

Susan Könönen

METSÄSTÄ LISÄÄ VIRTAA, VERTAIS- TUKEA JA EVÄITÄ TYÖSSÄ JAKSAMI- SEEN

Luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu
lähiesihenkilöiden perehdytykseen

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Sosiaali- ja terveystieteiden kehittämisen ja johtamisen koulutus
(ylempi amk)

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (ylempi AMK)
Tekijä/Tekijät	Susan Könönen
Työn nimi	Metsästä lisää virtaa, vertaistukea ja eväitä työssä jaksamiseen. Luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu lähiesihenkilöiden perehdytykseen
Toimeksiantaja	Espoon kaupunki
Vuosi	2021
Sivut	83 sivua, liitteitä 37 sivua
Työn ohjaaja(t)	Tarja Turtiainen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu Espoon kaupungin vammaispalveluiden lähiesihenkilöiden eli vastaavien ohjaajien perehdytykseen. Tavoitteena oli yhdenmukaistaa ja kehittää lähijohdon perehdytysprosessia ja huomioida perehdytyksessä vertaistuki, työhyvinvointi ja luonnon hyvinvointivaikutukset. Perehdyttämispolkutyökalun tarkoituksena on siirtää perehdytys toimistolta luontoympäristöön luonnon lukuisten hyvinvointivaikutuksien vuoksi sekä saada toinen lähiesihenkilö osaksi perehdytystä heti alusta alkaen. Opinnäytetyöni tutkivan kehittämisen lähestymistapana on jatkuva kehittäminen, ja prosessi etenee PDCA-mallin mukaisten vaiheiden kautta. Kehittämistyössä yhdistyy tutkimuksellinen ja toiminnallinen osuus.

Suunnitteluvaiheessa (plan) toteutettiin sähköinen kysely, jonka tulokset osoittavat, että lähijohto kokee työssään usein tai melko usein työn imua. Työn imulla on vahva yhteys työhyvinvointiin, työkykyyn ja työn laatuun. Töitä tehdään jonkin verran vapaa-ajalla, mutta saatujen tulosten perusteella lähiesihenkilöt eivät koe itseään erityisen stressaantuneiksi. Kollegoilta saatavaan vertaistukeen ollaan nykyisellään melko tyytyväisiä, mutta tapaamisia esimerkiksi työnohjauksen merkeissä toivotaan enemmän. Perehdytyksestä puuttuu suunnitelmallisuus ja yhdenmukaisuus sekä arviointia tulee kehittää.

Toteuttamisvaiheessa (do) pidettiin teemahaastattelut. Tulokset kertovat, että vastaavan ohjaajan perehdytyksestä puuttuu yhdenmukainen perehdytysrunko. Haastateltavien kokemusten mukaan tehtävään perehdytys on ollut enemmän suullista eikä sitä ole välttämättä dokumentoitu. Vastaajat kokivat, että vertaistuki voidaan ottaa osaksi perehdytystä nimeämällä yksi vastaavista ohjaajista uuden työntekijän perehdytykseen mukaan.

Varmistus -(check) ja toteutusvaiheissa (act) järjestin ketterän kehittämisen menetelmin polkutyökalun suunnittelu- ja arviointitapaamiset metsässä. Tutkimuksellisen ja toiminnallisen osuuden yhdistelmästä syntyi luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu sekä lähijohdon toiveesta perehdytysrunko perehdytyksen tueksi. Työkalussa yhdistyy uuden oppiminen, vertaistuki, työssä jaksaminen ja luonnon hyvinvointivaikutukset. Tulevaisuudessa syntynyttä materiaalia voidaan hyödyntää esimerkiksi sähköisen perehdytyspelin luomisessa.

Avainsanat: työhyvinvointi, vertaistuki, perehdytys, metsän hyvinvointivaikutukset, green care, jatkuva kehittäminen

Degree	Master of Social Services
Author (authors)	Susan Könönen
Thesis title	More flow, peer support and tools from forests to well-being at work. Nature-oriented introduction tool for induction of supervisors.
Commissioned by	City of Espoo
Time	December 2021
Pages	83 pages, 37 pages of appendices
Supervisor	Tarja Turtiainen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to create a nature-oriented introduction tool for superiors of Espoo city services for disabled people. The goal was to develop the introduction process and make it consistent while taking peer support, well-being at work and the positive effects of nature into consideration. The purpose of this tool is to move introduction from the office to nature environment to utilize the multiple well-being benefits of nature and to include another superior as part of introduction from the beginning. The approach of this thesis was continuous development and the process proceeded according to steps of PDCA-model. Development work combined research and functional part.

An electronic survey was implemented during the Plan phase of PDCA-model. The results indicated that management experienced enthusiasm about their work often or quite often. Work engagement has strong connection with well-being, ability, and quality in work. Superiors work a little at their spare time but do not feel as stressed as the results indicated. They feel quite satisfied about getting peer support from colleagues but for example there is a growing desire for wanting more meetings about supervision of work. Introduction has a lack of planning and consistency. There is also room for improvement in evaluation.

Theme interviews were held during the Do phase. The results showed that there is no consistent framework for the introduction process of supervisors in charge. The interviewees experienced that introduction to work tasks was mostly oral and there was no documentation. They also felt that peer support can be implemented as a part of introduction by naming one supervisor in charge to join in.

During the Check and Act phases I organized two forest meetings and their topics were planning and evaluation by using agile development methods. The combination of research and functional parts helped to create a nature-oriented introduction tool and an introduction frame wished for by the management to support the introduction process. The tool combines learning, peer support, ability in work and the benefits of nature. In the future this introduction material can be used for example to create a video game about introduction.



South-Eastern Finland
University of Applied Sciences

Keywords: well-being at work, peer support, introduction, the positive effects of nature on your well-being, green care, continuous development, nature exposure, co-worker support

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS	9
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	10
4	TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET	11
4.1	Työhyvinvointi ja työn imu.....	13
4.2	Työhyvinvoinnin uhat.....	14
4.3	Lähiesihenkilön työn luonne ja työssä jaksaminen.....	15
4.4	Perehdytys jaksamista ja sitoutumista edistävänä tekijänä.....	18
4.5	Vertaistuki työhyvinvointia tukemassa.....	21
4.6	Metsän hyvinvointivaikutukset.....	23
5	TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ JATKUVAN KEHITTÄMISEN PDCA- MALLIN MUKAISESTI	26
5.1	Jatkuvan kehittämisen lähestymistapa	27
5.2	Suunnitteluvaihe (PLAN)	29
5.2.1	Kysely – pieni askel kohti perehdyttämispolkua	30
5.2.2	Mittarin rakentaminen – suunnitelmasta valmiiksi kyselyksi	32
5.2.3	Kyselyn toteutus ja tulokset – onnistuiko koe?	35
5.2.4	Pohdintaa kyselyn tuloksista.....	46
5.3	Toteuttamisvaihe (DO).....	50
5.3.1	Haastattelu – vertaistuki ja perehdytys vammaispalveluissa.....	50
5.3.2	Haastattelun tulokset	53
5.3.3	Metsätapaaminen – mitä, missä, milloin?.....	59
5.4	Varmistusvaihe (CHECK).....	60
5.4.1	Suunnittelua, ideointia ja hyvinvointia - metsätapaaminen luonnon keskellä .	61
5.4.2	Metsätapaamisen tulokset.....	62
5.5	Toteuttamis- ja muutosvaihe (ACT).....	63
6	VALMIS LUONTOLÄHTÖINEN PEREHDYTTÄMISPOLKUTYÖKALU	71

7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	72
7.1	Opinnäytetyön tutkimusetiikka ja luotettavuus.....	74
7.2	Perehdyttämispolkutyökalun arviointi ja oma ammatillinen kehittyminen	79
7.3	Jatkokehittämiss ehdotukset	82
	LÄHTEET	84

LIITTEET

Liite 1 Aikaisemmat tutkimukset – taulukko

Liite 2 Opinnäytetyön työvaiheet ja aikataulu – taulukko

Liite 3 Sopimus opinnäytetyöstä

Liite 4 Tutkimuslupa

Liite 5 Webropol-kysely: Kysely lähiesihenkilöille perehdytyksestä, vertaistuesta ja työhyvinvoinnista

Liite 6 Webropol-kyselyn saateviesti

Liite 7 Kyselyn muistutusviesti

Liite 8 Haastattelu vertaistuesta vammaispalveluiden lähiesihenkilöille

Liite 9 Kutsu haastatteluun osallistuvalle

Liite 10 Suostumus haastatteluun

Liite 11 Tietosuojalomake

Liite 12 Teemoittelu esimerkki

Liite 13a Kutsu ensimmäiseen metsätapaamiseen

Liite 13b Kutsu toiseen metsätapaamiseen

Liite 14a Suostumus ensimmäiseen metsätapaamiseen

Liite 14b Suostumus toiseen metsätapaamiseen

Liite 15 Palautekysely metsätapaamisista

Liite 16 Luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu

1 JOHDANTO

Lähiesihenkilön työ on kuin palapeli. Työnkuva rakentuu asiakas- ja omaiskohtaamisista, henkilöstöjohtamisesta ja muista hallinnollisista työtehtävistä. Työnantajan edustajana toimiminen, työaikalainsäädäntö ja työehtosopimukset antavat tietyt reunaehdot työn tekemiselle. Lähiesihenkilö on hyvin lähellä yksikön henkilöstöä, toisaalta yhtäläinen välimatka on keskijohtoon. Lähiesihenkilö voi joutua vaihtamaan roolia työpäivänsä aikana useita kertoja: ristiriitatilanteissa vaihtelee vuoroin erotuomarin ja sovittelijan taidot, ja ongelmanratkaisua vaativissa kohtaamisissa korostuu tietopankkina toimiminen. Lähiesihenkilön yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin läsnäolo ja työntekijöitään varten oleminen (Kaski & Kiander 2007, 123). Esihenkilön työ on vaativaa ihmishuhtedetyötä, ja työssä korostuu toimiminen muiden ihmisten hyväksi. Esihenkilön on kuitenkin tärkeä muistaa myös itsensä ja omat tarpeensa. (Harju & Kallasvuo 2007, 76.) Työyhteisössä voidaan hyvin silloin, kun johtokin voi hyvin (Ikonen 2020).

Opinnäytetyönäni olen toteuttanut luontolähtöisen perehdyttämispolkutyökalun Espoon kaupungin vammaispalveluiden lähiesihenkilöiden eli vastaavien ohjaajien perehdytykseen. Tavoitteenani oli kehittää ja yhdenmukaistaa lähiesihenkilöiden vertaistukea ja perehdytystä. Lisäksi halusin selvittää, kuinka lähiesihenkilöt perhe- ja sosiaalipalveluissa voivat, kokevatko he vertaistuen nykyisellään riittävänä ja millaisia kokemuksia heillä on liittyen omaan perehdytykseen. Opinnäytetyöni tutkimuksellisenä lähestymistapana koko opinnäytetyöprosessin ajan on ollut jatkuva kehittäminen ja toteutin opinnäytetyössäni PDCA-mallin mukaisen yhden syklin. Kehittämistyöni tutkimuksellinen osuus koostuu sähköisestä kyselystä ja teemahaastattelusta. Hyödynsin kyselystä ja haastattelusta syntynyttä materiaalia varsinaisen perehdyttämispolkutyökalun suunnittelussa. Haastatteluista nousseiden toiveiden innoittamana perehdyttämispolkutyökalun lisäksi syntyi vastaavan ohjaajan perehdytysrunko, eräänlainen tsekkilista perehdytyksen tueksi.

Tutkimuksellissa osuudessa tarkastelen perehdytyksen ja vertaistuen lisäksi lähiesihenkilöiden työhyvinvointia, sillä aihetta on tutkittu verrattain vähän.

Aluksi aiheeseen perehtyessäni tutkimuksia vertaistuesta, sen vaikutuksista hyvinvointiin sekä esihenkilöiden työhyvinvoinnista ei juurikaan löytynyt. Aihe on kuitenkin tärkeä, sillä esihenkilön hyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus koko työyhteisön hyvinvointiin. Jos esihenkilö voi huonosti, se heijastuu usein myös muuhun henkilöstöön. (Hämäläinen 2016.) Esihenkilöiden kiire on lisääntynyt ja johtotehtävissä olevat kuormittavat muuta henkilökuntaa enemmän (Niiranen ym. 2010, 153). Jatkuessaan kiire voi johtaa pitkittyneeseen työstressiin ja ennen pitkään myös uupumukseen (Viitala 2013, 221).

Esihenkilön työ on usein yksinäistä. Vaikka ympärillä saattaa olla suurikin työyhteisö, kaikista asioista ei voi keskustella henkilöstön kanssa. Erikoispsykologi Mari Salo (Hämäläinen 2016) korostaa esihenkilöiden välistä vertaistukea ja sen merkitystä työssä jaksamisessa. Johtaminen ei ole helppoa – se on paljolti vaativaa ihmissuhdetyötä ja usein muiden tarpeet tulee laitettua omien edelle. Esihenkilön on tärkeää luoda ympärilleen toimiva tukiverkosto, johon voi kuulua esimerkiksi kollegoita ja oma esihenkilö. (Kaski & Kiander 2007, 175–182.) Keskustelukumppanien lisäksi Järvinen (2005, 61–62) muistuttaa henkisen tuen ja läheisten ihmissuhteiden merkityksestä esihenkilön jaksamiselle. Työmäärä on vuosien saatossa lisääntynyt työntekijöiden lisäksi myös alimmassa johdossa ja on todennäköisesti edelleen kasvamaan päin. Miten Suomi voi -seurantatutkimus viime vuodelta osoitti työhyvinvoinnin kääntyneen laskuun ja työuupumuksen hieman lisääntyneen koronapandemian pitkittyessä (Työterveyslaitos 2020e). Vielä ei tiedetä, miten suuri vaikutus pandemialla lopulta on esimerkiksi poissaoloille töistä heikentyneen mielenterveyden vuoksi.

Opinnäytetyöni luontolähtöisyys perustuu luonnon tutkittuihin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksiin. Ajan viettäminen metsässä rentouttaa ja vähentää stressiä sekä ryhmässä liikkuvien sosiaalinen hyvinvointi lisääntyy (Kansallispuistojen terveyshyötyjä s.a.). Jo viidessä minuutissa mieliala kohenee ja verenpaineen alenemista tapahtuu reilun vartin kuluessa metsään saavuttua (Luonto ja terveys s.a.). Luonnolla on elvyttävä ja stressiä vähentävä vaikutus. Psykkisten ja sosiaalisten hyvinvointivaikutuksien lisäksi luonnossa liikkuminen kohottaa kuntoa, ennaltaehkäisee tiettyjen sairauksien syntyä ja auttaa irtaantumaan arjesta. (Tyrväinen ym. 2018.) Luonnolla on lisäksi luovuutta edistävä

vaikutus, joten mikäpä olisikaan otollisempi ympäristö perehdytykseen ja kehittämiseen kuin metsä (Taivasmaa 2019, 33). Tavanomaisen toimistossa tapahtuvan perehdytyksen sijaan toiminta voidaan siirtää helposti myös luontoympäristöön.

Aihe on ollut jo pitkään mielessäni ja se kirkastui päästyäni opiskelemaan Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK-tutkintoa. Lähiesihenkilönä toimiessani olen huomannut, miten suuri vaikutus lähiesihenkilöllä on koko työyhteisön hyvinvointiin ja lukemani kirjallisuus on tukenut tätä väitettä. Ei riitä, että esihenkilö huolehtii muiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista, vaan esihenkilön tulee kiinnittää huomiota myös omaan itseensä. Valitettavan usein se tuntuu unohtuvan arjen kiireen keskellä ja omat tarpeet sivuutetaan keskittyen muiden tarpeisiin. Jaksamisen kannalta on tärkeää myöntää myös oma tarvitsevuutensa (Järvinen 2005, 62).

2 TOIMEKSIANTAJAN KUVAUS

Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä Espoon kaupungin vammaispalveluiden kanssa ja sopimus opinnäytetyöstä solmittiin helmikuussa 2021 (liite 3). Vammaispalveluissa asumisessa sekä työ- ja päivätoiminnassa työskentelee lähiesimiestehtävissä yhteensä yksitoista henkilöä. Asumisen toimipisteitä on yhteensä seitsemän, minkä lisäksi kaupunki tarjoaa tuettua asumista asiakkaiden omissa kodeissaan. Tuetun asumisen lisäksi nimetyissä yksiköissä järjestetään asumisvalmennusta, lyhytaikaista hoitoa, ohjattua asumista ja ympäri- vuorokautista eli tehostettua palveluasumista. Päivä- ja työtoimintaa järjestetään kahdessa toimintakeskuksessa ja työvalmennusta tavallisilla työpaikoilla. (Espoo s.a..)

Jokaisessa yksikössä on oma lähiesihenkilö eli vastaava ohjaaja, jonka tehtävänä on vastata yksikön henkilöstön ja asiakastyön päivittäisjohtamisesta. Työtehtäviin kuuluu muun muassa työvuorosunnittelu, lyhytaikaisten sijaisten hankinta, kehityskeskusteluiden pitäminen ja varhainen puuttuminen. Työturvallisuudesta ja omavalvontasuunnitelman laatimisesta ja noudattamisesta vastataan yhdessä palveluesimiehien kanssa. Vammaispalveluissa on kolme

palveluesimiestä ja jokaisella on muutama yksikkö johdettavanaan. Palveluesimiehet toimivat yksiköiden hallinnollisina esihenkilöinä ja käyvät yksiöissä paikan päällä vain ajoittain. Palveluesimiehistä lähiesihenkilönä toimii palvelupäällikkö ja hänen esihenkilönään vammaispalvelupäällikkö.

Espoon kaupungin vammaispalvelut tarjoaa palveluita ja tukitoimia vammaisille ja kehitysvammaisille henkilöille. Asumisen ja päivä- ja työtoiminnan lisäksi palveluvalikoimaan kuuluu muun muassa liikkumista tukevat palvelut, henkilökohtainen apu ja kommunikaatiota tukevat palvelut. Vammaispalveluiden tehtävänä on järjestää yksilöllisiä palveluja, jotka edistävät yksilön yhdenvertaisuutta, oman näköistä elämää ja läheisten hyvinvointia (Espoo s.a.).

Espoon kaupungin strategia on kirjoitettu Espoo-tarinaksi, jossa keskeistä on asiakaslähtöisyys, edelläkävijyys ja oikeudenmukaisuus. Sosiaali- ja terveystoimen tarinassa tavoitteena on johtamisen ja hyvinvoinnin osalta kannustava johtaminen sekä hyvinvoiva ja innostunut henkilöstö. Espoolaisen johtamisen tavoitteena on toteuttaa Espoo-tarinaa. Johtaminen perustuu yhdessä luoduille pelisäännöille ja hyvillä käytännöillä, lisäksi jokainen esihenkilö sitoutuu kehittämään omia johtamistaitojaan. Espoossa on määritelty johtamiselle omat kulmakivet, joita ovat asukaslähtöinen toiminta, vastuullinen edelläkävijyys, johtajana kasvaminen, arjen sujuvoittaminen ja vaikuttavat kumppanuudet sekä verkostot. (Essi, Espoon kaupungin intranet 2021.) Espoossa keskeisenä johtamisfilosofiana on lean, jossa keskiössä on ajatus hukkan poistamisesta ja arvon lisäämisestä asiakkaille.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli toteuttaa Espoon kaupungin vammaispalveluille luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu uusien lähiesihenkilöiden perehdytykseen. Opinnäytetyöni keskeisenä tavoitteena oli kehittää lähiesihenkilöiden vertaistukea ja perehdytystä teoreettista tietoa ja lähiesihenkilöiden omia kokemuksia sekä toiveita kuunnellen. Edellä mainittujen asioiden kehittämisellä näen yhteyden yksilön parempaan hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Perehdyttämispolkutyökalun päämääränä on hyvinvoiva esihenkilö. Esihenkilö, jolla on työkaluja selvittää ristiriitojen, riittämättömyyden ja vallan ristipaineissa. Työkalu on luontolähtöinen eli perinteistä toimistolla tapahtuvaa perehdytystä siirretään enemmän luontoympäristöön luonnon tutkittujen hyvinvointivaikutuksien vuoksi.

Kehittämistehtävään sisältyy tutkimuksellinen osuus, jossa selvitin seuraavia tutkimuskysymyksiä:

1. Miten lähiesihenkilöt voivat työssään ja millaista tukea he tällä hetkellä saavat?
2. Toteutuuko perehdytyksessä nykyisellään hyvän perehdytyksen tunnusmerkit?
3. Koetaanko vertaistuki riittävänä ja millaisia vaikutuksia sillä on yksilön hyvinvointiin?
4. Miten vertaistukea ja perehdytystä voidaan kehittää?

Opinnäytetyöni toiminnallisessa osuudessa (metsätapaamiset) selvitin seuraavia kysymyksiä:

1. Mistä osa-alueista koostuu onnistunut perehdytysprosessi vammaispalveluissa?
2. Miten vertaistuen ja työhyvinvoinnin teemat saadaan yhdistettyä luontevasti osaksi perehdytystä?
3. Koetaanko hyvinvoinnin kokemuksen lisääntyvän metsässä?
4. Edistääkö valmis perehdyttämispolkutyökalu uusien lähiesihenkilöiden vertaistuen ja työhyvinvoinnin kokemusta?

4 TIETOPERUSTA JA KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyöni keskeisinä teemoina ovat perehdytys ja vertaistuki. Muita tärkeitä käsitteitä ovat: lähiesihenkilöiden työhyvinvointi ja työssä jaksaminen sekä niiden edistäminen. Näen tärkeänä avata lähiesihenkilön työnkuvaa ja sen luonnetta, sillä usein siinä yhdistyy sekä asiakastyö että johtamiseen liitty-

vät työtehtävät. Muita aiheeseen liittyviä käsitteitä ovat metsän hyvinvointivaikutukset, työn imu, itsensä johtaminen sekä jatkuva kehittäminen. Tarkastelen tässä luvussa myös valitsemaani aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia ja niiden tuloksia.

