jonka edistämiseen vaikuttaa yhteisön jokainen jäsen (Manka 2012, 80). Hoito- ja ohjaustyössä hyvät työolosuhteet, kuten työn riittävät resurssit ja hyvä vuorovaikutus luovat pohjan sekä työhyvinvoinnille että eettiselle työotteelle (Erkkilä ym. 2012, 8). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä tuli esille paljon.

Ohjaajat nimesivät melko yhtenäisesti sekä voimavara- että vaativuustekijöitä työleen. Sekä voimavaratekijät että vaativuustekijät pystyttiin jakamaan neljään luokkaan, jotka mukailivat Hakasen (2011, 52 - 69) jakoa työn imua edistävästä työpaikan voimavaroista. Luokkia olivat työnkuvaa koskevat, työn järjestelyjä koskevat, sosiaaliset sekä organisaatiolähtöiset voimavara- ja vaativuustekijät. Vaikka luokat olivat samat voimavara- ja vaativuustekijöissä, löytyi yksittäisiä voimavaratekijöitä vaativuustekijöitä enemmän.

Kysyttäessä voimavaratekijöiden ja vaativuustekijöiden välisestä tasapainosta, neljä ohjaajaa viidestä kertoi voimavaratekijöiden olevan omalla kohdallaan tasapainossa. Yksi ohjaaja kertoi vaativuustekijöiden vievän hyvistä voimavarojen lähteistä huolimatta voiton ja yksi ohjaaja kertoi tasapainon olevan niin herkkä, että pienikin muutos esimerkiksi henkilökohtaisessa elämässä tai työyhteisössä voisi horjuttaa sitä. Tämä kertoo myös osaltaan siitä, että työhyvinvointiin kannattaa panostaa koko organisaatiossa joka päivä.

Tehtävänkuvaa koskevia työn voimavaroja olivat ohjaajien mukaan työtehtävien monipuolisuus, työtehtävien kehittävyys, itsenäisyys työssä, tehtävien merkityksellisyys sekä asiakastyön palkitsevuus. Näistä erityisesti monipuolinen ja laaja työnkuva sekä tietynlainen itsenäisyys työtehtävien hoitamisessa korostuivat. Myös autismityön kunnoutuksellinen luonne sekä vahva tavoitteellisuus verrattuna muuhun kehitysvamma-

alan työhön koettiin voimavaraksi sekä itse työn tekemisen että tulosten palkitsevuuden vuoksi.

Työn järjestelyjä koskevia voimavaroja olivat osallistuminen työtä koskevaan päätöksen tekoon, vuorotyö ja joustavuus työajoissa sekä työn ja vapaa-ajan selkeä erottelu. Myös työrooleja pidettiin selkeinä. Selkeät ja säännölliset palaverikäytännöt koettiin suurena voimavarana työssä. Niiden ansiosta yhteisistä asioista keskusteleminen ja käytännöistä sopiminen oli sujuvaa. Yhteisöllä oli myös selkeät käytännöt työvuorojen suunnittelussa, jolloin vuorotyökin koettiin voimavaraksi.

Sosiaalisia voimavaroja löytyi paljon. Sosiaalisia voimavaroja olivat työyhteisön tuki, esimiehen antama tuki sekä palaute ja arvostus. Myös tiimin yhteisöllisiä voimavaroja mainittiin. Työyhteisön kuvattiin olevan tukeva, avoin ja oikeudenmukainen. Työilmapiiriä pidettiin hyvänä ja keskinäistä luottamusta vahvana. Palautetta annettiin ja saatiin työyhteisössä paljon. Esimiehen koettiin olevan voimavarana yhteisölle, koska tämä oli aidosti kiinnostunut, luotettava ja lähellä.

Organisaatiolähtöisiä voimavaroja löytyi erityisesti organisaation antamasta tuesta sekä yhteistyöstä eri toimijoiden välillä. Organisaation antamaa tukea löytyi monelta eri organisaation tasolta. Tässäkin korostui erityisesti oman lähiesimiehen tuki. Lisäksi organisaation tukea koettiin esimerkiksi siinä, että yksikköön oli resursoitu tarpeeksi henkilökuntaa autismityön vaativan luonteen vuoksi. Yhteistyö eri toimijoiden välillä näkyi muun muassa tukitiimin työnä, jota työyhteisö piti suurena voimavarana työleen.