Tekemäni tutkimus- ja kirjallisuuskatsauksen jälkeen huomasin, että esihenkilöiden työhyvinvointiteemaa on tutkittu selvästi vähemmän kuin työntekijöiden. Työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia löytyi runsaasti. Lisäksi silmäilin läpi tutkimuksia, joissa tutkittiin esimerkiksi esihenkilön vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin. Espoon kaupungilla toteutetaan neljä kertaa vuodessa Työfiilis-työhyvinvointikysely koko henkilöstölle. Kunta 10 -tutkimus toteutettiin viimeksi vuonna 2020, ja se on suunnattu työntekijöiden lisäksi myös esihenkilöille.

Tein kirjallisuushaun aiheeseeni liittyen kotimaisista ja kansainvälisistä elektronisista tietokannoista seuraavilla hakusanoilla: työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työn imu, työstressi, perehdytys, vertaistuki, luonnon hyvinvointivaikutukset. Lisäksi hain edellä mainittuja aiheita englanninkielisillä hakusanoilla: well-being at work, coping with workload, work engagement, work-related stress, introduction, orientation, peer support ja welfare impact of nature. Hain myös aineistoa johtamiseen liittyvillä hakusanoilla kuten johtaminen, itsensä johtaminen, henkilöstöjohtaminen, esimies, esihenkilö (engl. leading, self-management, personal development, human resource management, boss, supervisor, leader). Käytin hakusanoina myös eri sanojen yhdistelmiä kuten well-being at work AND supervisor ja vertaistuki AND työssä jaksaminen. Tiedonhaussa rajasin aineistoa mm. suomen ja englannin kielen, julkaisuvuoden ja aineistotyyppin osalta. Sisäänottokriteeriksi julkaisuvuoden osalta määrittelin vuodet 2010–2021 ja keskityin rajaamaan valitut artikkelit tutkimusartikkeleihin eli jätin pois esimerkiksi opinnäytetyöt ja väitöskirjat. Yksi tutkimustaulukkoon (liite 1) mukaan ottamani tutkimus oli vuodelta 2009. Artikkeleita ja aikaisempia tutkimuksia löytyi hyvin Kaakkurin kautta Journal- ja Science direct -tietokannoista. Lisäksi artikkeleita löytyi jonkin verran internetin hakutyökaluja, kuten Googlea, hyödyntäen.

4.1 Työhyvinvointi ja työn imu

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Käsitteeseen liitetään ammattitaitoiset työntekijät, hyvinvoiva työyhteisö sekä hyvä johtaminen. Kauhanen (2012, 199–200) lisää listalle vielä palkitsemisen, osaamisen kehittämisen, työn ja muun elämän yhteensovittamisen sekä työkyvyn ja työturvallisuuden. Hyvinvoivan työyhteisön tyypillisiä tunnuspiirteitä ovat avoimuus, luottamus, yhteen hiileen puhaltaminen, palautteen antaminen sekä sopiva työmäärä. (Työhyvinvointi s.a.) Nykyään työhyvinvoinnin käsitteeseen nähdään kuuluvan työn lisäksi myös työyhteisö, organisaatio ja johtaminen. Työhyvinvointi on työntekijän subjektiivinen kokemus, johon vaikuttaa muun muassa hänen kokemuksensa omasta terveydestä ja toimintakyvystä, tarvittavasta osaamisesta sekä elämänhallinnasta ylipäätään. (Laaksonen ym. 2020, 232–234.)

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan ja kokee innostusta työstään (Työhyvinvointi s.a.). Työn hallinnan kokemus syntyy, kun työntekijän kyvyt ja osaaminen sekä työn vaatimukset ovat tasapainossa. Työn imu kuvaa innostusta ja uppoutumista tekemäänsä työtä kohtaan ja parhaimmillaan se edistää yksilön ammatillista kasvua, synnyttää tulosta ja nautintoa sekä saa työntekijän sitoutumaan työhönsä entistä tiiviimmin. (Laaksonen ym. 2020, 235–237.) Hakanen (2011, 38) kuvailee työn imun käsitteen tarkoittavan eudaimonista työhyvinvoinnin tilaa, jolle on tyypillistä ponnistelu ja uppoutuminen. Työn imua kokeva työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja merkityksellisenä. Työn imun voidaankin nähdä olevan paras työhyvinvoinnin tila. (Hakanen 2011, 38–41.) Kehittymismahdollisuudet ja oman työn hallinta lisäävät kokemusta työn imusta (Ahola ym. 2018, 45). Tutkimustulosten mukaan kunta-alalla ammatilliseen kehittymiseen kannustetaan ja kehittymistä tuetaan (Pekkarinen 2018, 56).

Työhyvinvointi ei ole ainoastaan organisaation vastuulla oleva asia, vaan myös yksittäisen työntekijän tulee huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Työstä palautuminen on tärkeää, ja se onkin prosessi, jonka aikana työntekijän tila palautuu työpäivän rasituksesta työpäivää edeltäneelle tasolle. (Hakanen

2011, 98.) Osa palautuu työpäivästä hikiliikunnalla ja toiselle riittää ajan viettäminen läheisten ihmisten kanssa. Palautuminen edistää työssä jaksamista ja ehkäisee kuormituksen haittavaikutuksia kuten stressiä (Työterveyslaitos 2017b).

Työhyvinvointia ja työoloja on tutkittu muun muassa Miten Suomi voi ja Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksissa vuosina 2020 ja 2012. Lisäksi Työterveyslaitoksen Kunta 10 -tutkimuksessa selvitetään kahden vuoden välein kunta-sektorilla työskentelevien työntekijöiden työelämän laadun muutoksia ja niiden vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Kunta 10 -tutkimuksessa on mukana 11 kaupunkia ja kohderyhmänä noin 90 000 kuntien työntekijää. Tutkimus onkin Suomen laajin ja pitkäaikaisin henkilöstöön kohdistunut tutkimus. Viimeisin vuonna 2020 toteutettu Kunta 10 -tutkimus osoitti, että psyykinen rasittuneisuus on lisääntynyt erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmissä. Samaten työkyvyn aleneminen on kasvussa edellä mainituissa ammateissa. Tulosten mukaan erityisesti alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat työstressiä ja palautuvat heikoimmin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta. Positiivista kehitystä tutkimustulosten mukaan on tapahtunut esimerkiksi työpaikan ilmapiirin kokemuksessa sekä johtamisessa. (Kunta 10 -tutkimus 2020.) Julkisen alan työhyvinvointi- tutkimuksessa (Pekkarinen 2018, 25–49) tulokset osoittivat, että oma osaaminen suhteessa työn vaatimukseen koetaan sopivana ja esihenkilön työskentelyyn ollaan pääosin tyytyväisiä. Samaisen tutkimuksen mukaan henkinen kuomittavuus on lisääntynyt, työn tekemiselle ei ole riittävästi aikaa ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien positiivinen kehitys on pysähtynyt.

4.2 Työhyvinvoinnin uhat

Ihminen sietää hetkellisesti suurempaa työkuormaa tai omaan osaamiseen nähden liian vaativia työtehtäviä, mutta tilanteen pitkittyessä työhyvinvointi kärsii (Laaksonen ym. 2020, 235). Työn voimavarojen lisäksi työoloihin liittyy työn vaatimukset. Kun työntekijä omaa hyvät voimavarat, kykenee hän kohtaamaan myös haastavia ja vaativia tilanteita työssään. Jatkuvaa ponnistelua töiden eteen saattaa seurata työstressi ja pitkittyessään työuupumus. (Hakaniemi 2011, 103–104.) Kiire on yksi yleisimmistä hyvinvointia heikentävistä tekijöistä (Harju & Kallasvuori 2007, 92).

Tutkimusten mukaan jopa puolet työntekijöistä kokee välillä stressiä työstään (Räisänen 2012, 29). Hetkittäinen stressi on usein hyväksi, sillä se lisää valppautta ja edistää nopeaa reagoitokykyä (Kivimetsä ym. 2015, 17). Jos stressi pitkittyy eikä palautumista tapahdu, voimavarat hiipuvat eivätkä ne palaudu enää ennalleen. Stressille, masennukselle ja työuupumukselle tyypillisiä piirteitä ovat väsymys, kyvyttömyys keskittyä sekä energiatason lasku. (Räisänen 2012, 29–31.) Kuormittunut elimistö sairastuu herkemmin vilustumis- ja tulehdustauteihin ja pitkittyessään heikentää myös muistia. Alle 35-vuotiaista jopa joka viides kärsii muistihäiriöistä. (Kivimetsä ym. 2015, 17–18.) Työuupumus vaatii kehittyäkseen vähintään kuukausia kestävän ylikuorman. Työuupumusta yleisempi ilmiö on työhön ”leipääntyminen”. (Laaksonen ym. 2020, 238–239.) Työhön leipääntymisellä tarkoitetaan olotilaa, jossa tylsyyden kokemus työstä on jatkuvaa. Leipääntyminen on usein seurausta siitä, että työntekijä ei pääse käyttämään osaamistaan ja vahvuuksiaan, minkä seurauksena työmotivaatio kärsii. (Hakanen 2011, 118–119.)

Muita työhyvinvoinnin uhkia ovat muun muassa ristiriidat työyhteisössä, epäasiallinen kohtelu, huono johtaminen, perustehtävän epäselvyys ja sosiaalisen tuen puute (Laaksonen ym. 2020, 239–242). Hyvällä sosiaalisella tuella työyhteisössä on työstressiä lieventävä vaikutus. Lisäksi lievittäviä tekijöitä ovat työn imu, rentoutuminen, ammattilypeys ja työhön sitoutuminen. (Räisänen 2012, 54–100.) Yksilöllä on tärkeä olla elämässään muitakin asioita kuin työ. Liian työorientoitunut ihminen ei välttämättä löydä sopivaa hetkeä muulle kuin työnteolle, jolloin kuormituksen purkua ja palautumista ei tapahdu. (Hagqvist ym. 2014, 31.)

4.3 Lähiesihenkilön työn luonne ja työssä jaksaminen

Lähiesihenkilön asema ei ole helpoin mahdollinen. Yhtäältä hän toimii työnantajan edustajana ja ajaa työnantajan etua. Toisaalta lähiesihenkilö on hyvin lähellä työntekijöitä ja myös henkilöstön etujen ja toiveiden eteenpäin vieminen kuuluu toimenkuvaan. Lähiesihenkilö saattaa kokea suurtakin ristiriitaa esimerkiksi viedessään eteenpäin muutosta, jolle ei työyhteisöstä tule kannatusta, mutta säästösyistä muutos on toteutettava. Lähiesihenkilö on ikään kuin

puun ja kuoren välissä, kuten Minea Ahlroth ja Risto Havunen (Pomo puun ja kuoren välissä 2015) ovat osuvasti teoksensa nimenneet.

Ei ole tavatonta, että asiantuntija siirtyy esihenkilöksi työyhteisön sisällä. Lisäksi on melko tyypillistä, että esihenkilö toimii johtamistyön lisäksi myös asiantuntijan roolissa. Jos johtamista joutuu hoitamaan asiantuntijatyön ohella, tulee sille varata riittävästi aikaa (Romppanen & Kallasvuo 2011, 23). Ahlroth ja Havunen (2015, 11) näkevät asiantuntijatyön ja esihenkilöyden olevan hankala yhdistelmä, jossa jompikumpi tehtävä tulee ennen pitkään kärsimään.

Vammaispalveluissa on tavallista, että etenkin lähiesihenkilön sijainen, esimerkiksi vanhempainvapaan ajaksi, löytyy oman tai lähiyksikön sisältä. Tällaiseen tehtävään valikoituu yleensä motivoitunut ja perustehtävänsä kunniakaasti hoitava työntekijä. Johtamiseen liittyvät työtehtävät tulevat kuitenkin suurimmaksi osaksi uusina asioina, jolloin perehdytykseen tulee panostaa. Aarnikoivu (2013, 72) toteaa, että aivan liian usein organisaatiossa jo työskentelevän kuvitellaan selviävän vähemmällä perehdytyksellä. Perehdyttäminen on prosessi, jonka aikana työntekijä oppii tuntemaan työyhteisönsä ja omat työtehtävänsä (Kauhanen 2012, 150). Perehdyttämisprosessiin voidaan ottaa mukaan mentori. Mentoroinnissa kokeneempi osaaja opastaa aloittelevaa esihenkilöä ja antaa tukea vaikeissa tilanteissa. Parhaimmillaan mentorointi on vastavuoroinen suhde, jossa kumpikin osapuoli voi olla oma itsensä. (Juuti 2016, 138–141.)

Sosiaalipalveluissa lähiesihenkilön työnkuvaan kuuluu monesti ajoittainen välittömään asiakastyöhön osallistuminen. Osa lähiesihenkilöistä tekee asiakastyötä suunnitellusti ja osa esimerkiksi silloin, kun henkilöstöllä on poissaoloja eikä sijaisia välttämättä saada. Substanssiosaaminen on lähiesihenkilön tehtävässä tärkeää, sillä on keskeistä tietää, mitä johtaa. Lähiesihenkilön töitä ei kuitenkaan tee kukaan muu kuin lähiesihenkilö itse, joten pitkät työrupeamat asiakastyössä ovat pois johtamistyöstä. Viitala (2013, 228) toteaa ylittöiden muodostuneen normaaliksi osaksi johtajien työtä. Esihenkilöiden työ- ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt ja osalla työpäivä jatkuu kotoa käsin varsinaisen työajan päätyttyä (Viitala 2013, 228). Digitalisaatio mahdollistaa nykyään sen,

että töitä voi tehdä missä ja milloin vain. Työssä jaksamisen kannalta työ- ja vapaa-ajan välillä tulisi kuitenkin olla selkeä raja (Kaski & Kiander 2007, 179).

Kokemukseni mukaan yhteistoimistot ovat yleistyneet avotoimistojen lisääntymisen myötä, ja lähiesihenkilö onkin useimmiten samassa työtilassa työntekijöidensä kanssa. Lähiesihenkilön työhön kuuluu jatkuvat keskeytykset, ja keskittymistä vaativien tehtävien tekeminen työpaikalla on ajoittain hankalaa.

Mahdollisuus etätyöhön on yksi keino toteuttaa esimerkiksi työvuorosuunnitelua ilman häiriöitä, mutta aina siihen ei ole mahdollisuutta. Lähiesihenkilön työ on kuitenkin pääasiallisesti läsnätyötä, ja läsnäolo onkin tutkimusten mukaan yksi tärkeimmistä hyvän johtajan ominaisuuksista. Läsnäoloon liittyy ihmisten aito kohtaaminen ja fyysinen paikalla olo. (Kaski & Kiander 2007, 123-124.)

Laaksonen ja Ollila (2017, 266) muistuttavat avoimen keskustelun vähentävän väärinkäsityksiä ja lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Lähiesihenkilön työ on yksinäistä. Työyhteisö on toki ympärillä, mutta vertaiset eli muut lähiesihenkilöt ovat muissa yksiköissä. Esihenkilön työhön kuuluu tietty yksinäisyys (Ahlroth & Havunen 2015, 16). Lähiesihenkilön työ on vaativaa ihmissuhdetyötä. Myös esihenkilö itse tarvitsee ymmärrystä ja hyväksyntää. (Harju & Kallasvuo 2007, 76.) Esihenkilön tulee muistaa pitää huolta myös omasta itsestään, sillä väsynyt ja uupunut esihenkilö ei voi toimia muiden apuna ja tukena (Räisänen 2012, 178). Rajojen asettaminen ja välillä joistain asioita kieltäytyminen ovat tärkeitä työuupumukselta suojaavia tekijöitä (Alamikkela 2019, 117). Armollisuus itseä kohtaan on myös tärkeää. Aina ei tarvitse tehdä kaikkia työtehtäviä viimeisen päälle, jos sille ei syystä tai toisesta ole aikaa. On myös hyvä tiedostaa, ettei esihenkilön työ tule koskaan valmiiksi vaan aina jokin asia on kesken. (Harju & Kallasvuo 2007, 112.) Rantala (2019, 96–97) antaa kirjassaan hyvän neuvon: ”Ole hyvä, älä paras.” ja ”Täydellisyys tavoittelu johtaa usein väriin valintoihin”.

Esihenkilöä on vaikea korvata, jos hän uupuu ja voimavarojen ehtyminen on kohtalokasta koko organisaatiolle. Järvinen (2016, 145–146) toteaa uupuneen esihenkilön olevan aina myös poissaoleva esihenkilö, joka pahimmassa tapauksessa uuvuttaa työyhteisön muutkin jäsenet. Esihenkilön tärkein voimavara on esihenkilö itse ja siksi onkin tärkeää, että hän on kunnossa henkisesti

ja fyysisesti (Harju & Kallasvuo 2007, 18). Hyväkuntoinen esihenkilö kestää paremmin työn aiheuttaman stressin ja paineen. Liikunnalla, terveellisellä ravitsemuksella ja riittävällä unella on tärkeä paikka esihenkilön elämässä. (Ahlroth & Havunen 2015, 173–175.) Liikunta ehkäisee monilta sairauksilta ja tekee hyvää myös mielelle (Harju & Kallasvuo 2007, 50). Hyvä esihenkilö johtaa itseään ja tiedostaa, että ollakseen hyvä muille, tulee olla hyvä myös itselle. Itsensä johtamiseen kuuluu huolen pitäminen itsestä, oman motivaation pohdinta, esimiehisytyteen liittyvien kysymyksien esittäminen itseltä sekä rakentava itsekkyyt. Itseään johtava esihenkilö tunnistaa oman rajallisuutensa ja uskaltaa pyytää apua. (Aarnikoivu 2013, 123–127.)

4.4 Perehdytys jaksamista ja sitoutumista edistävänä tekijänä

Perehdytys tarkoittaa uuden oppimista ja opitun tiedon soveltamista (Eklund 2021, 25). Työnantajalla on työturvallisuuslain nojalla vastuu työntekijän perehdyttämisestä työyhteisöön, työtehtävien oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti sisältyviin terveysvaaroihin (Risku ym. 2005, 136). Parhaimmillaan perehdytys on vastavuoroista vuorovaikutusta perehdyttäjän, perehdyttäjän ja organisaation eri toimijoiden välillä. Oppijana ei siis ole ainoastaan uusi työntekijä vaan koko työyhteisö. (Eklund 2021, 25.)

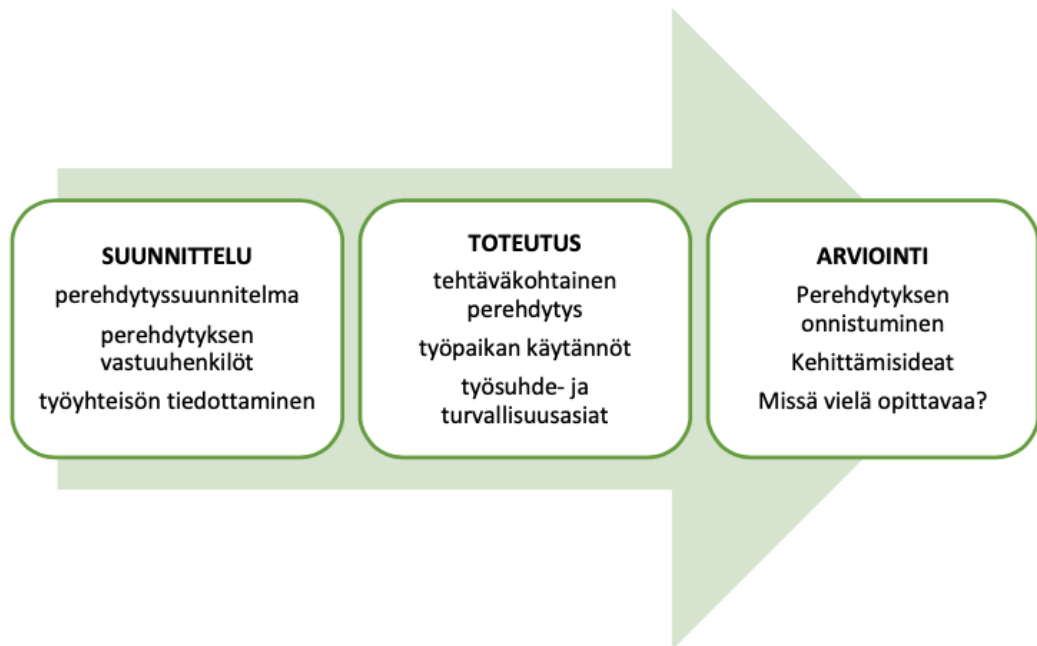
Laadukkaalla perehdyttämisellä varmistetaan työntekijöiden osaaminen, ja se voi toimia suunnitelmallisena kehittämisen välineenä. Yleensä yksikön lähiesihenkilön vastuulla on perehdytyksen suunnittelu, toteutus ja arviointi. Vaikka vastuu on johdolla, perehdytyksen vastuuhenkilönä voi toimia esihenkilön lisäksi tai sijasta henkilöstöstä joku muukin. Hyvän perehdyttäjän tunnuspiirteitä ovat muun muassa joustavuus, luovuus ja kyky antaa ohjausta. Lisäksi perehdyttäjältä edellytetään hyvää stressinsietokykyä, kärsivällisyyttä ja myönteistä suhtautumista ammattiaan kohtaan. (Miettinen 2006a, 64.) Eklund (2021, 161–165) muistuttaa, että myös perehdytettävällä työntekijällä itsellään on tärkeä rooli perehdytyksen onnistumisessa. Perehdytettävän uskallus kertoa omia ajatuksia, antaa palautetta ja olla oma-aloitteinen helpottaa perehdyttäjän työtä ja sujuvoittaa prosessin etenemistä.

Perehdytys on prosessi (kuva 1), joka alkaa jo ennen uuden työntekijän saapumista työpaikalle (Perehdyttäjän TOP-10 muistilista s.a.). Perehdytysprosessin laajuuden ja pitkäkestoisuuden vuoksi perehtyjän ja perehdyttäjän sitoutuminen on välttämätöntä (Pehkonen 2008, 8). Suunnitteluvaiheessa perehdytykselle suunnitellaan sopivat puitteet ja resursoidaan perehdytys niin, että sille on aikaa ja sen toteuttavat siihen sopivat henkilöt. Työyhteisöä tiedotetaan uuden henkilön saapumisesta. (Perehdyttäjän TOP-10 muistilista s.a.) Keskeistä on myös määrittää se, mitä perehdytyksellä tavoitellaan. Yhdessä organisaatiossa perehdytyksen painopiste voi olla työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen tukemisessa ja kehittämisessä ja toisessa puolestaan uusien työntekijöiden sitoutumisen edistämässä. (Eklund 2021, 29–30.)

Ennen uuden työntekijän saapumista laaditaan perehdytysuunnitelma (Perehdyttäjän TOP-10 muistilista s.a.). Perehdytysuunnitelmassa määritellään perehdytyksen sisältö, vastuuhenkilöt, ajankohta ja kesto, toteutustapa sekä huomioidaan tehtävään valitun uuden työntekijän yksilölliset tarpeet. Erilaisia perehdytysmuotoja ovat esimerkiksi keskustelut perehtyjän ja perehdyttäjän välillä käyttäen perehdytysrunkoa, ryhmätyöskentely, itsenäinen opiskelu ja moninaiset sähköiset ympäristöt. (Eklund 2021, 76–79.) Ryhmän jäseneksi pääseminen ja tiimiytyminen eivät tapahdu itsestään, joten tutustumiselle ja verkostoitumiselle tulee suunnitella aikansa ja paikkansa. Sosiaalinen tuki synnyttää parhaimmillaan perehtyjälle tunteen siitä, että on tervetullut ja odotettu työkaveri. (Eklund 2021, 106–107.) Erään tutkimuksen mukaan sosiaalisen median käyttö työpaikalla edistää uuden työntekijän sosiaalistumista työyhteisöön ja madaltaa kynnystä avun pyytämiseen (Cai ym. 2020).

Perehdytysprosessin seuraavassa vaiheessa eli työn aloitusvaiheessa käydään läpi työpaikan käytännöt ja työsuhteeseen liittyvät asiat sekä annetaan ohjeet turvallisen työn tekoon (Perehdyttäjän TOP-10 muistilista s.a.). Erään tutkimuksen mukaan uudella työntekijällä on kolme kertaa korkeampi riski loukkaantumiseen ensimmäisen kuukauden aikana verrattuna vähintään vuoden työpaikalla olleisiin (Trotto 2016). Tehtäväkohtaisen perehdytyksen vaiheessa keskitytään työtehtäviin ja niiden sisäistämiseen. Jos työpaikalla on käytössä koneita tai laitteita, annetaan perehdytys niiden käytön osalta ja työntekijä suorittaa laitteen osalta esimerkiksi laitepassin. Perehdytys ei ole

ohi parissa päivässä, vaan se jatkuu systemaattisesti työn teon ohessa. Perehdytystä on tärkeä arvioida ja kehittää prosessin loppuvaiheessa viimeistään. (Perehdyttäjän TOP-10 muistilista)



Kuva 1 Perehdytysprosessin eteneminen (mukaillen Perehdytyksen TOP-10 muistilista s.a.)

Hyvällä perehdytyksellä on yhteys yksilön työmotivaatioon. Laadukas perehdytys takaa sen, että uusi työntekijä sisäistää jo perehdytyksen alkuvaiheessa työtehtävänsä ja sen, mitä häneltä uudessa työtehtävässä odotetaan. Työn nopea sisäistäminen ja avun tarpeen väheneminen vaikuttavat positiivisesti mielialaan ja työssä jaksamiseen. Huono perehdytys lisää työntekijöiden vaihtuvuutta eli hyvä perehdytys on yksi organisaatioon sitouttava tekijä. Laadukkaan perehdytyksen seurauksena työntekijälle tulee tunne siitä, että hän on arvokas ja hänen osaamisensa kehittämiseen halutaan käyttää aikaa. (Risku ym. 2005, 136–137.) Perehdytys lisää myös yksilön vastuunottokykyä ja sopeutumista sekä organisaation vetovoimaisuutta (Miettinen 2006a, 63-64).

Perehdytykseen liittyvien opinnäytetöiden tarkastelemisen jälkeen huomasin aiheen olevan varsin yleinen tutkimuskohde. Aiheesta löytyi hyvin artikkeleita ja aikaisempia tutkimuksia. Tutkimusten mukaan tyytyväisyys perehdytykseen kasvaa, kun perehdyttäjät on nimetty. Erään tutkimuksen mukaan työyhteis-

sössä on syytä olla tavoitteellinen perehdytysohjelma. Tämän nähdään lisäävän uuden työntekijän motivaatiota, sopeutumista uuteen työyhteisöön ja yksilön työhyvinvoinnin kokemusta ylipäättään. Samainen tutkimus osoitti, että laadukkaan perehdytyksen tunnusmerkistöön kuuluu perehdytyksen tavoitteellisuus ja vastuun määrittämisen selkeys. (Miettinen 2006a, 68; Miettinen 2009b, 81.) Toisessa tutkimuksessa korostui samaten perehdytysprosessin suunnitelmallisuus. Lisäksi vastauksissa nousi esille ohjaus ja mentorointi, jolla tarkoitetaan mentorin ja aktorin välistä oppimis- ja kehittymisprosessia. Mentoroinnin tarkoituksena on auttaa aktoria löytämään omat kykynsä ja prosessissa keskeistä on vastavuoroisuus ja tasavertaisuus. Mentorointisuhde on perinteisesti kahden ihmisen välinen, mutta se luonnistuu myös ryhmässä. (Pehkonen 2008, 12.)

4.5 Vertaistuki työhyvinvointia tukemassa

Sosiaalinen tuki parantaa työssä jaksamista ja vähentää stressiä (Vertaistukea ja verkostoitumista uusin keinoin 2017). Vertaistuki rakentuu kahdesta sanasta: vertaisesta ja tuesta. Vertaistuki on siis kiteytetysti vertaiselta saatavaa tukea kertomisen ja kuuntelemisen muodossa. Käsitteeseen liittyy kokemusten jakaminen eli tuki on vastavuoroista. (Terveyskylä 2020.) McEnhill ym. (2016, 4) puolestaan määrittelee käsitteen tarkoittavan prosessia, jossa samankaltaisilla kokemuksilla varustetut ihmiset tukevat toinen toisiaan niin henkisesti kuin käytännön tasolla.

Vertaisilta saatu tuki ennaltaehkäisee ja lievittää stressin kokemuksia. Kaikki hyötyvät ja tarvitsevat vertaistensa tukea ja avun antaminen lisää tutkitusti myös auttajan hyvinvointia. Esihenkilöllä tulee olla verkosto, jossa pohtia ja käsitellä ongelmia. (Räisänen 2012, 178–223.) Vertaisilla ja muulla työyhteisöllä on yksilön työhyvinvointia edistävä rooli. (Mikkola 2009, 35–39.) Kuten jo aiemmin on todettu, lähiesihenkilö ei voi keskustella kaikista asioista henkilöstönsä kanssa. Lähiesihenkilöä sitoo vaitiolovelvollisuus monessa asiassa, eikä kaikkien tunteiden näyttämistä pidetä soveliaana johtoasemassa olevalle henkilölle. Tunteiden patoaminen ei kuitenkaan ole pitkään jatkuessaan hyväksi. Esihenkilön on tärkeä päästä käsittelemään myös vaikeita tunteita, ja se on-

nistuu parhaiten vertaisten kanssa, joilla on luultavasti samankaltaisia kokemuksia ja tuntemuksia. Vertaistuki antaa parhaimmillaan kokemuksen ettei ole asiansa kanssa yksin (Tie työelämään 2021).

Parhaan tuen esihenkilö saa omilta kollegoilta ja esimiehiltä sekä muilta sidosryhmiltä. Muita sidosryhmiä ovat esimerkiksi HR-osasto ja Työterveyshuolto. Esihenkilön työn ei tarvitse olla yksinäistä. (Ahroth & Havunen 2015, 16–109.) Verkostoituminen on tämän päivän sana, kun puhutaan johtamisesta. Kuten Hagqvist ym. (2014, 167) toteavat kukaan ei pärjää bisneksessä yksin. Tämä ei päde ainoastaan yritysmaailmaan vaan työn tekemiseen ylipäätään. Hyvä tukiverkosto mahdollistaa aidon vuorovaikutuksen ja vastavuoroisen sparrauksen (Hagqvist ym. 2014, 167). Esihenkilön itsensä tulee myös olla aktiivinen oman sosiaalisen verkostonsa rakentamisessa. Esimieskuntoisuutta ylläpitää esimerkiksi henkilökohtainen työnohjaus tai coaching. (Harju & Kallasvuo 2007, 90.)

Tutkimuksia työntekijöiden ja esihenkilöiden välisestä vertaistuesta löytyi verrattain vähän. Vertaistukea ja sen hyötyjä on tutkittu kansainvälisellä tasolla esimerkiksi sairauksien hoidossa, ja sen vaikutuksia mielen hyvinvointiin on tarkasteltu (UNC 2021). Työpaikalla vertaistuen nähdään erään tutkimuksen mukaan lisäävän psykologista resilienssin tunnetta tarjoamalla sosiaalista tukea sekä selviytymiskeinoja (Agarwal & Brooks 2019). Resilienssillä tarkoitetaan henkistä kapasiteettia, jonka avulla yksilö selviytyy vastoinkäymisistä (Mitä on resilienssi? s.a.). Peterson ym. (2008) tutkivat vertaistuen vaikutuksia työntekijöiden stressin ja uupumuksen ehkäisemisessä, ja tulokset osoittivat vertaistuen positiiviset vaikutukset edellä mainittuihin asioihin. Tutkimuksen mukaan vertaistuki vaikutti kokonaishyvinvointiin positiivisesti. Lisäksi osallisuuden kokemuksen ja ammatillisten kehittymismahdollisuuksien koettiin lisääntyneen. Vertaistuki lisäsi tutkimukseen osallistujien ryhmään kuuluvuuden tunnetta ja itseluottamusta sekä kasvatti kykyä sanoa joillekin asioille ei. (McEnhill ym. 2016, 17.) Työhön liittyvällä sosiaalisella tuella on selvä yhteys työn imun kokemuksiin, mitä enemmän työkavereilta saadaan tukea, sitä enemmän koetaan imua työhön ja kokemus uuvuttavasta väsymyksestä vähenee (Ahola ym. 2018, 46). Vertaistuella on tutkitusti myös positiivinen yhteys annetun hoidon laatuun (Sodeify & Habibpour 2020).

Etänä enemmän- sote työ uudistuu -hankkeen (2019-2021) yhdessä tutkimuksessa (Kemppainen ym. 2020) on samaten tutkittu aihetta. Haastatellut sosi- aali- ja terveystalan esihenkilöt toivoivat etätyönohjausta ja vertaistukea erityi- sesti omaan jaksamiseen ja työntekijöiden tukemiseen liittyen. Lisäksi tulok- sista nousi esille esihenkilöiden tarve käsitellä muutoksia, tunteita ja vastuita. Myös työnkuvan selkeyttämiselle ja siitä keskustelulle nähtiin tarvetta. Tulos- ten mukaan esihenkilöiden työmäärä on lisääntynyt, sijaisjärjestelyihin kuluu kohtuuttomasti aikaa ja psyykkinen kuormitus on suurta. (Kemppainen ym. 2020.)

Lindell (2012) on tutkinut esihenkilöiden vertaistukea terveydenhuollossa Pro gradu- tutkielmassaan. Myös tässä tutkimuksessa on käytetty teemahaastatte- lua ja tutkimustulokset kertovat samansuuntaista kuin kaksi aiempaankin tutki- musta, vertaistuelle on suuri tarve. Vastaajat kokivat tarvitsevansa tukea muun muassa haastaviin tilanteisiin, oman työajan hallintaan ja esimiestyöhön ylipäätään.

4.6 Metsän hyvinvointivaikutukset

Suomi on tunnetusti metsien maa, ja useinkaan ei tarvitse lähteä kauaksi ko- distaan päästäkseen metsään. Suomen kokonaispinta-alasta metsää on lähes 72 %, ja puita on yhtä henkilöä kohden 4 500. (Lyytinen & Reini 2018, 95.) Leppänen ja Pajunen (2017, 133–134) mainitsevat kyselytutkimuksen mukaan kauneuden olevan yksi merkittävimmistä syistä mennä luontoon. Kauneus tuottaa mielihyvää, ja se on verrattavissa empatian tunteeseen. Luonnossa kaikki aistit pääsevät töihin; luonto herkistää aisteja ja parantaa hyvinvointia (Lyytinen & Reini 2018, 13). Taivasmaa (2019, 31) muistuttaa luonnon olevan ihmiselle lajityypillinen ympäristö ja kävelyn tai juoksun lajityypillistä toimintaa.

Asiantuntijoiden mukaan väsynyt ihminen kokee metsän hyödyt kaikkein voi- makkaimmin. Metsällä on elvyttävä ja kuormituksesta palauttava vaikutus sa- malla tapaa kuin unella. Metsässä yksilö pääsee irtaantumaan arjesta ja saa ajatukset muualle. (Lyytinen & Reini 2018, 47–56.) Tutkimusten mukaan jo pelkän luontokuvan katselulla on selvä myönteinen vaikutus yksilön hyvinvoin-

tiin (Leppänen & Pajunen 2017, 22). Reilun viiden minuutin kuluessa metsässä aivot, sydän ja lihakset rentoutuvat (Kivimetsä ym. 2015, 46). Luontokuvan katsominen vähentää aggressiivisuutta verrattuna urbaanin kuvan kateluun (Poon & Teng 2016).

Metsässä rentoutuminen tapahtuu jo muutamien minuuttien kuluessa. Vartin kuluessa kohonnut verenpaine laskee sekä vajaassa tunnissa tarkkaavaisuus ja muisti paranevat. Luonnossa oleilu lisää positiivisten tuntemusten kokemista ja vähentää ärtyneisyyttä ja masentuneisuutta. (Leppänen & Pajunen 2017, 23.) Onnellisuus lisääntyy, ja tutkimusten mukaan metsässä liikkuvat ajattelevat huomattavasti vähemmän kielteisiä ajatuksia verrattuna kaupungissa liikkuviin (Korpela 2017; Williams 2017, 65). Kivimetsä ym. (2015, 45) muistuttavat aivojen tarvitsevan luontoa päästäkseen irti arjen tuomista paineista ja virkistyäkseen.

Luonnon kauneuden lisäksi metsässä arvostetaan hiljaisuutta. Varsinkin kaupunkiympäristössä asuvien ihmisten arki on täynnä melua, jota aiheutuu muun muassa liikenteestä ja muista ihmisistä. Hiljaisuudella on positiivinen vaikutus ihmiseen: se laskee sykettä, alentaa verenpainetta sekä vähentää stressiä. Yksi luonnon tärkeimmistä vaikutuksista onkin stressiä lievittävä vaikutus. (Lyytinen & Reini 2018, 14–23.) Leppänen ja Pajunen (2017, 197) muistuttavat myös luonnon hiljaisuuden keskittymiskykyä edistävästä vaikutuksesta sekä luovuuden ja mielikuvituksen lisääntymisestä.

Metsän tuoksuilla on ihmisen mielihyvää aktivoiva vaikutus (Lyytinen & Reini 2018, 33). Puissa on aerosoleja, jotka stimuloivat hengitystä ja toimivat osaltaan luonnon omina rauhoittavina aineina samalla rentouttaen (Williams 2017, 101). Suomi on tunnettu puhtaasta ilmastaan, ja raikkaan ilman hengittäminen on nautinnollista ja vaikuttaa myönteisesti mielialaan (Leppänen & Pajunen 2017, 185).

Metsän psyykkiset hyvinvointivaikutukset ovat kiistattomia. Lisäksi luonto kohoittaa parhaimmillaan kuntoa ja parantaa fyysistä toimintakykyä. Luontoon voi lähteä hyvin erilaisen kunnon omaavat henkilöt, sillä metsä soveltuu hyvin sekä rauhalliseen kävelyyn että kovempaankin fyysiseen suoritukseen. Kävely

sopii suurimmalle osalle ihmisistä. Vaikka olisi selkä- tai polvivaivoja, yleensä kävely onnistuu ilman häiritsevää kipua. Kävely lisää elinvoimaa, virkistää mieltä ja lievittää hermostuneisuuden tunnetta. Kulku epätasaisella alustalla kehittää tasapainoa ja voi jopa lievittää erilaisia kropan kiputiloja. (Leppänen & Pajunen 2017, 39–43.)

Metsän hyvinvointivaikutuksia on tutkittu paljon erityisesti kansainvälisissä tutkimuksissa. Erään brittitutkimuksen mukaan luonnon läheisyydessä elävillä ikäihmisillä oli pienempi riski kärsiä masennuksesta tai ahdistuksesta verrattuna kaupunkiympäristössä asuviin. Lapsilla vehreä kouluympäristö puolestaan kehittää motorisia taitoja ja edistää fyysisen aktiivisuuden määrää. Luontoympäristöllä on vahva yhteys alhaisempaan kuolleisuuteen. Saksalaisen tutkimuksen mukaan lapsilla on alhaisempi riski sairastua allergioihin, kun luonto on lähellä. Tämä selittyy luonnossa olevien mikrobien suurella määrällä. (Natural England 2016.) Metsässä erityisesti lapset tutkivat ja ihmettelevät esimerkiksi maaperää tai irronnutta puunoksaa ja tällä tavoin mikrobit pääsevät kosketuksiin yksilön ihon kanssa. Luonnon vaikutuksia alhaisempaan stressitasoon on tutkittu varsinkin japanilaisissa tutkimuksissa (Tyrväinen ym. 2018).

Myös Suomessa on tutkittu metsän hyvinvointivaikutuksia, ja vuonna 2012 Green Care Finland, Mielenterveyden keskusliitto ja Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus järjestivät kampanjan Luonnosta terveyttä ja mielenrauhaa: minun luontotarini. Luontotarinoista nousi seuraavia huomioita: luonnosta koettiin saatavan apua, sen koettiin tarjoavan elämyksiä ja sen koettiin kulkevan mukana elämänkaaren eri vaiheissa. Tarinoissa keskiössä oli luonnon rauhoittava vaikutus, ja se mainittiin kaikissa kirjoituksissa. Kirjoitukset sisälsivät myös luonnon fyysisiä hyvinvointivaikutuksia, mutta niissä keskityttiin erityisesti psyykkisen hyvinvoinnin aspektiin. (Yli-Viikari & Lilja 2016, 68–72.) Helsingissä ja Tampereella aihetta on tutkittu kyselytutkimuksen keinoin ja vastausten mukaan luonnossa vietetty aika lisäsi myönteisiä ajatuksia ja vastaavasti vähensi kielteisiä ajatuksia. Merkittävin vaikutus havaittiin, kun luonnossa vietettiin aikaa yli viisi tuntia kuukaudessa (Tyrväinen ym. 2018).

5 TUTKIMUKSELLINEN KEHITTÄMISTYÖ JATKUVAN KEHITTÄMISEN PDCA-MALLIN MUKAISESTI

Opinnäytetyöni lähestymistavaksi valitsin jatkuvan kehittämisen. Espoon kaupungin vammaispalveluissa lean on vahvana kehittämisfilosofiana, ja Herranen (2020, 38) kuvaa käsitteen tarkoittavan samaa kuin jatkuva kehitys. Leanissa keskeisiä elementtejä ovat jatkuva parantaminen, arvon luominen asiakkaalle, ihmiskeskeisyys, työn vakioiminen ja yhteisten tavoitteiden sekä päämäärien asettaminen (Heinänen & Jokiniemi 2020).

Vammaispalveluiden kaikissa yksiköissä tavoitteita seurataan visuaalisilla tauluilla ja työntekijöiden esittämille kehitysideoille on taululla myös oma paikkansa. Ideoita viedään yhdessä eteenpäin viikkokokouksissa esimerkiksi PDCA-mallin mukaisesti. PDCA-malli on esitelty seuraavassa alaluvussa. Leanissa työprosesseista etsitään arvoa tuottamattomia kohtia ja nämä ”hukat” poistamalla asiakkaan saama arvo lisääntyy. Lean-johdamisessa tavoitellaan työn sujuvuutta eli tehokasta virtausta. Sujuvan virtauksen voi estää vaihtelu, hukka ja ylikuormitus. Torkkola muistuttaa yksilön hyvinvoinnilla olevan suora yhteys työn kehittämiseen. (Torkkola 2016, 23–25.) Ylikuormittunut ja uupunut työntekijä ei jaksa kehittää ja uudistua.

Yhdistin opinnäytetyöni tutkimuksellisessa osuudessa sekä määrällistä että laadullista tutkimusta, ja aineiston keruumenetelmiksi valitsin sähköisen kyselyn ja yksilöhaastattelun. Kyselyn analyysimenetelmänä käytin esimerkiksi sijaintilukuja ja haastattelussa teemoittelua. Metsätapaamisissa toteutui työni toiminnallinen osuus, ja konkreettisenä tuotoksena syntyi perehdyttämispolku työkalu. Opinnäytetyöni ensisijaisena kohderyhmänä ovat Espoon kaupungin vammaispalveluiden vastaavat ohjaajat (n=10), jotka toimivat lähiesihenkilön roolissa joko asumispalveluissa tai työ- ja päivätoiminnassa. Jotta sain sähköiseen kyselyyn riittävästi vastauksia, kohdistin sen perhe- ja sosiaalipalveluiden lähiesihenkilöille (n=31). Haastatteluun tavoitteenani oli saada haastateltavia kymmenestä lähiesihenkilöstä ainakin puolet. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien suuri joukko ei ole tarpeellista (Alasuutari 2011, 39). Laadullisessa tutkimuksessa määrä ei ole merkittävä tekijä vaan kerätyn aineiston laatu. Kvantitaavisessa tutkimuksessa tavoitellaan yleistettävyyttä ja siksi tutkimusjoukon koon tulee olla huomattavasti suurempi. (Vilkkä 2007a, 126.)