Työnkuvaa koskevia vaativuustekijöitä olivat tehtävien monipuolisuus ja runsaus, itsenäinen päätöksenteko ja joustaminen yllättävissä tilanteissa, perehdyttäminen, sekä asiakastyö yleensä. Ohjaajan työn monipuolisuuden vuoksi haastavaksi koettiin tehtävien priorisointi sekä tasapainottelu asiakastyön ja muiden töiden välillä. Asiakastyössä vaativaksi koettiin pitkäjänteinen työ, haastavat tilanteet sekä asukkaiden vaihtelevat ja keskenään ristiriitaiset tarpeet.

Työn järjestelyjä koskevina vaativuustekijänä nähtiin ainoastaan vuorotyö. Tämä johtui työn ja perheen yhteensovittamisen haasteista, joita vuorotyö välillä aiheutti.

Sosiaalisia vaativuustekijöitä olivat omaisyhteistyö sekä ohjaajien erilaiset näkemykset työstä tai työn suorittamisesta. Omaisyhteistyössä haastavaksi koettiin luottamuksen saavuttaminen sekä yhteisen näkemyksen löytäminen.

Organisaatiolähtöisiä vaativuustekijöitä olivat jatkuvat ja nopeassa tahdissa toteutetut muutokset sekä tunne siitä, että johto on etäällä perustason työstä. Vaikka työyhteisö piti itseään muutosmyönteisenä, oli sillä tunne ettei muutoksiin aina saatu tarpeeksi tukea johdolta. Myös organisaation suuruus koettiin vaativuustekijäksi jäykkien käytäntöjen sekä laajan pinta-alansa vuoksi.

Kuten aikaisemmatkin tutkimukset työn voimavara- ja vaativuustekijöistä osoittavat, voivat samat piirteet työssä olla sekä vaativuus- että voimavaratekijöitä (ks. Mäkikangas ym. 2008, 58). Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittivat tämän. Esimerkiksi monipuolinen ja laaja työnkuva sekä vuorotyö koettiin samaan aikaan sekä voimavara- että vaativuustekijäksi. Myös tietynlainen itsenäisyys työssä saattoi näkyä molemmissa vastauksissa, sillä toisaalta itsenäisyyttä työtehtävissä pidettiin voimavarana, mutta toisaalta itsenäinen päätöksenteko ja joustaminen yksittäisissä tilanteissa koettiin vaativuustekijänä. Myös asiakastyö voitiin nähdä sekä voimavara- että vaativuustekijänä, koska asiakastyöstä ja sen palkitsevuudesta saatiin paljon voimavaroja, mutta toisaalta taas asukkaiden vaihtelevat ja haastavat tilanteet sekä meteli koettiin vaativuustekijänä.

Jari Hakasen väitöstutkimuksen sekä työterveyslaitoksen INSPI- kehittämis- ja tutkimushankkeen tulosten mukaan työn voimavaroilla on positiivista vaikutusta työn imuun (Hakanen 2004, 239; Hakanen ym. 2012, 76). Tämän tutkimuksen kohderyhmänä toimineella työyhteisöllä oli paljon voimavaroja, joiden voidaan ajatella edesauttavan työn imun syntymistä. Työn imua koskevien kysymysten perusteella voidaankin sanoa, että kaikilla tähän tutkimukseen osallistuneilla ohjaajilla esiintyi työn imua. Kysymykset käsittelivät työn imun kolmea ulottuvuutta, omistautumista, tarmokkuutta sekä uppoutumista.

Omistautuminen voidaan nähdä kokemuksina työn merkityksellisyydestä sekä innokkuutena ja ylpeytenä työssä. (Hakanen 2004, 229; 2011, 39). Kaikki haastateltavat kuvasivat olevansa innostuneita työssään. Erityisesti kehittämistyö sekä asukkaan kehittyminen ja uuden oppiminen innosti ja sai yrittämään entistä enemmän. Myös ylpeyttä työstä koettiin. Esimerkiksi erilaisten haastavien työtehtävien suorittaminen, ongelma-

tilanteiden ratkaisu ja asukkaan hyvän olon näkeminen saivat kokemaan ylpeyttä. Työ koettiin myös tärkeäksi ylipäätään ja tämä synnytti ylpeyden kokemuksen.