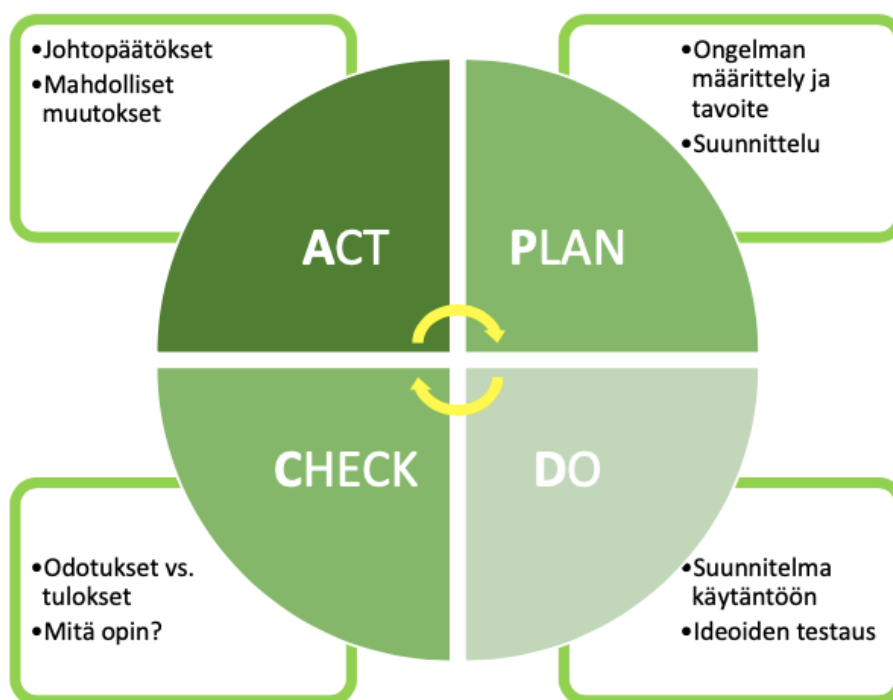
Esittelen seuraavassa alaluvussa valitsemani jatkuvan kehittämisen PDCA-mallin. Sen jälkeen kuvaan opinnäytetyöni aikataulun sekä käyttämäni tutkimusmenetelmät mallin mukaisella tavalla sekä visuaalisesti (kuva 3) että kirjoitetussa muodossa. Lean-kehittämisessä visualisointi ja asioiden näkyviksi tekeminen on oleellista. Barnas ja Addams (2017, 63–87) toteavat prosessien kehittämisessä niiden vakioimisen olevan erityisen tärkeää ja visuaalisen johtamisen tutkitusti kannustavan kehittämiseen. Tarkempi aikataulu koko opinnäytetyöprosessin vaiheista on opinnäytetyön liitteenä (liite 2).

5.1 Jatkuvan kehittämisen lähestymistapa

Opinnäytetyöni tutkimuksellisena lähestymistapana on jatkuvan kehittämisen toimintamalli. Viitekehykselle keskeistä on kehitettävän asian havaitseminen, idean käsittely, idean tuominen käytäntöön ja lopulta sen arviointi, jakaminen ja kehittäminen. Jatkuvan kehittämisen ajatukseen kuuluu kiinteästi tekemällä oppiminen ja avoin kokeileminen. (Latu-toimintamalli 2016.) Lisäksi keskiössä on ajatus siitä, että kehitystä tapahtuu silloin, kun toimintatavat on vakioitu. Vakioinnin säännönmukaisuus edistää epäkohtien havaitsemista ja nopeampaa reagointia niihin. (Barnas & Addams 2017, 63.) Jatkuvan kehittämisen viitekehys kulkee mukana koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Jatkuvan kehittämisen yksi tunnetuimmista malleista on PDCA-malli (kuva 2), jota kutsutaan myös kokeilujen kehäksi, PDSA-sykliksi ja Demingin laatuympeyräksi (Mindtools s.a.; Torkkola 2016, 39). Mallin nimi koostuu sanoista plan (suunnittele), do (toteuta suunnitelma), check (varmista/tarkista) ja act (toteuta). PDCA-malli sopii käytettäväksi hyvin monenlaisissa organisaatioissa, ja sitä voidaan hyödyntää prosessien tai tuotteiden kehittämisessä. Jatkuvan parantamisen ajattelutavan mukaisesti PDCA-mallissa ei ole prosessille tyypillistä alku- ja päätepistettä, vaan kehän kiertäminen useita kertoja tai edelliseen vaiheeseen palaaminen on mallille tavanomaista. (Mindtools s.a.) Keskeisenä ajatuksena on ensin suunnitella, mitä aiotaan tehdä (Herranen 2020, 18). Suunnitteluvaiheeseen liittyy ongelman tai mahdollisuuden tunnistaminen ja ymmärtäminen. Vaiheeseen liittyy pohdinta siitä, onko tutkittava asia tutkimisen arvoinen, onko asiaa aikaisemmin tutkittu ja mitä lisätietoa on kerättävä

ongelman ymmärtämiseksi. Toteuttamisvaiheessa suunnitelma siirretään käytäntöön ideoiden kokeilun ja ratkaisujen testaamisen muodossa. Tässä vaiheessa kokeilut opettavat, mikä toimii ja mitä ei kannata jatkaa. Varmistusvaiheessa haetaan vahvistusta sille, että toteutusvaiheen kokeilu toimii. Toteutusvaiheessa huomioidaan korjaavat toimenpiteet. (MCS 2020; Mindtools s.a.)



Kuva 2 PDCA-malli (mukaillen Torkkola 2015)

Jatkuvan kehittämisen mallissa korostuu työntekijöiden rooli kehittämistoiminnassa. Kehittämisen kohteena voi olla esimerkiksi esimiestyö, työturvallisuus tai työhyvinvointi kuten omassa opinnäytetyössäni. Jatkuvassa kehittämisessä tarve nousee työpaikan tarpeesta. (Työturvallisuuskeskus 2017b.) Perehdytyksen yhdenmukaistamiselle on todellinen tarve, joka konkretisoitui keskusteltuani kollegoideni kanssa helmikuun alkupuolella. Tarve on myös miettiä, miten toinen vastaava ohjaaja voisi systemaattisesti olla osa perehdytystä heti alusta alkaen. Edellä mainittu pohdinta ja ideointi perehdyttämispolkutyökalun suunnittelun osalta toteutettiin yhteistyössä vammaispalveluiden lähijohdon kesken tutkimuksellisen osuuden toteuttamisen jälkeen, kuten jatkuvan kehittämisen mallissa on tyypillistä. Kun tuotos on yhdessä suunniteltu, on sen käyttöönotto todennäköisesti varmempaa ja siihen sitoudutaan. Kuvassa 3

olen kuvannut opinnäytetyöni tutkimuksellisen- ja toiminnallisen osuuden vaiheet PDCA-mallin mukaisesti.

Jatkuvan kehittämisen mallin vaihe	Tutkimuskysymys	Aineiston keruutapa ja kohderyhmä	Aineiston analyysi	Aikataulu
Suunnittelu	Miten lähiesihenkilöt voivat? Millaista tukea he tällä hetkellä saavat?	Sähköinen kysely, perhe- ja sosiaalipalveluiden vastaavat ohjaajat (n=31)	Sijaintiluvut (keskiarvo, mediaani...), frekvenssi, %	Kevät 2021
Toteutus	Onko vertaistuella vaikutusta esihenkilön työhyvinvointiin? Miten vertaistukea/perehdytystä voidaan kehittää?	Teemahaastattelu, vammaispalveluiden vastaavat ohjaajat (n=10)	Teemoittelu	Kesä 2021
Varmistus	Miten vertaistuki ja työhyvinvointi saadaan yhdistettyä perehdytykseen? Lisääntyykö esihenkilöiden hyvinvoinnin kokemus metsässä?	Metsätapaaminen, ketterä kehittäminen (ideointi: Learning cafe/ideointikasi), vammaispalveluiden vastaavat ohjaajat	Teemoittelu	Syysy 2021
Toteutus	Edistääkö luontolähtöinen perehdytyspolkutyökalu uuden lähiesihenkilön työhyvinvointia ja vertaistuen kokemusta?	Metsätapaaminen, ketterä kehittäminen (arviointi: arviointimittari, minuuttikierron), vammaispalveluiden vastaavat ohjaajat	Teemoittelu	Talvi 2021-2022

Kuva 3 Kehittämistyön PDCA-mallin mukaiset vaiheet

5.2 Suunnitteluvaihe (PLAN)

PDCA-mallin mukaisesti suunnitteluvaiheessa (plan) jollakulla on kehittämis-idea, ja ensimmäiseksi kehittämistoiminnalle määritellään tavoite (Ojala ym. 2009, 53; Torkkola 2016, 41). Vaiheeseen kuuluu pohdinta siitä, mitä tulisi tapahtua, jotta käsiteltävään asiaan saadaan parannusta. Tämän jälkeen tehdään suunnitelma kokeiltavasta muutoksesta. Suunnitelman tarkoituksena on päästä lähemmäs kohti asetettua tavoitetta ja visioitua lopputulosta. (Ojala ym. 2009, 53–54.) Torkkola (2016, 41) mainitsee suunnitteluvaiheeseen liittyvän ajatuksen: ”Uskon, että tämä muutos parantaa asioita”.

Aiheen rajaamisen ja kollegojen kanssa käydyn keskustelun myötä tarkentui ajatus siitä, että haluan paitsi selvittää lähijohdon työhyvinvoinnin ja vertaistuen nykytilaa myös kehittää vammaispalveluiden vastaavien ohjaajien perehdytystä ja vertaistukea. Näiden teemojen yhdistelmästä muotoutui vähitellen ajatus perehdyttämispolkutyökalusta, jossa työhyvinvointi ja vertaistuki tulevat huomioiduiksi. Idea luontolähtöisyydestä on kulkenut ajatuksissani jo parin vuoden ajan miettiessäni toiminnan kehittämistä, esimerkiksi omassa työyhtiössäni. Kimmokkeen tähän sain eräästä etäkoulutuksesta, jossa käsiteltiin metsän hyvinvointivaikutuksia ja Terveysmetsä-teemaa. Perehdytyksen kehittäminen on tekemäni Theseus-tietokannan sisällön tarkastelun perusteella varsin yleinen kehittämiskohde opinnäytetöissä, mutta luontolähtöisyys tuo aiheeseen uutta näkökulmaa.

Suunnitteluvaiheen alussa perehdyin laajemmin tutkimusmenetelmiin, jotka voisivat sopia aiheeni tutkimukselliseen osuuteen. Opinnäytetyöni aiheen, kohderyhmän, tarkoituksen, tavoitteiden ja tutkimuskysymysten tarkentumisen ja määrittämisen jälkeen valitsin sopivat tutkimusmenetelmät kehittämistyöni tutkimuksellisen osuuden työstämiseen. Aluksi ajattelin käyttää vain yhtä menetelmää, mutta Kyselytutkimus kehittämistoiminnassa -opintojakson opettajan kanssa käymäni keskustelun jälkeen ymmärsin, että menetelmiä voi käyttää useampaakin. Päädyin valitsemaan tutkimusmenetelmiksi kyselyn ja haastattelun. Valitsin kyselyn siksi, että kyseinen aineiston keruutapa sopii suurelle ihmisjoukolle ja vastaajat säilyvät anonyymeinä (Vilka 2015c, 94). Haastattelu puolestaan mahdollistaa aiheen syvällisemmän tarkastelun yksilöiden henkilökohtaisten näkemysten ja kokemusten kautta.

5.2.1 Kysely – pieni askel kohti perehdyttämispolkua

Suunnitteluvaiheeseen kuuluu pienet kokeilut (Herranen 2020, 18). Suunnitteluvaiheessa on odotuksia ja oletuksia kokeilun lopputuloksesta (Torkkola 2016, 41). Kyselyn tarkoituksena oli olla ensimmäinen pieni kokeilu matkalla kohti vammaispalveluiden lähijohdon yhdenmukaista perehdytysprosessia. Aloitin kyselyn ideoinnin ja suunnittelun tutustumalla esihenkilöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen, vertaistukeen ja perehdytykseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Kirjallisuuskatsaus antoi näkemystä siitä, mitä asioita

aihepiiriin liittyen kyselyssä kannattaa nostaa esille. Jo tässä vaiheessa aloitin kyselylomakkeen rungon luonnostelun.

Kysely on eräs määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän aineiston keruutapa, joka vastaa kysymyksiin, miten paljon tai miten usein. Määrällinen tutkimusmenetelmä kuvastaa muuttujien välisiä suhteita ja eroja, ja tulokset ovat numeerisia. Kysely on määrällisessä tutkimuksessa yleisimmin käytetty tutkimusmenetelmä. (Vilkkä 2007b, 13–73.) Kyselyllä kerätään aineistoa yleensä jonkinlaista strukturoitua lomaketta hyödyntäen. Kyselyn yksi suurimmista haasteista on vastaamattomuus. Kyselytutkimusta voidaan pitää onnistuneena, jos vastauksia on yhteensä vähintään 70 %. (Luoto 2009, 1647–1651.)

Kyselyn sisällön tarkentumisen jälkeen tein päätöksen kyselyn toteuttamisesta. Lähiesihenkilöiden työ tapahtuu paljolti tietokoneen ääressä, joten sähköinen kysely on paperista kyselyä luontevampi tapa vastausten keräämiseksi. Sähköisten kyselyiden laadintaan tarkoitettuja ohjelmia on useampia ja valitsin Webropol-työkalun. Webropol-kyselyn etuna on, että sen voi toteuttaa täysin anonymisti. Työkalun asetuksista voi valita täyden anonymiteetin, ja vastaukset kerätään yhden julkisen linkin kautta. Tällä tavoin vastaajien tunnistetiedot, kuten sähköpostiosoitteet, eivät päädy tutkijan haltuun kyselyn missään vaiheessa. Lisäksi vastausten analysointi onnistuu ainakin osittain työkalua hyödyntäen. (Webropol s.a.) Harjoittelin sähköisen kyselyn laadintaa Kyselytutkimus kehittämistoiminnassa -opintojaksolla sekä nykyisessä työssäni laatimalla lyhyitä työhyvinvointikyselyitä.

Valitsin kyselyn vastausten analyysitavaksi sijaintiluvut, joita ovat esimerkiksi keskiarvo ja mediaani. Sijaintilukuja käytetään silloin, kun tarkoituksena on saada tietoa yhden muuttujan jakaumasta. (Vilkkä 2007, 119–121.) Myös prosenttiluvut ja frekvenssit sopivat kyselyn tulosten esittämiseen hyvin. Lisäksi käytin hajontaluvuista keskihajontaa. Kyselyn avoimien kysymysten vastauksien analysointitavaksi valikoitui teemoittelu ja tulosten numeraalinen esittely. Määrällisen tutkimusmenetelmän ja sopivan analyysitavan valitsemisen jälkeen tutustuin kirjallisuuden kautta siihen, millainen on hyvä kysely. Hyvä ky-

selylomake on hyvin suunniteltu, etukäteen testattu, toistettavissa oleva, teknisesti järkevä ja osuva. Kysymysten tulee olla mahdollisimman selkeitä ja yksinkertaisia. (Luoto 2009, 1649–1650.) Ajatuksissani oli heti alusta alkaen laatia kompakti ja selkeä kysely, jotta esihenkilöt ehtivät vastata siihen työpäivänsä aikana varsinaisten työtehtävien välissä. Hyvän tutkimuslomakkeen tunnusmerkistöön kuuluu sopiva pituus eli se ei saa olla liian pitkä. Myös kysymyksien tulee olla ytimekkäitä ja ne eivät saa olla monimutkaisia. (Heikkilä 2014, 47–54.) Ennen kyselyn varsinaista toteuttamista valitsin sopivat henkilöt kyselyn esitestaukseen. Vilkka (2015, 108) muistuttaa, että kysymyslomake tulee testata ennen varsinaista mittausta.

5.2.2 Mittarin rakentaminen – suunnitelmasta valmiiksi kyselyksi

Suunnitteluvaiheeseen kuuluu odotuksien määrittämisen jälkeen rakentaa mittari tulosten keräämiseksi (Torkkola 2016, 41). Kyselytutkimuksen tärkein ja yleensä myös aikaa vievin vaihe on suunnitteluvaihe (Luoto 2009, 1648).

Webropol-kyselyn teon harjoittelun jälkeen aloitin varsinaisen kyselyn laadinnan (liite 5). Määritin heti alussa sopivan kysymysten määrän ja kohtuullisen vastausajan. Jotta vastaajien mielenkiinto pysyy yllä, päädyin kysymysten määrässä 18 kysymykseen ja testasin, että kyselyn vastaamiseen kuluu aikaa korkeintaan 15 minuuttia. Kyselyiden yhtenä merkittävänä haasteena voidaan pitää vastaamattomuutta. Erään tutkimuksen mukaan vastaajien määrää lisäsi kyselyn lyhyt pituus. (Luoto 2009, 1651.) Määritin myös vastausajan kyselyn lähettämisestä vastausajan päättymiseen, ja valitsin ajaksi kolme viikkoa. Pohdin, että kyselyyn vastaamisesta voi lähettää muistutusviestin kyselyn puolivälissä, jos vastauksia on tähän mennessä tullut vain vähän. Kyselyyn vastaamisesta muistuttaminen on yleensä toimiva tapa saada lisää vastauksia, mutta usemmasta kuin kahdesta muistutuksesta ei ole todettu olevan hyötyä (Luoto 2009, 1651).

Ulkoasultaan ja väritykseltään tein kyselystä selkeän ja neutraalin. Kyselyn ensimmäiselle sivulle suunnittelin varsinaisen saatesivun, josta käy ilmi kyselyn kohderyhmä, tarkoitus ja tavoitteet. Saatesivulle laitoin tietoa kyselyn ano-

nyymiydestä, kysymysten tyypistä, vastauksiin kuluva ajasta sekä vastauksien keruuajasta. Vilkan (2015, 189) mukaan saatekirjettä ei aina mielletä osaksi tutkimusta, mutta sillä on tärkeä tehtävä. Saatekirjeen myötä kyselylinkin saaja tekee päätöksen, vastaako kyselyyn vai ei (Vilka 2015c, 189). Hyödynsin kyselylomakkeessa eri kysymystyyppejä ja rakensin kyselyn pääasiassa valinta- tai monivalintakysymyksistä, mutta joukossa on myös muutama avoin kysymys. Monivalintakysymyksien vastausasteikkona käytin Likert-asteikkoa. Avointen kysymysten tarkoituksena on mahdollistaa vastaajille kehittämissuhteiden esittäminen sekä mahdollisesti valintakysymyksien vastauksien täydentäminen. Lisäksi kyselyssäni on käytetty muutamassa kohdin matriiseja. Kuvassa 4 on esitetty, miltä pari eri kysymystyyppiä kyselyssä näyttää. Eri kysymystyyppien käytöllä ja niiden vuorottelulla on tavoiteltu vastaajien mielenkiinnon ylläpitämistä.

Henkilökunta tavoittaa minut työpäiväni päättymisen jälkeen

Työpuhelinnumerostani

Henkilökohtaisesta puhelinnumerostani

Sähköpostitse

En ole tavoitettavissa vapaa-ajallani

Kuinka hyvin väittämät kuvaavat kokemaasi

	Pitää täysin paikkansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää jonkin verran paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä paikkaansa
Koen usein työn imua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pitää kahvi- ja lounastauot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen oloni levänneeksi vapailta palatessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen riittämättömyyden tunteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oloni on stressaantunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuva 4 Kyselyn kysymystyypit

Jaottelin kyselyn aihealueet seuraavasti: taustatiedot, perehdytys, vertaistuki ja työhyvinvointi. Laitoin jokaisen aihealueen omalle sivulle selkeyttämään kyselyn etenemistä. Lisäksi lisäsin sivuille väliotsikot kulloisenkin aiheen mukaisesti. Lisäsin myös sivujen alaosaan etenemispalkin osoittamaan vastaa-

jalle, kuinka pitkällä kyselyn tekoa kulloinkin on. Kyselyn toisella sivulla selvitetään muutama taustatieto eli lähiesihenkilön työn sijoittumispaikka perhe- ja sosiaalipalveluissa, työkokemuksen kesto esihenkilötehtävässä ja se, kuinka usein asiakastyöhön osallistuminen kuuluu työnkuvaan.

Kyselyn kolmannella sivulla liittyen perehdytykseen halusin selvittää ensimmäiseksi, keneltä vastaava ohjaaja on saanut pääasiallisen perehdytyksen. Toisessa kysymyksessä on viisi väittämää liittyen vastaajan kokemukseen omasta perehdytyksestään. Yksi väittämä on *perehdytykseni on ollut suunnitelmallista* ja tähän väittämään voi valita sopivan vaihtoehdon asteikolla *pitää täysin paikkansa ja ei pidä paikkaansa*. Osion viimeiselle sivulle lisäsin avoimen kysymyksen koskien asioita, jotka ovat perehdytyksessä tällä hetkellä hyvin ja mitkä asiat kaipaavat vielä parannusta.