Tarmokkuus on työntekijän halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja ponnisteluja vastoinkäymisissä sekä kokemuksia energisyydestä (Hakanen 2004, 229; 2011, 39).

Haastateltavat kertoivat tekevänsä sinnikkäästi sekä yksin että yhdessä töitä ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi. Energisyyttä näkyi siten, että työntekijät lähtivät mielellään töihin ja kuvasivat myös työpäivän jälkeistä olotilaa pääsääntöisesti hyväksi ja tavalliseksi.

Uppoutuminen näkyy työntekijän sitoutumisena työhön, ajan kulun unohtamisena, vaikeuksina irrottautua työstä ja näistä nauttimisena (Hakanen 2004, 229; 2011, 39).

Haastateltavat kokivat uppoutuvansa erityisesti ongelmatilanteiden ratkaisuun sekä asiakastilanteisiin, kuten uusien asioiden harjoitteluun ja yhteiseen toimintaan.

Nautintoa työssä aiheuttivat onnistumisen kokemukset ja asukkaan hyvän olon ja tyytyväisyyden näkeminen. Myös työn haasteellisuus ja tavoitteellisuus toi nautintoa työhön

Työn imulla on paljon positiivisia vaikutuksia työyhteisöihin. Työn imu vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin, työsuorituksiin ja sitä kautta myös työpaikan tuloksiin.

Työn imu on myös yhteisöllinen kokemus, jossa työn imua kokevat työntekijät voivat tartuttaa työn imun koko työyhteisöön. (Hakanen 2011, 40 - 42.) Myös tässä tutkimuksessa työn imun tarttuvuus tuli esille haastateltavien kertoessa yhteisestä innostamisesta ja ponnisteluista työssä.

Työn imua voidaan tukea työn voimavaroitehtajia lisäämällä sekä palvelevalla johtamisella. Haastateltavat kertoivat monia esimerkkejä myös organisaatiotason tuesta, jota he työllensä saivat. Vahvimpana tässä oli oman esimiehen tuki, jossa oli paljon piirteitä palvelevasta johtamisesta. Esimiehen kuvattiin olevan läheinen, aidosti kiinnostunut sekä luotettava sekä helposti lähestyttävä myös ongelmatilanteissa. Hakasen (2011, 77) mukaan palveleva johtaja muun muassa kuuntelee, rakentaa yhteisöllisyyden kokemusta, omistautuu esimiestyölle ja kiinnittää huomioita ja vastaa työntekijöiden tarpeisiin.

## 9 LOPUKSI

Ajatus opinnäytetyön aiheesta muotoutui mielessäni jo opiskelujen alkuvaiheessa. Työskentelin kehittämishankkeessa, jossa sain läheisesti tehdä työtä useiden eri autismiyksiköiden kanssa. Työn vaativuustekijät nousivat esille usein yhteisissä tapausissamme sekä esimerkiksi koulutuksissa. Tietyllä tavalla ne olivat jopa kehittämistyön keskiössä. Toisaalta hankkeen tavoitteena oli kehittää autismityön laatua ja osaamista, joten tavoitteemme oli juuri lisätä työn voimavaratekijöitä. Oma mielenkiintoni voimavaratekijöitä kohtaan heräsikin tavatessani useita työntekijöitä, joiden näin olevan työn imussa. En enää muista, oliko työn imu -käsite minulle alusta asti tuttu vai lähdinkö ensin liikkeelle vain voimavaratekijöistä. Melko varhain kuitenkin työn imu nousi kiinnostukseni kohteeksi.

Tutkimusaihetta lähestyin myös sitoutumisen näkökulmasta. Ajatukseni oli, että haluaisin tuoda esille niitä seikkoja, joiden vuoksi työntekijät sitoutuvat työhön, jossa on paljon vaativuustekijöitä. Sitoutuneet työntekijät ovat autismityössä erittäin tärkeä voimavara, sillä kuten haastatteluissanikin tuli ilmi, työ on pitkäjänteistä ja vaatii hyvää perehtymistä sekä monipuolista osaamista. Halusin siis sekä työntekijöiden että autismin kirjon henkilöiden vuoksi tuoda myös työnantajien tietoon niitä voimavaratekijöitä, joilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen.