Kyselyn neljännen sivun aiheena on vertaistuki. Osiossa selvitetään vertaistuen teemaa esimerkiksi tiedustelemalla, kuinka usein yhteydenpitoa kollegoihin on ja missä yhteyksissä vertaisia tulee tavattua. Lisäksi osiossa pääsee antamaan arvosanan kokemalleen vertaistuelle ja avoimeen kohtaan halutesaan kirjaamaan kehittämissuhteita vertaistukeen liittyen.

Kyselyn viimeisen eli viidennen sivun työhyvinvointiosion kysymyksissä tarkastelussa on aluksi väittämiä yksilön työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä. Väittämiä seuraa kaksi kysymystä liittyen työntekoon varsinaisen työajan päättämisen jälkeen omalla vapaa-ajalla. Tämän jälkeen on muutama väittämä liittyen esimerkiksi työn imun ja riittämättömyyden kokemuksiin. Lisäksi nostin osion loppuun yhdeksi kysymykseksi nykyisen tehtävän kuormitustekijät. Myös tämän osion lopussa pääsee arvioimaan oman hyvinvoinnin kokemuksen asteikolla 1–10 ja kirjaamaan avoimeen kohtaan asioita, jotka tukevat yksilön omaa työhyvinvointia ja jaksamista.

Kyselyyn laatimani kysymykset nousivat lukemani kirjallisuuden pohjalta. Kyselystä saatujen tulosten pohjalta tavoitteenani oli saada varmuutta siihen, mitä asioita perehdyttämispolun varrelle on syytä lisätä. Jos kyselyn vastaajista esimerkiksi suurin osa vastaa työskentelevänsä työajan päättämisen jälkeen, perehdytystyökaluun voisi tulla vinkki rajan vedosta työn ja vapaa-ajan

välille. Jos moni kokee puolestaan ettei palaudu vapaalla työpäivien aiheuttamasta rasituksesta ja stressistä, perehdytystyökaluun voi lisätä vinkkejä tähän liittyen. Esimerkiksi työstressi on vahvasti yhteydessä työuupumukseen ja pitkittyessään jopa työkyvyttömyyteen. Lähes puoli miljoonaa suomalaista syö masennuslääkkeitä, ja masennuksen vuoksi eläköityy enemmän suomalaisia kuin minkään toisen sairauden vuoksi (Kivimetsä ym. 2015, 18).

Kyselyni ensimmäinen versio valmistui 20.2.2021, ja toteutin kyselyni ensimmäisen version testauksen Kyselytutkimus kehittämistoiminnassa -opintojaksoilla, ja sain ainoastaan positiivista palautetta muilta opiskelijoilta. Kysely koettiin selkeänä ja sopivan pituisena. Kyselyä kommentoitiin käyttäjäystävälliseksi, johdonmukaisesti eteneväksi ja ytimekkääksi. Vastausvaihtoehdot koettiin monipuolisina ja ulkoasua kuvailtiin neutraaliksi. Myös väliotsikoinnista tuli positiivista palautetta. Muokkasin kyselyä kuitenkin itse hieman, ja toinen versio saavutti lopullisen ilmeensä 29.3.2021.

Toteutin kyselyn esitestauksen 29.3.–15.4.2021 kolmella kunta- ja järjestösektorilla työskentelevällä esihenkilöllä. Kaksi heistä työskentelee lähiesihenkilötehtävissä ja yksi ylemmässä johdossa. Kahdelta testaajalta sain kyselystä varsinaista palautetta. Kyselyn ensimmäisen sivun esittelyteksti koettiin informatiivisena, ja siitä koettiin käyvän ilmi kyselyn kohderyhmä ja tavoite. Sekä monivalintakysymykset että avoimet kysymykset koettiin selkeinä ja hyvin muotoiltuina. Kehittämisehdotuksena ehdotettiin, että kohtaan ”Tapaan muita esihenkilöitä” lisätään vastausvaihtoehdoksi myös vaihtoehto ”en tapaa muita lähiesihenkilöitä”. Yksi testaaja ei osannut vastata kysymykseen ”Perehdytys on toimialallani yhdenmukaista”. Lisäksi kysymyksen liittyen lähiesihenkilön pääasialliseen perehdyttäjään toivottiin sisältävän mahdollisuuden valita useamman kuin yhden pääasiallisen perehdyttäjän. Muokkasin kyselyn esitestaukselta saadun palautteen perusteella valmiiseen muotoon, ja sain sen valmiiksi 28.4.2021.

5.2.3 Kyselyn toteutus ja tulokset – onnistuiko koe?

Ennen aineiston keruuta hain Espoon kaupungilta tutkimusluvan (liite 4) opinäytetyöni toteuttamiseksi, ja se myönnettiin 28.4.2021. Webropol-kysely (liite

5) toteutettiin ajalla 3.5.–23.5.2021 eli vastausaikaa oli kolme viikkoa. Vastausaikaa on hyvä olla ainakin kaksi viikkoa, jotta kohderyhmällä on riittävästi aikaa vastata kyselyyn (Kaikkonen s.a., 19). Espoon kaupungilla on tapana tietoturvasyistä käyttää yhteyshenkilöä tutkimuskutsujen lähettämisessä, joten yhteyshenkilö toimitti kyselyn saateviestin (liite 6) vastauslinkkeineen perhe- ja sosiaalipalveluiden vastaaville ohjaajille Peso-esimiehet ja -asiantuntijat sähköpostiryhmän kautta. Sähköpostiryhmään kuuluu myös ylempää johtoa ja asiantuntijoita, ja tästä syystä saateviestiin loppuun lisättiin tieto, että kysely on tarkoitettu vain vastaaville ohjaajille. Lisäksi valmiiseen kyselyyn lisättiin taustatietoihin vastausvaihtoehdoksi *en työskentele vastaavana ohjaajana*. Tämän vastausvaihtoehdon valitessa kysely ohjautuu taustatiedot sivun jälkeen kyselyn loppuun.

Tarkastelin kyselyyn vastanneiden määrää Webropolin seurannasta pitkin ensimmäistä viikkoa. Loppuviikosta huomasin, ettei vastaajien määrä enää noussut yhdeksästä vastaajasta. Kyselyn aloittaneita oli tässä vaiheessa yhteensä 13. Vastaisaikana on hyvä lähettää ainakin yksi muistutusviesti (Kaikkonen s.a., 19). Lähetin kyselyn muistutusviestin (liite 7) yhteyshenkilölle 7.5., ja pyysin toimittamaan muistutusviestin 11.5. n. klo 9:30 aikaan. Varsinainen kutsu toimitettiin vastaanottajille työviikon alussa maanantaina klo 8 jälkeen aamulla, joten muistutusviestin ajankohdaksi valitsin tietoisesti hieman eri ajankohdan. Muistutin yhteyshenkilöä muistutusviestin lähettämisestä vielä 11.5. vähän ennen klo 10. Yhteyshenkilö välitti viestin Peso-esimiehet ja -asiantuntijat sähköpostiryhmän kautta vastaaville ohjaajille vastattavaksi hieman ennen klo 15. Ajankohdallisesti muistutusviestin lähetys ei siis onnistunut suunniteltuna ajankohtana.

Aloitin kyselyn vastauksien tilastollisen analyysin heti kyselyn päätyttyä, ja siirsin kaikki vastaukset havaintomatriisiin. Havaintomatriisi on taulukko, jossa on yleensä useampia eri muuttujia (Tilastokeskus s.a.). Muuttuja on mitattavan asian jokin ominaisuus, mikä voidaan muodostaa esimerkiksi jostakin väittämästä. Väittämään tulleita vastauksia kutsutaan muuttujan arvoiksi, ja arvot ovat tilastollisessa aineistossa yleensä numeraalisia. (KvantiMOTV 2003.) Havaintomatriisiin teon jälkeen analysoin aineistoa sijainti- ja tunnusluvuin ja tein muuttujien avoimien kysymyksien vastaukset. Hyödynsin aineiston analyysissä

jonkin verran Webropol-työkalua, mutta tein laskutoimituksia ja varmistuksia paljon myös itse, ja hyödynsin internetin matemaattista laskuria esimerkiksi mediaanin ja moodin laskemisessa.

Kyselyyn vastasi vastausaikana yhteensä 13 vastaajaa, joista yksi oli muu kuin vastaava ohjaaja eli kohderyhmälle tarkoitettuja vastauksia tuli 12. Kyselyyn vastausprosentiksi muodostui 40 %. Kyselyyn vastaamisen oli aloittanut 17 vastaajaa eli neljältä vastaaminen jäi kesken. Kyselyn vastaajista suurin osa ilmoitti työskentelevänsä vastaavan ohjaajan tehtävässä vammaispalveluissa, ja lisäksi vastaajien joukossa oli lastensuojelu- ja perhepalveluissa työskenteleviä lähiesihenkilöitä. Vastaajista löytyi sekä pidempään tehtävässä työskennelleitä että vastikään aloittaneita, mutta suurin osa eli yli puolet ilmoitti työskentelyajakseen alle viisi vuotta (taulukko 1). Samaten puolet vastaajista työskentelee viikoittain asiakastyössä (taulukko 2).

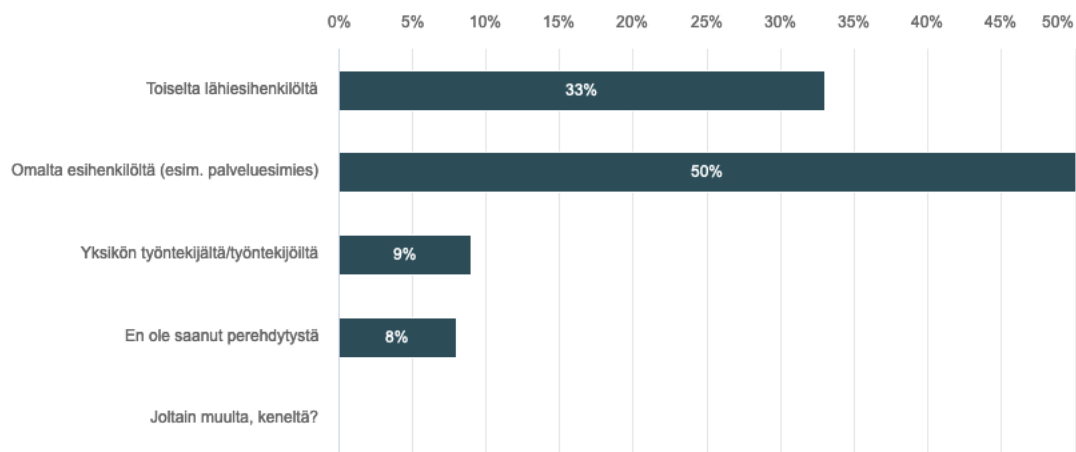
	n	%
Alle 5 v	7	58
5–10 v	2	17
Yli 10 v	3	25

Taulukko 1 Lähiesihenkilön työskentelyaika nykyisessä tehtävässä

	n	%
Päivittäin	2	17
Viikoittain	6	50
Harvemmin	4	33

Taulukko 2 Lähiesihenkilön työskentely asiakastyössä

Vastaajista 50 % (n=6) ilmoitti saaneensa pääasiallisen perehdytyksen nykyiseen tehtäväänsä omalta esihenkilöltään, esimerkiksi palveluesimieheltään. Toiselta esihenkilöltä eli vertaiselta perehdytyksen oli saanut 33 % (n=4) vastaajista (kuva 7). Vastaajien joukosta löytyi myös henkilö, joka ilmoitti, ettei ole saanut perehdytystä ollenkaan nykyiseen tehtäväänsä ja eräs, joka on saanut perehdytyksen tehtäväänsä yksikkönsä työntekijöiltä.



Kuva 5 Pääasiallinen perehdyttäjä nykyiseen tehtävään

Seuraavaksi kyselyssä tarkasteltiin vastaajien kokemuksia omaan perehdytykseen liittyen viidellä väittämällä. Väittämät kuvaavat kirjallisuudesta nousseita hyvän perehdytyksen elementtejä. Väittämistä korkeimman keskiarvon sai väittämä *Perehdytykseni on sijoittunut pidemmälle ajanjaksolle* ja alkuperäiselle asteikolle (1–5) muutettuna väittämä pitää osittain paikkansa. Neljäsosa ilmoitti väittämän pitävän melko hyvin paikkansa. Puolet vastaajista koki, ettei perehdytys omalla kohdalla juurikaan ollut suunnitelmallista. Lähes sama määrä ilmoitti kuitenkin väittämän osittain paikkansa pitäväksi. Mentorin käyttö perehdytyksessä on ollut vastaajien kokemuksen mukaan melko harvinaista, ja vastaajien mielestä perehdytyksen onnistumista ei juurikaan ole arvioitu. Yhdenmukaiseksi perehdytyksen toimialalla kokee osittain reilu 40 % kaikista vastaajista. Suurin osa kuitenkin ilmoitti, ettei väittämä juurikaan pidä paikkaansa. Väittämien vastausprosentit ja tunnusluvut on esitetty tarkemmin kuvassa 8.

	Pitää täysin paikkansa (5)	Pitää melko hyvin paikkansa (4)	Pitää osittain paikkansa (3)	Ei juurikaan pidä paikkaansa (2)	Ei pidä paikkaansa (1)	Keskiarvo (ka)	Mediaani (md)	Moodi (mo)
Perehdytykseni on sijoittunut pidemmälle ajanjaksolle	8.3 %	25 %	41.7 %	16.7 %	8.3 %	3.1	3	3

Perehdytykseni on ollut suunnitelmalista	0.0 %	0.0 %	41.7 %	50.0 %	8.3 %	2.3	2	2
Perehdytys on toimialalani yhdenmuksista	0.0 %	0.0 %	41.7 %	50.0 %	8.3 %	2.3	2	2
Perehdytyksessäni on käytetty mentoria	8.3 %	8.3 %	0.0 %	25.0 %	58.4 %	1.8	1	1
Perehdytyksen onnistumista on arvioitu	0.0 %	0.0 %	8.3 %	16.7 %	75.0 %	1.3	1	1

Kuva 6 Väittämät lähiesihenkilön omaan perehdytykseen liittyen

Kyselyn perehdytysosion viimeisessä kysymyksessä tarkasteltiin perehdytyksessä nykyisellään hyvin olevia asioita sekä seikkoja, jotka kaipaavat vastaajien mielestä kehittämistä. Avoimeen kysymykseen tuli vastauksia yhteensä 9. Positiivisia asioita mainittiin kuudessa vastauksessa ja kehittämissuhteita esitettiin jokaisessa. Perehdytyksessä hyvin olevia asioita nousi hajanaisesti, mutta kahdessa vastauksessa mainittiin vertaisten ja palveluesimiesten antama tuki. Lisäksi vastauksissa mainittiin vapaus hakea perehdytystä tarvitsemiltaan tahoilta ja se, että mentorikäytäntö on kehittynyt ja perehdytykseen on panostettu aiempaa enemmän. Lähiesihenkilöille järjestettävä kolmen päivän pakollinen esimiesvalmennus nähtiin myös hyvänä asiana. Vastaajista 45 % toivoi perehdytykseen nykyistä enemmän suunnitelmallisuutta. Sama määrä ehdotti yhdessä työskentelyä joko entisen esihenkilön tai vertaisen kanssa. Parissa vastauksessa painotettiin työnkuvan määrittämistä ja selkiyttämistä.

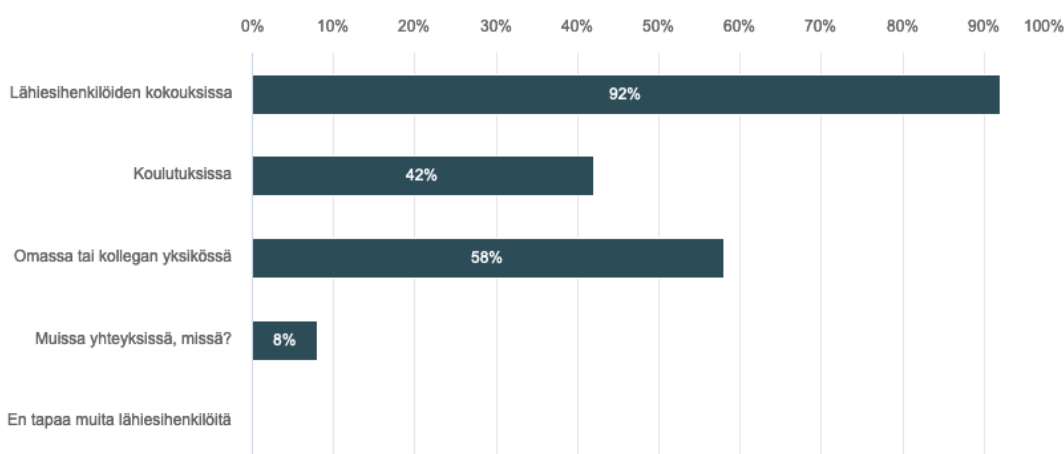
”- Tärkeää olisi myös perehdyttää työtehtävään, jota oletetaan tehtävän. Eli mitä työtehtäviä lähiesimiehelle kuuluu.”

Perehdytysosion jälkeen kyselyssä selvitettiin lähiesihenkilöiden kokemuksia vertaistuen teemaan liittyen. Vastaajista suurin osa on yhteydessä kollegoihin viikoittain sähköisiä kanavia hyödyntäen. Fyysisiä tapaamisia on harvemmin (kuva 9).

	Päivittäin % (n)	Viikoittain % (n)	Harvemmin % (n)
Tapaan fyysisesti muita lähiesihenkilöitä	8.3 (1)	25.0 (4)	66.7 (7)
Pidän yhteyttä puhelimitse	8.3 (1)	66.7 (7)	25.0 (4)
Olen yhteydessä sähköisesti (esim. sähköposti/Teams)	8.3 (1)	83.4 (10)	8.3 (1)

Kuva 7 Yhteydenpito muihin lähiesihenkilöihin

Tavanomaisin paikka kollegoiden tapaamiselle on yhteisissä kokouksissa (n=11), ja noin puolet vastaajista ilmoittaa tapaamisia olevan myös koulutuksissa ja omassa yksikössä (kuva 10).



Kuva 8 Muiden lähiesihenkilöiden tapaaminen

Kyselyssä tarkasteltiin seuraavaksi lähiesihenkilöiden osallistumista työnohjaukseen, kehittämis- tai työhyvinvointipäivään ja ryhmävalmennukseen. Vastaajista suurin osa ilmoitti, ettei ole osallistunut lähiesihenkilöille tarkoitettuun työnohjaukseen tai ryhmävalmennukseen. Vastaajista noin 60 % (n=7) oli osallistunut kehittämis- tai työhyvinvointipäivään. Kuvassa 11 kysymyksen vastausprosentit on esitetty tarkemmin.

	Kyllä	En
Lähiesihenkilöiden työohjaukseen	16.7 %	83.3 %
Lähiesihenkilöiden kehittämis-/työhyvinvointipäivään	58.3 %	41.7 %
Lähiesihenkilöiden ryhmävalmennukseen (coaching)	16.7 %	83.3 %

Kuva 9 Osallistuminen työohjaukseen, kehittämis-/työhyvinvointipäivään ja ryhmävalmennukseen

Vastaajat arvioivat kokemaansa vertaistukea numeerisesti asteikolla 1–10 ja vastauksien vaihteluväli oli 6–10 eli keskiarvoksi muodostui 7.8. Osion viimeisessä kysymyksessä tarkasteltiin avoimen vertaiskysymyksen avulla, miten vertaistukea tulisi kehittää. Kysymykseen tuli vastauksia yhteensä seitsemän, ja yli puolet kehittäisi vertaistukea työohjauksen sekä yhteisen päivän keinoin. Kolmessa vastauksessa mainittiin säännöllisten teams-tapaamisten olleen askel eteenpäin ja voimavara työssä jaksamiselle.

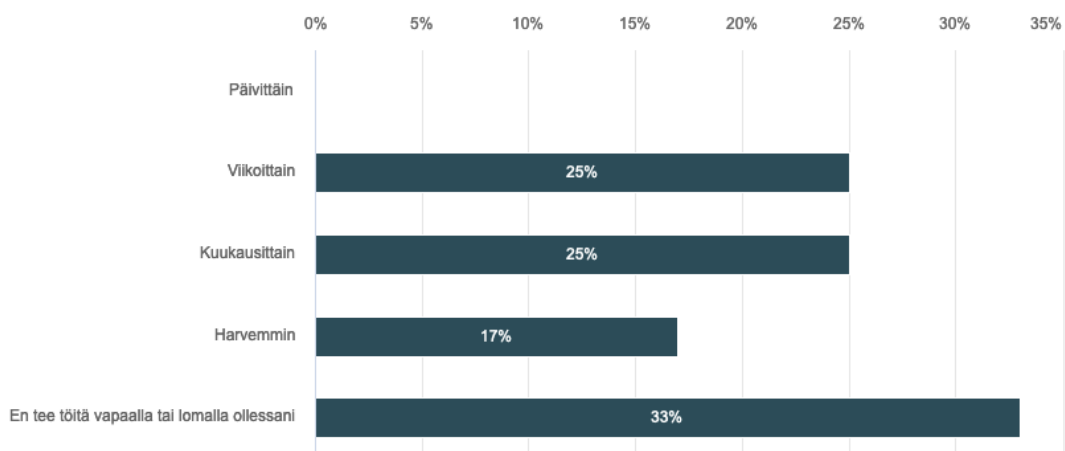
Kyselyn viimeisen osion kysymykset liittyivät työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Ensimmäisessä väittämä-osiossa tarkasteltiin vastaajien mielipidettä seitsemän eri väittämän tärkeydestä suhteessa lähiesihenkilön hyvinvointiin. Kaikkein tärkeimmiksi tekijöiksi vastaajat arvottavat vertaistuen, hyvän johtamisen ja perehdytyksen. Lisäksi lähes 60 % vastaajista pitää työ- ja vapaaajan erottamista erittäin tärkeänä. Väittämistä etätyötä ei koeta työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeänä. Yleisesti voidaan sanoa, että jokainen väittämä koetaan vähintään jonkin verran tärkeänä, ja keskiarvoa tarkasteltaessa seitsemästä väittämästä kuusi koetaan erittäin tai melko tärkeänä.

Tulokset on esitetty keskiarvon mukaisessa paremmuusjärjestyksessä yksityiskohtaisemmin kuvassa 12.

	Erittäin tärkeänä	Melko tärkeänä	Jonkin verran tärkeänä	En juurikaan tärkeänä	En yhtään tärkeänä	Ka	Md	Mo
Vertaistuki	75.0 %	25.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	4.8	5	5
Hyvä johtaminen	75.0 %	25.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	4.8	5	5
Perehdytys	66.7 %	25.0 %	8.3 %	0.0 %	0.0 %	4.6	5	5
Työ- ja vapaaajan erottaminen	58.3 %	25.0 %	16.7 %	0.0 %	0.0 %	4.4	5	5
Itsensä kehittäminen	50.0 %	41.7 %	8.3 %	0.0 %	0.0 %	4.4	4.5	4, 5
Vaikutusmahdollisuudet	41.7 %	58.3 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	4.4	4	4
Etätö	16.7 %	25.0 %	25.0 %	33.3 %	0.0 %	3.3	3	2

Kuva 10 Väittämät liittyen lähiesihenkilöiden työhyvinvoinnin voimavaratekijöihin

Lähiesihenkilöistä 67 % (n=8) työskentelee joskus vapaa- tai loma-aikana. Loput vastaajista eivät työskentele vapaa-aikana (kuva 13).



Kuva 11 Työskentely vapaalla tai lomalla

Vastaajista lähes 60 % ilmoitti, että työajan päättymisen jälkeen henkilökunta tavoittaa heidät henkilökohtaisesta puhelinnumerosta. Noin 40 % puolestaan kertoi, ettei ole vapaa-ajallaan tavoitettavissa.

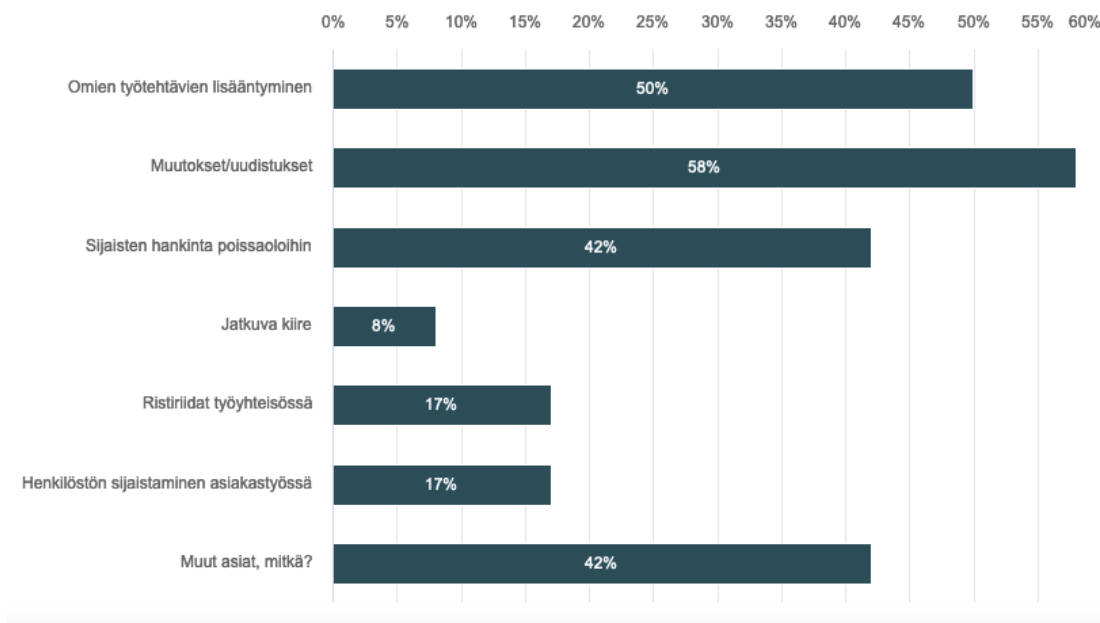
Työhyvinvointiosion seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, kuinka muutama väittämä kuvaa vastaajan kokemaa. Vastaukset on esitetty prosentuaalisesti ja muutaman tunnusluvun avulla seuraavassa kuvassa (kuva 14).

	Pitää täysin paikkansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää jonkin verran paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkansa	Ei pidä paikkansa	Ka	Md	Mo
Koen usein työn imua	41.7 %	33.3 %	25.0 %	0.0 %	0.0 %	4.2	4	5
Ehdin pitää kahvi- ja lounastauot	25.0 %	58.3 %	16.7 %	0.0 %	0.0 %	4.1	4	4
Koen oloni levänneeksi vapailta palatessani	25.0 %	33.3 %	16.7 %	16.7 %	8.3 %	3.5	4	4
Koen riittämättömyyden tunteita	8.3 %	25.0 %	50.0 %	16.7 %	0.0 %	3.3	3	3
Oloni on stressaantunut	0.0 %	25.0 %	58.4 %	8.3 %	8.3 %	3	3	3

Kuva 12 Lähiesihenkilöiden kokemuksia työn imusta, tauoista ja levon, riittämättömyyden ja stressin tuntemuksista

Vastaajista yli 40 % kokee työssään usein työn imua. Jokainen vastaaja ilmoittaa väittämän pitävän paikkansa vähintään jonkin verran. Vastaajat ehtivät melko hyvin pitää kahvi- ja ruokatauot. Riittämättömyyden sekä stressin kokemuksia kokee jonkin verran noin puolet vastaajista ja osa vieläkin enemmän. Vastaajista neljäsosa kokee olonsa levänneeksi vapailta palatessaan ja väittämän arvioi melko hyvin paikkansa pitäväksi yli 30 % vastaajista.

Seuraavassa kuvassa (kuva 15) on esitelty työn kuormitustekijät. Eniten kuormitusta aiheuttaa muutokset ja uudistukset, omien työtehtävien lisääntyminen ja sijaisten hankinta poissaoloihin. Kohdassa muut asiat mainittiin esimerkiksi koronapandemia ja sen vaikutukset, työnkuvan pirstaleisuus ja henkilökohtaisen elämän haasteet.



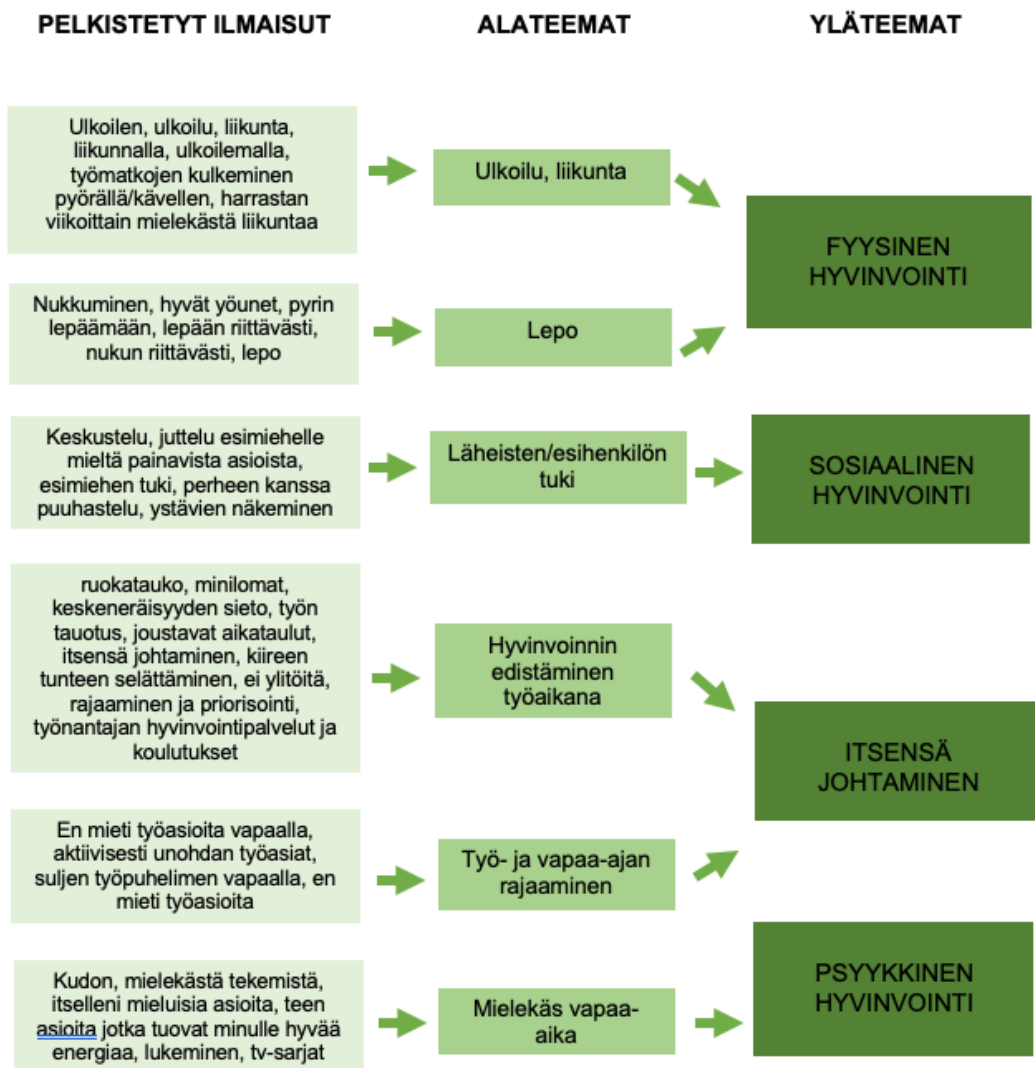
Kuva 13 Lähiesihenkilön työn kuormitustekijät

Nykyiselle kokemalleen hyvinvoinnille vastaajat antoivat arvosanan asteikolla 1–10 vaihteluvälillä 5–9. Vastausten keskiarvoksi muodostui näin 7.2 keskihajonnan ollessa 1.3, eli vastaajien kokemuksissa omasta hyvinvoinnistaan on jonkin verran vaihtelua. Tulokset on kuvattu seuraavassa kuvassa (kuva 16).

Min	Max	Ka	Md	Mo	s
5.0	9.0	7.2	7.5	8	1.3

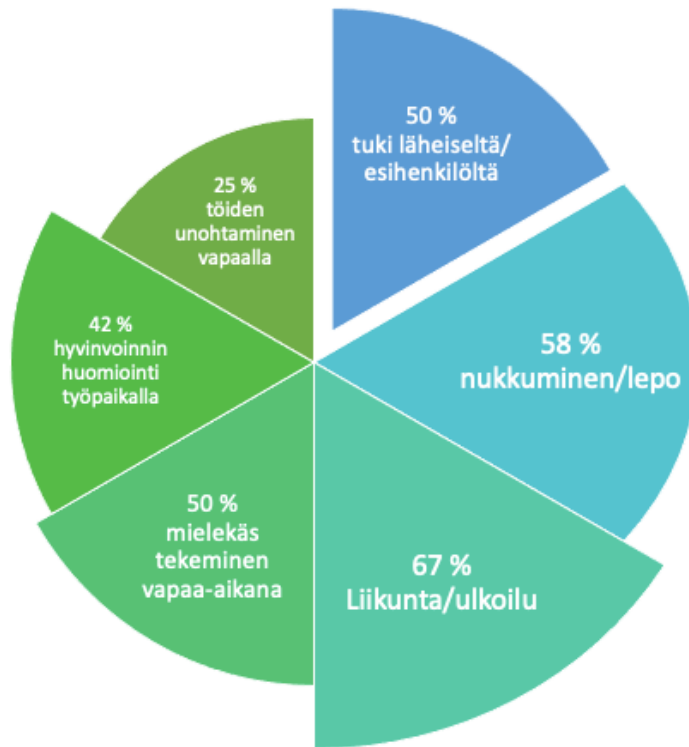
Kuva 14 Arvosana koetusta nykyisestä hyvinvoinnista

Osion viimeisessä avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin, miten lähiesihenkilö pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan, ja teemoittelun jälkeen vastauksista nousi esille seuraavat asiat: liikunta/ulkoilu, nukkuminen/lepo, mielekäs vapaa-ajan tekeminen, sosiaalinen tuki, hyvinvoinnin huomioiminen työaikana ja työasioiden unohtaminen vapaa-ajalla. Avoimien vastauksien teemoittelu on kuvattu seuraavassa kuvassa tarkemmin (kuva 17). Teemoittelun jälkeen aineistosta oli löydettävissä hyvinvoinnin osa-alueista fyysinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, psyykinen hyvinvointi sekä itsensä johtaminen.



Kuva 15 Työhyvinvointia ja jaksamista edistävät tekijät

Työhyvinvointia käsittelevään avoimeen kysymykseen vastasi jokainen 12 vastaajasta, ja vastaukset jakaantuivat seuraavasti (kuva 18):



Kuva 16 Työhyvinvointia tukevat tekijät

5.2.4 Pohdintaa kyselyn tuloksista

Sähköisen kyselyn tulosten toimiessa opinnäytetyössäni perustana luontotermein juuristona opinnäytetyöni kehittämistyölle keskityin analysoimaan tuloksia asettamieni tutkimuskysymysten kautta. Kyselyn avulla hain vastausta erityisesti seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten lähiesihenkilöt voivat työssään ja millaista tukea he tällä hetkellä saavat?
2. Toteutuuko perehdytyksessä nykyisellään hyvän perehdytyksen tunnusmerkit?
3. Miten vertaistukea ja perehdytystä voidaan kehittää?

Lähiesihenkilöt antoivat hyvinvoinnilleen arvosanaksi 7.2, jota voidaan pitää tyydyttävänä numerona kouluarvosanaksi muutettuna. Toisaalta täytyy huomioida kysymyksen vaihteluvälin alkaneen yhdestä, jolloin arvosana on melko hyvä. Riittämättömyyden ja stressin kokemuksia oli enemmistöllä vastaajista, ja tulos on yhtenevä aiempien tutkimustulosten kanssa. Lähiesihenkilöt työskentelevät jonkin verran työajan päättymisen jälkeen, mutta pitävät kuitenkin

työ- ja vapaa-ajan erottamista toisistaan tärkeänä. Suurin osa vastaajista on tavoitettavissa puhelimitse vapaalla ollessaan. Vapaa-ajalla tapahtuvasta työstä harvemmin saa rahallista korvausta ellei erikseen ole sovittu esimerkiksi varallaolosta. Esihenkilön on tärkeä muistaa toimivansa esimerkkinä työyhteisössä. Jos esihenkilö tekee töitä vapaalla, työntekijöille voi tulla tunne, että heiltä odotetaan samaa. Ennen pitkää tämä ei edistä esihenkilön eikä työntekijöiden työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2019d.)

Positiivista kuitenkin on, että enemmistö vastaajista kokee olonsa levänneeksi vapaiden jälkeen vähintään jonkin verran. Lähiesihenkilöillä on keinoja irtaantua vapaa-ajallaan työstä tekemällä itselleen mieluisia asioita, ja omaa jaksamisen ylläpitoa mietitään myös työpäivän aikana. Vastauksista oli löydettävissä palautumista edistäviä tekijöitä, joita ovat muun muassa riittävä uni, liikunta, mieluisat harrastukset ja ystävien tapaaminen. Erityisesti liikunnalla on paitsi palautumista edistävä vaikutus, se toimii tehokkaana stressin poistokeinona sekä helpottaa työstä irrottautumista. Mitä enemmän työntekijä liikkuu, sitä parempaa on koettu palautuminenkin. Liikuntaa kannattaa siis harrastaa myös työpäivän tauoilla esimerkiksi taukojumpan tai kävelytreffien merkeissä. (Työterveyslaitos 2016a; Työkykypassi s.a.)

Kyselyn vastauksista koskien työhyvinvointia edistäviä tekijöitä on löydettävissä Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet (having, loving, being) ja kyseisen teorian mukaan hyvinvointi koostuu perustarpeista, sosiaalisista suhteista sekä itsensä toteuttamisesta. Perustarpeisiin kuuluu fyysiset tarpeet, kuten uni, ravinto ja liikkuminen. Sosiaaliset suhteet rakentuvat niin vapaa- kuin työelämässä. Itsensä toteuttaminen tarkoittaa omista asioistaan päättämistä ja vapautta tehdä itselleen mielekkäitä asioita. Allardtin mukaan hyvinvointi perustuu tarpeisiin ja yksilö voi hyvin, kun tarpeet on täytetty. (Uusitalo & Simppura 2020.) Työhyvinvoinnin portaattimalli muistuttaa Allardtin hyvinvointiteoriaa, ja malli perustuu myös ihmisen perustarpeisiin. Mallin mukaan perustarpeisiin kuuluu psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Kun tarpeet tulevat tyydytetyiksi, työntekijä voi hyvin ja hyvinvointi välittyy koko organisaatioon. (Työturvallisuuskeskus 2009a, 2–3.)

Päivittäisjohtaminen voidaan jakaa neljään osa-alueeseen: arjen toimintavastuuseen, muutosten hallintaan, ihmisistä huolehtimiseen ja itsensä johtamiseen. Esihenkilön hyvinvointi ei ole johtamisesta erillään oleva asia, vaan itseään johtava esihenkilö huolehtii omasta jaksamisestaan, suunnittelee ajankäyttöään ja hakee tarvittaessa itselleen tukea. (Johtaminen ja esimiestyö s.a.) Itsensä johtaminen on tutustumista omaan itseen, ja yksi keskeinen tavoite on itsestään huolen pitäminen. Sydänmaanlakka puhuu kokonaiskuntoisuudesta eli kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, älykkään itsensä johtamisen päämäärästä. Kokonaiskuntoisuus rakentuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä, ammatillisesta ja uudistumiskunnosta. (Sydänmaanlakka s.a.)

Tulokset osoittavat, että lähes kaikki vastaajat kokevat työssään työn imua. Tulos on yhtenevä aiempien tutkimustulosten kanssa. Esimerkiksi Mitä kuuluu -kysely (Työterveyslaitos 2018c) osoitti työn imua kokevan lähes 70 % vastaajista ja Työolobarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 134–36) tulokset ovat hyvin samankaltaisia. Samaisen tutkimuksen mukaan innostuksen kokemus työstään on yleisempää ylemmillä toimihenkilöillä kuin alemmilla toimihenkilöillä tai työntekijöillä. Korona-aikana työhyvinvointia on tutkittu ainakin yhdessä tutkimuksessa ja sen tulokset kertovat, että erityisesti nuorilla työntekijöillä (alle 36-vuotiaat) työn imu on kääntynyt laskuun. Läsäntyötä tekeville työntekijöillä lasku on ollut voimakkaampaa verrattuna etätyötä tekeviin. (Työterveyslaitos 2021f.) Työn imulla on tutkitusti yhteys työhyvinvointiin sekä työntekijän terveyteen ja hyvään työsuoritukseen (Työturvallisuuskeskus 2018c; Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota s.a.). Kyselyn vastaajista enemmistö koki hyvän johtajuuden ja vertaistuen erittäin tai melko tärkeänä lähiesihenkilön hyvinvoinnin kannalta. Perehdytys arvoitettiin vastauksissa myös korkealle.

Enemmistöllä vastaajista on kontakti kollegaansa viikoittain, mutta fyysisiä tapaamisia on harvemmin. Tapaamisia on lähinnä kokouksissa ja koulutuksissa, mutta esimerkiksi yhteisen työnohjauksen merkeissä on tavannut vain pieni osa vastaajista. Työnohjaus on tavoitteellista toimintaa, jossa pohditaan omaa työtä sekä arvioidaan ja kehitetään sitä yhdessä työryhmän sekä koulutetun työnohjaajan kanssa kohti asetettua päämäärää. Työnohjauksella on työssä

jaksamista edistävä vaikutus, ja se kehittää osallistujien ammatillista identiteettiä. Lisäksi ryhmässä tapahtuva työnohjaus mahdollistaa oppimisen muilta ja tarjoaa mahdollisuuden antaa ja vastaanottaa vertaistukea. (Suomen työnohjaajat ry 2021.) Tulokset osoittavat, että moni vastaaja toivoo tapaamisia vertaisten kanssa nykyistä enemmän. Vertaistuelle annettu arvosana 8 osoittaa kuitenkin sen, että tukeen ollaan nykyisellään melko tyytyväisiä. Sosiaalisella tuella on tutkitusti yhteys parempaan terveyteen ja työhyvinvointiin (Hämig 2017). Lisäksi sosiaalisella tuella on vaikutusta työn imun kokemukseen (Ahola ym. 2018). Vertaistukea toivottiin kehitettävän työnohjauksen ja yhteisen päivän merkeissä. Vastauksissa ilmoitettiin vertaisten lisäksi tukea saatavan myös omilta esihenkilöiltä.

Kyselyn perehdytysosion vastaukset osoittavat, että lähijohdon perehdytyksessä on vielä kehitettävää, jotta se täyttää hyvän perehdytyksen tunnusmerkit. Puolet vastaajista ilmoitti perehdytyksen suunnitelmallisuutta tiedusteltaessa, ettei väittämä pitänyt vastaajan oman perehdytyksen osalta juurikaan paikkaansa tai se toteutui osittain. Samansuuntainen tulos saatiin kysyttäessä perehdytyksen yhdenmukaisuutta toimialalla. Heikoimmin kyselyn vastausten perusteella näyttää toteutuvan perehdytyksen arviointi: kolme neljästä vastasi, ettei väittämä pidä paikkaansa. Mentorin käyttäminen perehdytyksessä on edelleen harvinaista ja perehdytykseltä toivottiin nykyistä enemmän suunnitelmallisuutta. Suunnitelmallinen perehdytys edistää tutkitusti työntekijän työhyvinvoinnin kokemusta (Pehkonen 2008). Lisäksi vastauksissa toivottiin nykyistä enemmän perehdytysvaiheessa työskentelyä joko entisen lähiesihenkilön kanssa tai toisen vastaavan ohjaajan kanssa.