Tutkimussuunnitelma muotoutui sekä konkreettisesti että mielessäni pikkuhiljaa. Sosiaalialan ylempi amk -opinnot teettivät työn ohella melko paljon työtä, ja pidin opinnäytetyötä toisaalta vähän taka-alalla muiden kurssien suorittamisen aikana. Pääsin paneutumaan työhön perusteellisesti vasta loppuvuodesta 2012. Toisaalta tutkimusaihe oli muokkautunut mielessäni kuitenkin koko ajan, ja kun lopulta oli aika tarttua työhön, oli moni asia jäsentynyt kuitenkin eteenpäin.

Mutkiakin oli matkassa. Vaihdoin tutkimuksen kohderyhmää viime tingassa, koska tutkimusluvan saaminen organisaatiolta, johon olin ensin ajatellut tutkimuksen tehdä, olisi kestänyt aikatauluihini nähden liian kauan. Tähän oli syynä sekä oma hidas heräämiseni asiaan että haastateltavienikin mainitsevat muutokset organisaatioissa, jotka tässä tapauksessa hidastivat asioiden käsittelyä.

Tutkimusprosessiin kuuluu oleellisesti myös tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Tutkimusta tehtäessä pyritään välttämään virheitä, mutta silti tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys saattavat vaihdella. Tämän vuoksi tutkimuksen luotettavuuden arviointi on välttämätöntä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on, että se kuvaa tutkittavien käsityksiä ja maailmaa mahdollisimman hyvin. On kuitenkin myös tiedostettava, että tutkija vaikuttaa tuotettavaan tietoon jo tietojen keruuvaiheessa ja lisäksi mukana on aina tulkintaa ja tutkijan muodostamia käsitteitä. Teemahaastattelun etuna voidaan pitää sitä, että vaikka haastattelun teemat ja kysymyksetkin on ennakkoon muotoiltu, voidaan haastattelutilanteessa kysyä lisäkysymyksiä ja selventää vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35.) Käytin tätä mahdollisuutta haastatteluissa hyväkseni usein. Jos en ollut aivan varma, mitä haastateltava vastauksellaan tarkoitti, sanoin oman ajatukseni ääneen tai kysyin jonkun selventävän lisäkysymyksen. Joskus näissä tilanteissa huomasin, että olin tulkinnut vastauksen oikein, mutta joskus taas oma ajatukseni oli aivan toinen kuin mitä haastateltava oli tarkoittanut. Uskon siis, että näillä varmistavilla kysymyksillä pystyin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta ja vähentämään virhetulkintoja.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen validius eli pätevyys määritellään tutkimuksen vaiheiden mahdollisimman tarkalla kuvauksella (Hirsjärvi ym. 2004, 216 - 218; Hirsjärvi & Hurme 2000, 189). Olen kuvannut aiemmin tässä tutkimusraportissa yksityiskohtaisesti tutkimuksen kohderyhmän valinnan ja siihen vaikuttaneet tekijät sekä tutkimuksen etenemisen aina tulosten litteroimisesta analyysiin.

Tutkimuksen luotettavuuteen ja yleistettävyyteen vaikuttaa myös tutkimusotoksen määrä. Tässä tutkimuksessa haastateltiin viittä työntekijää, joten tuloksia ei tule yleistää. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei kuitenkaan ole tilastollisten yleistysten tekeminen, vaan tarkoituksena on kerätä tietoa tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman kattavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.) Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esille, millaisia voimavara- ja vaativuustekijöitä autismityön työntekijät löytävät työstään sekä kuinka työntekijän kokema työn imu ilmenee. Tutkimus toi mielestäni selkeästi vastauksia molempiin kysymyksiin.

Tutkimuksen tuottamaa tietoa voidaan pitää arvokkaana niin tutkimuksen kohderyhmänä olleelle työyhteisölle kuin heidän koko organisaatiollekin. Työntekijät löysivät työstään paljon voimavaratekijöitä sekä kokivat työn imua. Vaativuustekijöitäkään

ei pidä ohittaa. Niihin kannattaa kiinnittää huomioita ja miettiä, voisiko niitä saada vähennettyä lisäämällä voimavaratekijöitä.