Kyselyn vastauksien perusteella perehdytyksen kehittämiseksi on tarvetta erityisesti suunnitelmallisuuden ja perehdytyksen arvioinnin osalta. Toivetta on myös nykyistä aktiivisemmalle mentorimallin käyttöönotolle, ja osassa vastauksia siitä oli jo positiivisia kokemuksia.

5.3 Toteuttamisvaihe (DO)

Toteuttamisvaiheessa (DO) edellisessä vaiheessa tehty suunnitelma tai kokeilu siirretään käytäntöön (Ojala 2009, 52; Torkkola 2016, 41). Tässä vaiheessa siirrytään konkreettiseen tekemiseen ja lähdetään kunnolla ”liikkeelle” (Herranen 2020, 19). Tekemistä seuraa pohdinta, mitä oikeasti tehtiin ja mitä tapahtui. Toteuttamisvaiheeseen liittyy arviointi siitä, sujuiko kaikki suunnitellusti vai kohdattiinko haasteita tai yllätyksiä. Yhtenä haasteena omassa opin- näytetyössäni olisi voinut esimerkiksi olla totaalinen vastaamattomuus sähköiseen kyselyyn. Vastaamattomuus johtaisi siihen, ettei tärkeää dataa esihenkilöiden työhyvinvoinnista, vertaistuesta ja perehdytyksen kokemuksista saataisikaan. (Ojala ym. 2009, 52–53.)

Toteuttamisvaiheessa toteutin teemahaastattelun (liite 8) vammaispalveluiden lähiesihenkilöille, ja tässä vaiheessa tutkimuskysymykseni pureutui syvemmälle aiheeseen. Hain vastausta siihen, millaisia vaikutuksia vertaistuella yksilöön on ja onko vertaistuella vaikutusta esihenkilön työhyvinvointiin. Lisäksi selvitin vastaavien ohjaajien näkemyksiä siitä, miten vertaistukea ja perehdytystä voisi kehittää nykyisestä.

5.3.1 Haastattelu – vertaistuki ja perehdytys vammaispalveluissa

Toteuttamisvaiheessa muokkasin teemahaastattelun varsinaiseen muotoonsa. Haastattelurunko muotoutui lopulliseen muotoonsa tässä vaiheessa edellisen vaiheen suunnitteluvaiheen sijaan, sillä halusin olla avoin kyselystä nouseville tuloksille ja ideoille. Haastattelun alun taustakysymykset, liittyen haastateltavan työkokemukseen nykyisessä tehtävässä ja työhyvinvoinnin nykytilaan, päädyin korvaamaan kysymyksillä koskien omakohtaisia kokemuksia vertaistuesta ja perehdytyksestä. Haastattelun tarkoitus oli keskittyä nimenomaan näihin kahteen teemaan, ja tämä valinta tuki päätöstä paremmin.

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus kuvaa yksilön omia kokemuksia koke- tusta todellisuudesta. Laadullisella tutkimuksella ei etsitä totuutta vaan koke- muksien ja käsityksien avulla luodaan viiheitä ja niistä lopulta tulkintoja. (Vilkkä 2007, 97–98.) Haastattelua voidaan käyttää sekä laadullisessa että määrällisessä tutkimuksessa aineiston keruumenetelmänä. Haastatteluja on

erityyppisiä aina täysin avoimista hyvinkin strukturoituihin. Valitsin haastattelu-tyypiksi puolistrukturoidun yksilöhaastattelun. Puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa sitä, että haastattelun kysymykset ovat samat kaikille, mutta käytössä ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja. (Eskola & Suoranta 1998, 52–53.) Yksilöhaastattelu sopii yksilön omakohtaisten kokemusten tutkimiseen. (Vilkkä 2007a, 101). Tuomi ja Sarajärvi (2018, 85) mainitsevat haastattelun eduksi sen joustavuuden; väärinkäsityksiä voi korjata tai kysymyksiä tarkentaa toisin kuin postikyselyssä.

Haastattelun kysymykset luonnostelin jo alkuvuodesta 2021, ja muokkasin rungon lopulliseen muotoonsa sähköisen kyselyn päätyttyä. Ideoita kysymysten sisällöstä sain vertaistukeen ja perehdytykseen liittyvästä kirjallisuudesta. Rajasin kysymysten määrän viiteentoista kysymykseen ja suunnittelin varaa-vani aikaa yhteen haastatteluun noin tunnin. Ajatuksena haastattelupaikan osalta oli alusta lähtien, että paikka on haastattelevalle mieluista, eikä esimerkiksi matkustamisesta koidu hänelle lisätyötä. Haastattelupaikaksi sopii hyvin esimerkiksi haastateltavan työhuone, mutta haastattelun voi toteuttaa myös luonnossa. Ulkona toteutettaessa tulee kuitenkin huomioitavaksi yksityisyys. Luonnossa on aina muitakin ulkoilijoita, mikä saattaa häiritä haastattelijaa ja haastatteluun vastaajaa.

Toimitin haastattelukutsun ja suostumuslomakkeen (liite 9 ja 10) yhteyshenkilölle 19.5. ja ohjeistin toimittamaan ne vammaispalveluiden vastaaville ohjaajille 24.5. klo 10. Muistutin yhteyshenkilöä sähköpostien toimittamisesta kahdesti, ja ne lähetettiin klo 15:30 aikaan. Sovimme yhteyshenkilön kanssa, että yhteyshenkilön tehtävää hoitaa metsätapaamiskutsujen lähettämisen osalta toinen henkilö, jotta ne tulee lähetetyksi oikea-aikaisesti. Ensimmäisen viikon aikana haastateltavaksi ilmoittautui neljä henkilöä, ja haastatteluajankohdat ja -paikat sovittiin jokaisen kanssa muutaman päivän sisällä suostumuslomakkeen toimittamisesta. Ajankohdan osalta sain ehdottaa aikoja melko vapaasti, ja kolmen henkilön kanssa haastattelu sovittiin kesäkuulle ja yhden kanssa heinäkuulle. Tapaamiset sovittiin järjestettävän kasvotusten, eikä esimerkiksi Teamsin kautta. Kahden haastateltavan kanssa tapaaminen sovittiin merelliseen ulkokahvilaan ja kahden kanssa vastaavien ohjaajien omiin yksiköihin.

Ajankohdiksi valikoitui 11.6., 14.6., 21.6. ja 15.7. Haastatteluun ilmoittautui ke- säkuussa vielä kaksi vastaavaa ohjaajaa, joiden kanssa haastattelu- päiviksi valikoitui 30.6. ja 6.7. Toinen haastatteluista sovittiin ulos ja toinen yksikköön. Ennen haastatteluja selvitin, millainen sanelin toimisi parhaiten ympäristössä, jossa saattaa esiintyä taustäääniä, ja päädyin hankkimaan melko hyvät arvostelut saaneen Sony ICD-PX370 -tallentimen.

Ennen jokaista haastattelua annoin haastatteleville tutustuttavaksi tietosuoja- lomakkeen (liite 11). Lisäksi pyysin allekirjoituksen suostumuslomakkeeseen, jos sitä ei vielä oltu toimitettu. Kerroin myös lyhyesti suullisesti, miten tulen tietoturvallisesti äänitettyä aineistoa käsittelemään. Kerroin haastateltaville ennen nauhoitusta haastattelun rakenteen ja kertasin sen teemat. Lisäksi annoin haastattelurungon jokaiselle tutustuttavaksi, ja haastateltava sai valita, haluaako rungon olevan edessään haastattelun aikana vai ei. Haastattelun yksi tärkeimmistä tehtävistä on kerätä mahdollisimman paljon tietoa käsiteltävästä aiheesta. Tämän vuoksi on suositeltavaa, että haastatteluun osallistuvat voivat tutustua kysymyksiin ja teemoihin etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85–86.) Äänityksen jälkeen jokainen haastateltava sai kiitoksena luontoaiheisen suklaa- ja kahvilahjan. Halusin luontoteeman kulkevan opinnäytetyössäni myös tältä osin, ja onneksi lähituottajalta löytyi kuusenneulassuklaata ja Lappeenrannasta retkikahvia. Kahvipaketin valintaan vaikutti se, että sitä suositeltiin nautittavaksi ulkona luonnossa ja paketissa oli kuusen kuva. Kuten aiemmin on todettu, luontoaiheisen kuvan katselulla on stressiä lievittävä vaikutus (Leppänen & Pajunen 2017, 22).

Haastatteluiden jälkeen toteutin aineiston litteroinnin sanatarkasti. Litterointi tarkoittaa nauhoitetun puheen muuttamista tekstiksi. Se ei ole ainoastaan sanojen muuttamista tekstiksi vaan litteroinnissa käytetään litterointisymboleja, joilla kuvataan esimerkiksi taukoa puheessa tai jonkin sanan painotusta. (Vilkkä 2015c, 137–139.) Litteroinnin toteutin samana päivänä tai heti seuraavana kunkin haastattelun osalta, sillä litterointi on aikaavievää ja näin litteroinnista ei muodostunut liian suuri urakka. Kuuntelin nauhoitetut haastattelut useaan kertaan läpi, ja vertasin äänitteitä kirjoitettuun tekstiin. Litteroitua aineistoa kertyi kaikkiaan 38 sivua fontilla Arial, kirjaisinkoko 12 ja 1,5 rivivälillä.

Litteroinnin jälkeen suoritin aineiston teemoittelun. Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmä ja siinä keskeistä on tutkimusteemaa avaavien teemojen esille nostaminen aineistosta (Eskola & Suoranta 1998, 110). Ennen valmiin aineiston jakamista teemoihin aineisto litteroidaan ja koodataan. Tutkija voi itse päättää, millaisia koodimerkkejä käyttää, mutta koodiston keskeisenä tehtävänä on toimia aineiston sisäisinä muistiinpanoina ja jäsentää tekstiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105.) Aloitin aineiston käsittelyn värikoodaamalla tekstiä asettamieni tutkimuskysymysten ja teemojen mukaisesti, jonka jälkeen pelkistin tekstiä. Pelkistämisellä tarkoitetaan epäolennaisen tiedon poistamista ja aineiston pilkkomista osiin. Tämän jälkeen ryhmittelin eli teemoittelin aineiston (liite 12). Käytin molemmissa vaiheissa taulukointia ja mindmap-tyylistä jäsentelyä, joiden pohjalta aineiston käsitteellistäminen selkiytyi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–125.)

5.3.2 Haastattelun tulokset

Haastatteluun osallistuneet vastaavat ohjaajat kokevat vertaistuen nykyisellään riittävänä. Osasta vastauksia kävi ilmi, että tuen määrä on aiemmin ollut nykyistä vähäisempää ja erään vastaajan mukaan vertaistuki on edelleen melko vähäistä, mutta omiin tarpeisiin kuitenkin riittävää. Useassa vastauksessa korostui jokaisen oma rooli ja vastuu tuen aktiivisessa hakemisessa. Vertaistuen mahdollistavia järjestettyjä kohtaamisia toivottiin usemman vastaajan taholta. Vertaistukeen ollaan tyytyväisiä ja suhdetta kollegoihin kuvailtiin toimivaksi, avoimeksi ja välittömäksi. Osalla tiiviimpi suhde on muodostunut sellaiseen vastaavaan ohjaajaan, jonka asiakasryhmä tai työnkuva on melko lähellä omaa työtä. Lisäksi yksiköiden fyysisellä sijainnilla on jonkin verran vaikutusta siihen, kenelle vertaistukea annetaan ja keneltä sitä saadaan.

Vastaajat kuvailivat saavansa vertaistukea sekä kasvotusten, puhelimitse että sähköisten järjestelmien, kuten Teamsin, kautta. Useampi kertoi vastaavien ohjaajien viikoittaisista etäkahveista myönteiseen sävyyn. Koronapandemian vuoksi kasvokkain tapaamisia on ollut harvakseltaan ja useampi vastaaja toivoi näiden lisääntyvän tulevaisuudessa. Muutama vastaajista kuvaili, ettei verkossa tapahtuva kommunikaatio ole täysin verrattavissa kasvokkain tapahtuvaan kohtaamiseen, eikä kaikista asioista pysty keskustelemaan puhelimitse

tai sähköisesti johtuen yhteistoimistoista muun henkilökunnan kanssa. Työterveyslaitos on laatinut ohjeen etätyön tekemisen tueksi ja siitä löytyy vinkkejä, joilla ylläpitää työryhmän yhteisöllisyyttä. Virtuaalisten viestintätapojen käyttöön tulee perehdyttää ja työnantajan tulee huolehtia siitä, että käytössä olevat laitteet mahdollistavat sujuvan etäviestinnän. Jotta kommunikointi olisi luontevaa myös etänä, osallistujien kannattaa pitää kameraa päällä. (Työterveyslaitos 2021f.) Ilmeet ja eleet kuuluvat normaaliin viestintään (Aivoliitto 2021). Lisäksi etäkokouksissa kannattaa suosia aktiivista osallistumista tukevia menetelmiä, jotta myös hiljaisimmat osallistujat pääsevät ääneen (Työterveyslaitos 2021f).

Moni vastaaja ilmoitti saavansa vertaistukea sitä pyytäessään. Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, millaista tukea lähiesihenkilöt kokevat saavansa. Saadun tuen kuvailtiin olevan kuulumisten vaihtoa, keskustelua, kannustusta sekä tuen, neuvojen ja vinkkien saamista. Kollegoiden lisäksi vertaistukea kerrottiin saatavan myös omilta esihenkilöiltä ja omassa työyksikössä varahenkilöltä. Vertaistuki on kokemusten jakamista eli kertomista ja kuuntelemista. Vertaisella on samankaltaisia kokemuksia, ja tästä syystä vastaava ohjaaja voi saada vertaistukea myös muilta kuin samassa tehtävässä toimivilta kollegoilta. (Terveyskylä 2020.)

Vastaajat kuvailivat tarvitsevansa tukea vertaisiltaan erityisesti haastaviin tilanteisiin. Lähes kaikille vastaajille tuntui riittävän se, että on mahdollisuus puhua ja ”avautua” asioista, joita ei voi henkilöstön kanssa jakaa. Vastaajat kertoivat itse antavansa vertaistukea neuvojen ja vinkkien muodossa. Vertaistuki on vastavuoroista eli vertaissuhteen molemmat osapuolet toimivat sekä tuen vastaanottajan että antajan roolissa. Tuen antaminen synnyttää parhaimmillaan hyvän olon ja voimaannuttavan kokemuksen, josta suhteen molemmat osapuolet voivat oppia uutta. (Terveyskylä 2020.) Tiedollisen tuen tarve nousi myös vastaajien kertoessa omasta tuen tarpeestaan. Useampi oli sitä mieltä, että mitä enemmän vastaavat ohjaajat ovat tekemisissä keskenään, sitä helpompi on olla yhteydessä oikeastaan, missä tahansa asiassa.

Haastateltavat nimesivät vertaistuen toteutumisen esteiksi työn luonteeseen liittyviä tekijöitä kuten henkilöstön poissaolot, yksikön akuutit tilanteet ja oman

työmäärän lisääntymisen. Yksiköiden sijainti ja koronapandemia koettiin myös tietynlaisena esteenä. Mahdolliset epäreiluuden ja väheksynnän kokemukset saattavat myös vähentää yksilön halukkuutta tavata kollegoitaan. Vastaajista kukaan ei kuitenkaan ilmoittanut tällaista kokeneensa. Osa vastaajista muistutti vertaistapaamisten ja -tuen toteutumisen olevan myös vastaavista ohjaajista itsestään kiinni.

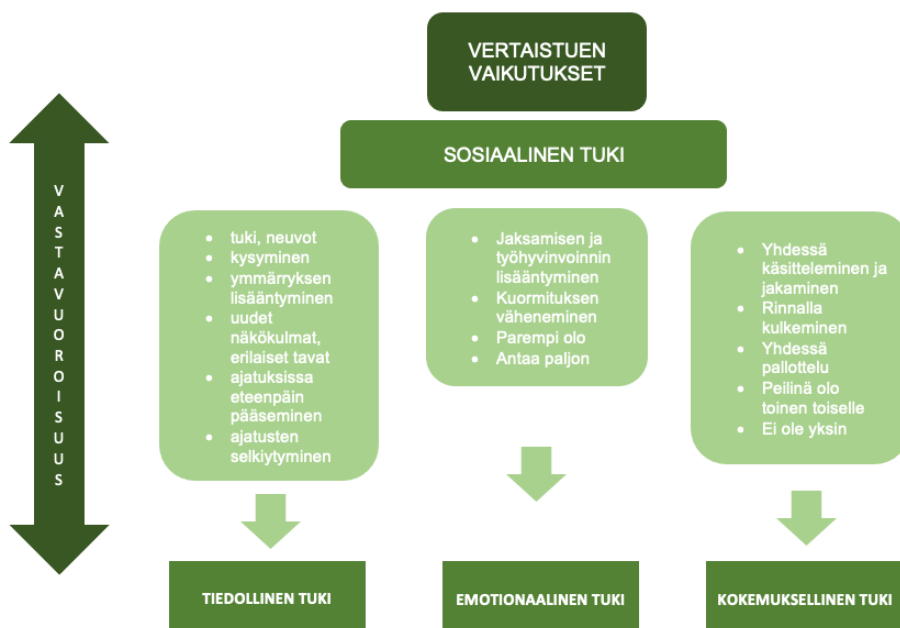
” Ei oo mitään estettä, jos ei itse niitä esteitä luo.”

” Se on myös meistä itsestämme kiinni. Et jos me halutaan sitä, nii se onnistuu. Jos me ei haluta niin se ei onnistu.”

Ratkaisuksi esteiden selättämiseksi ehdotettiin kalenteroituja tapaamisia.

” No kyllä ainaki se et just et on ne sovitut tapaamiset kylhä se niinku helpottaa sitä, et niinku ihmiset tutustuu, tulee tutuiks ja kynnys madaltuu olla yhteydessä toisiin ja sit ku se on sovittuu nii sitä ei myöskään sitte helposti tuu peruttuu jos ei oo painavaa syytä.”

Vastaavat ohjaajat kokivat vertaistuen antavan heille sosiaalista tukea sen eri muodoissa. Vastauksista esille nousi seuraavat osa-alueet: tiedollinen tuki, emotionaalinen tuki ja kokemuksellinen tuki. Vastaajien kertomat vaikutukset on kuvattu yksityiskohtaisemmin seuraavassa kuvassa (kuva 19).



Kuva 17 Vertaistuen vaikutukset

Sosiaalisella tuella on tärkeä merkitys työkuormituksen hallinnan kannalta. Tutkimusten mukaan erityisesti johtajien antamalla tuella on positiivinen vaikutus stressin kokemusten vähenemiseen ja emotionaalisen uupumuksen ehkäisyyn. Esihenkilöiltä ja kollegoilta saatavan tuen tärkeys korostuu erityisesti työperäisten ongelmien kohdalla. Vähäisellä sosiaalisella tuella on yhteys muun muassa unihäiriöihin sekä mielialalääkkeiden todennäköisempään kuluutukseen. (Sinokki 2010.) Ennen kaikkea muilta samassa tehtävässä toimivilta koettiin saatavan neuvoja ja tukea asioissa, jotka ovat itselle vieraita tai uusia. Lisäksi vertaisten kanssa keskustelun ja mahdollisuuden kysyä mieltä askaruttavista asioista koettiin auttavan uusien näkökulmien löytämisessä ja tavassa tarkastella asioita.

Vastaajien kokemukset liittyen omaan perehdytykseen olivat melko yhdenmu-
kaisia. Perehdytyksen kerrottiin olleen lähinnä suullista perehdytystä ja osa ilmoitti, ettei perehdytystä juurikaan ollut. Perehdytyksissä ei liiemmin käytetty perehdytysrunkoa ja moni koki perehdytyksestä puuttuneen suunnitelmallisuuden. Osa kertoi siirtyneensä vastavan ohjaajan työtehtävään toisesta tehtävästä kaupungin sisällä, jolloin perehdytystä ei ehkä koettu niin tärkeänä.

” Oletettiin et mä niinku sit hoidan sen ilman perehdytystäkin sen homman.”

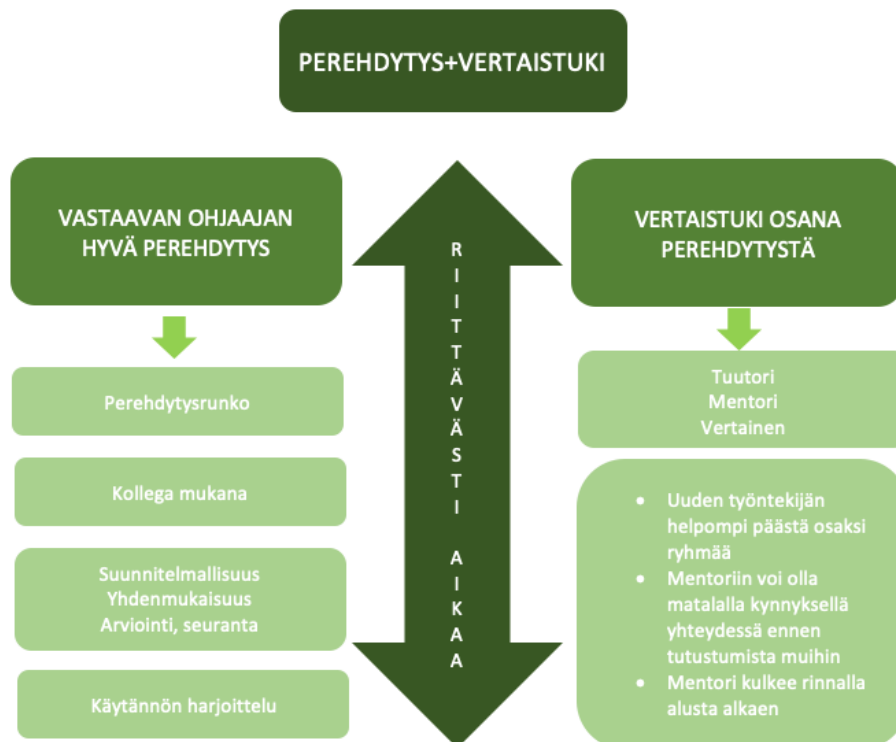
” Olen saanut hyvin vähän perehdytystä tähän tehtävään.”