Näen, että tutkimuksesta on hyötyä myös laajemmin alan työntekijöille ja työyhteisöille. Monet tutkimuksessa esille tulleet voimavarat ovat sellaisia, etteivät ne välttämättä vaadi rahallista panostusta vaan enemmän kyse on asenteista ja mahdollisuuksista. Palveleva johtaminen, yhteistyö eri toimijoiden välillä sekä selkeät työtehtävät ovat esimerkiksi asioita, joihin voi vaikuttaa paljon myös asenteilla. Yhteiset tilaisuudet työn kehittämiseksi ja toimivat palaverikäytännöt taas ovat osittain resurssikysymys, mutta myös tässä resurssejakin tärkeämpää on asenne. Yhteinen työaika sekä työn kehittäminen täytyy nähdä tärkeänä koko yhteisössä.

Työn voimavarat kasvattavat työn imua ja työ imu edistää työn tuloksellisuutta. Kuten haastateltavat tässä tutkimuksessa totesivat, autismityössä työn tavoitteet ovat tärkeä osa työtä. Sekä asiakkaiden että työntekijöiden hyvinvointia ajatellen organisaatioissa olisikin tärkeää edistää työhyvinvointia joka päivä. Työhyvinvointia voidaan edistää lisäämällä työn voimavaratekijöitä. Näin voidaan vaikuttaa koko yhteisön hyvinvointiin.



## LÄHTEET

Alho-Näveri, L., Ikonen, T., Karjala, M., Kortelainen, S., Ruotsalainen, T., Salmi, K. & Sauna-aho, O. 2011. Autismikäsikirja 1.0. Eteva-kuntayhtymän julkaisuja 3/2011. Eteva-kuntayhtymä: Mäntsälä. Eteva-kuntayhtymän internetsivut. Saatavissa: [http://www.eteva.fi/Global/Tiedostot/Eteva/Oppaat%20ja%20julkaisut/Autismikasikirja\\_1.pdf](http://www.eteva.fi/Global/Tiedostot/Eteva/Oppaat%20ja%20julkaisut/Autismikasikirja_1.pdf). [Viitattu 21.3.2013].

Autismi. 2013. Autismi- ja Aspergerliitto ry. Autismi- ja Aspergerliitto ry:n internetsivut. Saatavissa: [http://www.autismiliitto.fi/autismin\\_kirjo/autismi](http://www.autismiliitto.fi/autismin_kirjo/autismi). [Viitattu 21.3.2013].

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 - 512. Saatavissa: [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_69.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_69.pdf) [Viitattu 5.4.2013].

Erkkilä, S., Hyvärinen, M., Kaasinen-Parkatti, L., Kallio, K. & Kemppainen, E. 2012. Lähi- ja perushoitajien työhyvinvointi 2012 - ”Jaksamisen rajat tulee työssä vastaan. Huoli hoidon laadusta painaa.” Superin selvityksiä 2012. Helsinki: Super ry. Saatavissa: [http://www.kimpassaonkivempaa.fi/datafiles/userfiles/File/Superselvitys\\_netti.pdf](http://www.kimpassaonkivempaa.fi/datafiles/userfiles/File/Superselvitys_netti.pdf) [Viitattu 21.3.2013].

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J., Harju, L. & Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali - Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Työterveyslaitoksen www-sivut. Saatavissa: [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8304.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8304.pdf). [Viitattu 20.3.2013].

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kaivola, T. & Laurila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat.

Kaski, M. (toim.), Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kehitysvammaisten asumisohjelman valtakunnallisen toimeenpanon ohjausryhmä. 2012. Laitoksista yksilölliseen asumiseen - Valtakunnallinen suunnitelma palvelujen kehittämiseksi lähiyhteisöön. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5065240&name=DLFE-24202.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-24202.pdf) [Viitattu 5.4.2013].

Kuokkanen, L. 2010. Eettiset ongelmat hoitajan työn kuormittajana. Teoksessa: Kantolahti, T. & Tikander, T. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010: 17. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf) [Viitattu 21.3.2013].

Käyhkö, M. 2010. ”Vaikka se myös väsyttää niin jollain tavalla mä saan siitä myös energiaa ja voimavaroja. ”Ohjaajien kokemuksia työnsä voimavara- sekä vaativuustekijöistä Helsingin vastaanottokeskuksessa. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Helsinki.

Manka, M-L. 2012. Työn ilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2008. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2008. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 56 - 74.

Schaufeli, WB., Salanova, M., Gonzáles-Romá, V. & Bakker, AB. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3. 71 - 92. Saatavissa:

<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> [Viitattu: 5.4.2013].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A.2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

**Taustatiedot:****Ikä****Sukupuoli****Ammatti/ koulutus****Työtehtävä****Työkokemus alalla****Työkokemus tässä työpaikassa****Työn voimavaratekijät:****Mitä voimavaratekijöitä koet työssäsi olevan?**

- Tehtävän kuvaasi koskevia työn voimavaroja?
- Työn järjestelyjä koskevia työn voimavaroja?
- Työn sosiaalisia voimavaroja?
- Organisaatiolähtöisiä työn voimavaroja?

**Työn vaativuustekijät:****Mitä vaativuustekijöitä koet työssäsi olevan?**

- Tehtävän kuvaasi koskevia vaativuustekijöitä?
- Työn järjestelyjä koskevia vaativuustekijät?
- Työn sosiaalisia vaativuustekijöitä?
- Organisaatiolähtöisiä vaativuustekijöitä?

**Mikä edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista?****Mikä uhkaa työssä jaksamistasi?/ Mikä työssä rasittaa?****Tunnetko voimavara- ja vaativuustekijöiden olevan tasapainossa?**

**Työn imu (Uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuminen)**

Liite 1/2

**Koetko työhön ja työtehtäviisi uppoutumista?****Millaisissa tilanteissa nautit työstäsi?****Millaisissa tilanteissa työtehtävät vievät sinut helposti ”mukanaan”?****Muita esimerkkejä työhön uppoutumisesta?****Koetko itsesi tarmokkaaksi työssä?****Miten toimit kohdatessasi ongelmia työssä?****Miltä töihin lähteminen sinusta yleensä tuntuu?****Millainen olo sinulla on useimmiten työpäivän jälkeen?****Esimerkki tarmokkuudesta?****Oletko omistautunut työllesi?****Millaisissa tilanteissa olet ylpeä työstäsi?****Mikä saa sinut innostumaan työssäsi?****Millaista palautetta koet saavasi työstä? Mistä saat palautetta?****Esimerkki työlle omistautumisesta?****Koetko olevasi onnellinen myös työn ulkopuolisessa elämässä?**

## TYÖNTEKIJÄN SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA Liite 2

Opiskelen Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa Sosionomi (ylempi amk) -tutkintoa. Koulutusohjelmani on sosiaalialan koulutusohjelma/ lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaaminen. Teen opintoihini liittyvänä oppinnäytetyönä tutkimusta, johon osallistumiseen pyydän suostumustasi.

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää, millaisia voimavara- ja vaativuustekijöitä autismityön työntekijät löytävät työstään sekä miten työn imu ilmenee työntekijöiden työssä. Tutkimuksen avulla voidaan saada ja välittää tietoa henkilökunnan näkökulmasta esimerkiksi autismin kirjon henkilöiden tulevien asumisratkaisujen ja -palvelujen suunnittelun tueksi.

Tutkimus on tarkoitus toteuttaa teemahaastattelun avulla helmikuussa 2013. Tarkoituksena on haastatella koko (työyhteisön) henkilöstöä yksilöhaastatteluina.

Sitoudun tutkijana noudattamaan tutkimusaineiston säilyttämiseen liittyviä ohjeita sekä suojelemaan tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyyttä. Tutkimusaineisto käsitellään tutkimuksessa niin, että vastaajien henkilöllisyyttä ei voi yhdistää vastaajien antamiin tietoihin. Sähköinen tutkimusaineisto eli nauhoitetut haastattelut säilytetään siten, etteivät muut kuin tutkija pääse niihin käsiin ja kun ne on kirjoitettu auki tekstiksi, ne hävitetään.

Kouvola \_\_/\_\_/\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Sanna Tiitinen

Puhelin: 050-xxx xxxx

Sähköposti: sanna.tiitinen@student.kyamk.fi

---

Haastattelulupa (jää tutkijalle)

Suostun osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen.

\_\_\_\_\_

Aika ja paikka

\_\_\_\_\_

Allekirjoitus ja nimen selvennys