” Mul ei ikinä oo ollu ku oon ollu Espoon kaupungille tullu töihin nii ollu semmost niinku perehdytystä missä ois käyty vaik lomakkeen kanssa niinku asiat läpi.”

Vastaajista osa kertoi oppineensa työtehtävänsä hankkimalla itse aktiivisesti tietoa ja kyselemällä epäselvistä asioista. Myös perehtyjän omaa aktiivisuutta painotettiin. Vastaavista ohjaajista yhdellä oli kokemusta vertaistuesta osana omaa perehdytystä, mutta suurimmalla osalla vertaistuki ei kuulunut perehdytykseen esimerkiksi mentorimallin kaltaisesti. Vastaajista puolet kertoi olleensa mukana toisen vastaavan ohjaajan perehdytyksessä suunnitellusti.

Vastaavan ohjaajan työhön liittyvää materiaalia, ohjeita ja tietoa löytyy Espoon intrasta Essi ja ryhmätyötiloista. Essissä on olemassa yleinen perehdytyslomake kaikkien kaupungin työntekijöiden perehdytykseen, mutta sitä käytetään perehdytyksessä vaihtelevasti. Yksi vastaajista koki, ettei perehdytyspohjalle ole varsinaista tarvetta, koska jokainen perehdytys on omanlainen ja sisältö riippuu esimerkiksi uuden työntekijän aiemmasta työkokemuksesta. Eräs mainitsi perehdytyksen tapahtuvan enemmän ”mututuntumalla”, kun työuraa on takana jo pidemmän aikaa. Suurin osa haastateltavista koki, että perehdytysrunko selkeyttää ja yhdenmukaistaa perehdytysprosessia. Lisäksi rungolla varmistetaan siitä, että kaikki asiat tulee käytyä läpi. Tällä hetkellä vastaavan ohjaajan perehdytykseen ei ole käytössä erillistä perehdytyspohjaa, johon olisi listattuna kaikki työn kannalta olleet asiat.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä oli, toteutuuko perehdytyksessä nykyisellään hyvän perehdytyksen tunnusmerkit, ja valitettavasti ne eivät toteudu ainakaan haastateltavien omakohtaisten kokemusten valossa. Alla olevassa kuvassa (Kuva 20) on esitetty vastaajien kokemia vastaavan ohjaajan hyvän perehdytyksen osatekijöitä sekä ajatus siitä, miten vertaistuki voidaan yhdistää osaksi perehdytysprosessia.



Kuva 18 Hyvän perehdytyksen tunnusmerkit ja vertaistuki osana perehdytystä

Suurin osa vastaajista ehdotti perehdytysrunгон käyttöönottoa myös vastaavan ohjaajan perehdytyksessä. Perehdytysrungon tulee olla kyseiselle tehtävänimikkeelle räätälöity eli pitää sisällään juuri vastaavan ohjaajan tehtävän hoitamisen kannalta oleelliset asiat aina työnkuvasta työtehtäviin ja järjestelmiin liittyen. Rungon koetaan toimivan eräänlaisena muistilistana myös perehdyttäjälle, jotta kaikki asiat tulee käsiteltyä. Vastauksissa painotettiin sitä, ettei prosessi ole hetkessä läpikäyty vaan sille tulee varata aikaa. Asioiden luettelemisen sijaan käytännön harjoittelu nähtiin tärkeänä ja erityisesti harjoittelu hetkessä eli silloin, kun jokin työtehtävä on ajankohtainen. Myös perehdytyksen arviointi ja seuranta nähtiin merkityksellisinä asioina. Kaikkien vastaajien mielestä vertaistuki saataisiin osaksi perehdytystä nimeämällä yksi vastaavista ohjaajista perehdyttäjän rooliin. Perehdyttäjä toimisi paitsi mentorina käytännön työhön liittyvissä asioissa myös vertaisena ja vierellä kulkijana uuden työntekijän rinnalla.

” Olis niinku sovittu joku edes keneen vois olla yhteydessä ja niinku tavallaan myös ehkä se, että jonkulainen tutustuminen, et pääsis tutustuu kaikkiin yksiköihin ja niinku vastaaviin, kuka siel työskentee et sit saa sitä käsitystä, se myös helpottaa sitä, kylhän se vertaistuki lähtee siit sit muodostuu ku ihmiset tulee tutuks ja ollaan yhteyksissä.”

Osa vastaajista muistutti siitä, että uudelle työntekijälle voi olla erityisesti alussa vaikea pyytää apua, kun kollegat eivät vielä ole tuttuja. Tästä syystä ehdotettiin, että heti uuden työntekijän saapumisesta lähtien voisi olla yhteisiä sovittuja tapaamisia, myös epävirallisia. Uuden työntekijän pääseminen osaksi ryhmää ei tapahdu itsestään ja tutustumiselle on hyvä suunnitella hetkiä, jolloin kollegat ovat paikalla (Eklund 2021, 106–107). Sosiaalisen tuen mahdollistaminen heti uuden työntekijän aloituksesta lähtien osoittaa, että organisaatiossa arvostetaan kollegojen välistä yhteistyötä ja vertaistuen toteutumista.

Mentorimallin käyttöönoton lisäksi vertaistuen kehittämiseksi ehdotettiin yhteistä työnohjausta, ”sparrausta” ja ”ryhmäcoachingia”. Vertaistuki voi olla spontaania ja tapahtua kahdenkeskisissä kohtaamisissa. Tuki voi olla myös etukäteen suunniteltua ja ryhmämuotoista. Yleensä ryhmämuotoisessa tapaa-

misessa on ryhmänvetäjä kuten työnohjaaja, joka huolehtii keskustelun etenemisestä. (Terveyskylä 2020.) Kalenteroidut, säännölliset tapaamiset nähtiin edelleen tärkeinä vertaistuen antamisen ja saamisen paikkoina, ja niille toivottiin jatkuvuutta. Jotta vammaispalveluiden yksiköt tulisivat lähijohdolle tutuksi, ehdotettiin säännöllisiä tapaamisia myös kaikissa yksiköissä. Ylipäätään kasvokkain tapahtuvia tapaamisia toivottiin nykyistä enemmän. Eräs vastaajista näki yhtenä kokeilemisen arvoisena asiana myös työnkierron. Työnkierto avaisi kollegan työympäristöä vielä syvällisemmin kuin vierailu tai keskustelu asiasta. Työnkierrossa kollega pääsisi konkreettisesti kohtaamaan esimerkiksi ne haasteet, joista on vertaisten kanssa keskusteltu.

Haastatteluiden tulokset osoittivat, että perehdyttämispolkutyökälulle on tarve. Työkälu lisää perehdytyksen yhdenmukaisuutta ja suunnitelmallisuutta. Vastaukset tukivat ajatustani yhdistää työkaluun luontolähtöisyyden lisäksi vertaistuki. Perehdyttämispolun varrella on hyvä olla suunniteltuja tapaamisia vertaisten kanssa ja vähintään yksi nimetty vastuuperehdyttäjä vastaavien ohjaajien joukosta.

5.3.3 Metsätapaaminen – mitä, missä, milloin?

Toteuttamisvaiheessa aloitin seuraavassa vaiheessa tapahtuvan metsätapaamisen ideoinnin ja suunnittelun. Huomioin suunnittelussa haastatteluissa nousseita toiveita vertaistapaamisiin liittyen. Haastattelurungossa yhtenä kysymyksenä oli selvittää, millainen on vastaajan toivoma vertaistapaaminen esimerkiksi paikan osalta. Vastaavat ohjaajat toivoivat tapaamisen tapahtuvan josain muualla kuin työympäristössä ja riittävän etäisyyden päässä omasta työpaikasta. Osan mielestä esimerkiksi luontoympäristö toimii hyvänä tapaamispaikkana, ja eräs vastajista kertoi metsän olevan rauhoittava ympäristö. Tapaamiselta toivottiin muun muassa hyvää ruokaa, hieman suunniteltua ohjelmaa sekä vapaamuotoisempaa osuutta. Tapaamisen keskiössä olisi kuitenkin yhdessäolo ja yhdessä tekeminen. Tapaamiselta toivottiin sitä, että jokainen uskaltaisi osallistua siihen omana itsenään. Selvitin keväällä 2021 Espoon luontokohteita muun muassa luontopolkujen ja muiden metsäkohteiden osalta. Kävin muutamassa kohteessa fyysisesti paikan päällä arvioimassa, sopiiko kohde kehittämis- ja vertaistapaamisen järjestämispaikaksi.

Välitin kutsun ja suostumuslomakkeen (liite 13a ja 14a) ensimmäiseen metsätapaamiseen Espoon kaupungun yhteyshenkilölle 13.6. ja pyysin välittämään kutsun suostumuslomakkeineen vammaispalveluiden vastaaville ohjaajille 15.6. n. klo 10. Ajankohdaksi valikoitui 1.9. klo 12:30, sillä tällöin kaikki ovat palanneet kesäloman vietosta ja tapaamisen ajankohta keskipäivällä saattaa olla helpommin järjestettävissä kuin aikainen aamuaika. Paikaksi valitsin Hani-kan luontopolun. Luontopolku soveltuu Suvisaarentien lähistöllä kaikenkuntoisille, ja kävin etukäteen varmistamassa, että luontopolun varrelta löytyy sopivia paikkoja ketterän kehittämisen työskentelylle.

15.8. mennessä metsätapaamiseen ilmoittautui puolet (n=5) kaikista vastaavista ohjaajista. Alkuun ajatuksissani oli toteuttaa kehittämisosuus hyödyntäen ketterän kehittämisen menetelmistä Learning cafeta, mutta pienen osallistujamäärän vuoksi päädyin ideointipuuhun (brainstorming tree). Ideointipuu sopii hyvin vähäiselle osallistujamäärälle ja puu sopii luontoteemaan hyvin. (Innokylä s.a.). Ideointipuuhun osallistujat saavat vapaasti kerätä asioita, jotka kuuluvat vastaavan ohjaajan perehdytykseen. Lisäksi ajatuksena oli pohtia yhdessä neuvoja uusille vasta työuraansa aloitteleville lähiesihenkilöille. Vinkkien avulla sidotaan työhyvinvoinnin näkökulmaa osaksi perehdyttämispolkua.

5.4 Varmistusvaihe (CHECK)

Varmistusvaiheeseen (CHECK) kuuluu arviointi ja tutkinta (Ojala ym. 2009, 53). Vaiheessa arvioidaan jälleen, onnistuiko kokeilu ja olivatko tulokset odotetun kaltaisia (Torkkola 2016, 42). Tässä vaiheessa keskityin analysoimaan aiemmissa vaiheissa syntyneitä materiaalia. Vertasin tutkimuksellisesta osuudesta saatuja tuloksia teoretietoon, aiempiin tutkimuksiin sekä omiin odotuksiini. Tarkastelin sitä, ovatko tulokset yhteneväisiä teoreettisen tiedon ja odotusten kanssa vai poikkeavatko ne näistä jotenkin, ja kirjasin päätelmät ja lopputulokset pohdintaosuuteen.

Tähän vaiheeseen kuuluu lisäksi pohdinta omasta oppimisesta. (Ojala ym. 2009, 53–54.) Vaiheeseen liittyy tutkimuskysymyksenä se, miten vertaistuen ja työhyvinvoinnin teemat voidaan yhdistää perehdytykseen sekä kysymys siitä, lisääntyykö yksilöiden hyvinvointi metsässä.

5.4.1 Suunnittelua, ideointia ja hyvinvointia - metsätapaaminen luonnon keskellä

Ensimmäinen metsätapaaminen toteutui 1.9.2021 klo 12:30-14:00 Espoossa Hanikan luontopolulla. Ilmoittautuneista viidestä vastaavasta ohjaajasta kehittämisisiltapäivään osallistui kaksi. Kaksi osallistujaa perui tulonsa edellisenä päivänä akuuttien asioiden vuoksi, ja yhden osallistujan poisjäännistä kuulin toisen vastaavan ohjaajan kautta. Tapaamiseen osallistujat palauttivat suostumuslomakkeet. Vuorovaikutus on yksi merkittävimmistä luovuutta edistävästä tekijöistä. Vuorovaikutus on edellytys ideoinnille, ja yhteistyössä osallistujat tuovat toimintaan oman osaamisensa ja näkökulmansa. (Malmelin 2018, 38–143.)

Metsätapaaminen alkoi lyhyellä alustuksella, mitä ohjelmassa tulee olemaan. Kävelimme hetken aikaa luontopolulla, ja etsimme yhdessä ketterän kehittämisen työskentelylle sopiva paikka. Paikaksi valikoitui tasakallio meren rannasta, ja ideointi aloitettiin rakentamalla maahan luonnon materiaaleista ideointipuu. Lehtonen ym. (2014, 1) määrittävät ketteryyden tarkoittavan ”joustavaa, nopeaa ja hallittua reagoitua käsillä olevaan tilanteeseen”. Ketteryydessä on keskeistä tehokas tiedonkulku ja läpinäkyvyys. Työhyvinvointinäkökulmasta tarkasteltuna ketterä kehittäminen kasvattaa työn mielekkyyttä, työn kuormitustekijät saadaan paremmin hallintaan ja työ muuttuu sujuvammaksi. (Lehtonen ym. 2014, 12–17.)

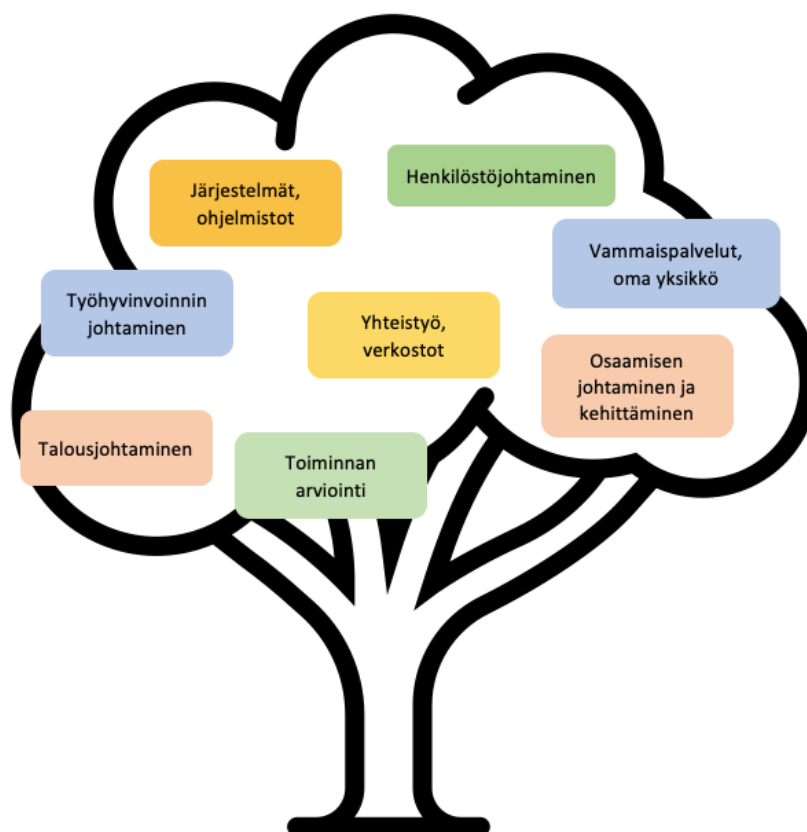
Ideointipuun valmistumisen jälkeen aloitettiin ideointi teemalla vastaavan ohjaajan työtehtävät eli mietittiin asioita, joista työnkuva koostuu. Kannustin pohdintaan työtehtäviä hyvin konkreettisella tasolla, ja kerroin suorittavani aineistolle myöhemmin teemoittelun. Kirjoitimme ideoita ylös pahville, ja sijoitimme ne ideointipuuhun. Ideoinnin jälkeen käytiin yleistä keskustelua perehdytyksen teemasta. Juteltiin siitä, että vastaavalla ohjaajalla tulisi olla määritelty työnkuva ja tiedossa, minkä verran hänen odotetaan tekevän asiakastyötä ja minkä verran aikaa on lähiesihenkilötyöhön. Keskustellessa toisella osallistujalla nousi ajatus siitä, että uuden vastaavan ohjaajan perehdytykseen voisi osallistaa useampaa vastaavaa ohjaajaa hieman osaamisen mukaan. Päävastuussa voisi siis mentorimallin kaltaisesti olla yksi henkilö, mutta lisäksi muut vastaavat ottaisivat perehdytysvastuun joistain osa-alueista. Näin uusi

vastaava ohjaaja pääsisi nopeammin tutuiksi kollegoidensa kanssa ja kynnys avun pyytämiseen madaltuisi.

Ideoinnin jälkeen ideoitiin vielä työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta vinkkejä uusille lähiesihenkilöille. Ohjeistin pohtimaan aikaa, jolloin itse aloitti nykyisessä tehtävässään ja sellaisia ohjeita, joista olisi itse uutena esihenkilönä hyötynyt. Vinkit kirjattiin pahville, ja käytiin keskustellen yhteisesti läpi. Ketterän kehittämisen työskentelyn jälkeen syötiin eväät, jatkettiin kävelyä luontopolulla ja löydettiin pari geokätköä. Lisäksi tutkittiin metsän kasveja ja tunnistettiin niitä Googlen kuvientunnistusohjelmalla. Tapaamisen lopuksi kerroin järjestäväni vielä yhden metsätapaamisen, jossa tarkoituksena on arvioida lähes valmista perehdyttämispolkutyökalua. Kerroin Espoon kaupungin yhteyshenkilön lähettävän varsinaisen kutsun tapaamiseen.

5.4.2 Metsätapaamisen tulokset

Ideointipuu työskentelyn tuloksena syntyi tietoa vastaavan ohjaajan työtehtävän kannalta keskeisistä työtehtävistä ja asioista, joita vammaispalveluiden lähiesihenkilön tulee toimenkuvassaan hallita. Metsätapaamisen jälkeen siirsin pahveille kirjoitetut ajatukset tekstimuotoon Wordille ja suoritin teemoittelun. Osallistujien pienen määrän vuoksi teemoittelu oli nopeaa ja aineistosta nousi seuraavat osa-alueet: henkilöstöjohtaminen, osaamisen johtaminen ja kehittäminen, talousjohtaminen, työhyvinvoinnin johtaminen, yhteistyö ja verkostot, toiminnan arviointi, vammaispalvelut ja oman yksikön erityispiirteet sekä järjestelmät ja ohjelmistot (kuva 21).



Kuva 19 Ideointipuu - vastaavan ohjaajan työn kannalta keskeiset asiat

Metsätapaamisessa neuvoiksi uudelle vastaavalle ohjaajalle nousi seuraavat vinkit:

1. Kysy rohkeasti neuvoa.
2. Jaa vastuuta.
3. Pidä huoli, että vapaa-aika on vapaa-aikaa.
4. Sinä riität.
5. Kaikkea ei tarvitse tietää.
6. Varaa riittävästi aikaa perehdytykselle.

5.5 Toteuttamis- ja muutosvaihe (ACT)

Toteuttamis- ja muutosvaiheeseen (ACT) kuuluu johtopäätöksien teko ja pohdinta mahdollisista muutoksista. Tässä vaiheessa käydään keskustelua siitä, mitä voidaan kokeilla seuraavaksi. Tässä vaiheessa ollaan luultavasti jo lähellä kehittämisen lopputilannetta, mutta mahdollista on myös se, että PDCA-mallin vaiheita toistetaan vielä useita kertoja toimivan ja laadukkaan lopputuloksen saavuttamiseksi. (Ojala ym. 2009, 53–54.) Mahdollista on myös se, että muutos jätetään toteuttamatta (Torkkola 2016, 42). Herranen (2020, 22)

huomauttaa kokeilemisen olevan ketterässä kehittämisessä keskiössä. Jos kokeilu ei toimi, siirrytään seuraavan idean pariin.

Perehdyttämispolkutyökalun suunnittelu ja ideointi sisällön ja ulkoasun osalta alkoi jo tammikuussa 2021, mutta varsinainen aktiivinen työskentely alkoi metsätapaamisessa ja heti sen jälkeen. Alkuvuodesta olin jo päättänyt, että perehdyttämispolkutyökalu rakentuu enimmillään kymmenestä askelmasta eli ”stepistä” ja jokainen askelma pitää sisällään kunkin perehdytyskerran keskeiset teemat. Näitä teemoja ovat työtehtävät tai kokonaisuudet, joista vastaavan ohjaajan työnkuva koostuu. Päätin jo tutkimussuunnitelmaan tehdessäni, että polun varrelle tulee lisäksi vinkkejä tai hyviä käytänteitä jaksamisen ja esihenkilöiden tueksi, metsän hyvinvointivaikutuksia unohtamatta. Vastaavien ohjaajien ideoiman materiaalin lisäksi työkalussa on myös kirjallisuudesta nousutta teorian tietoa sekä kyselyn ja haastattelun tulosten innoittamia ajatuksia.


Luontolähtöisen perehdyttämispolkutyökalun keskiössä on vastaavan ohjaajan laadukas perehdytys, jossa huomioidaan työhyvinvoinnin ja vertaistuen teemat. Ennen työkalun yksityiskohtaisempaa suunnittelua listasin ylös metsätapaamisessa ideoidun materiaalin lisäksi kaikki lähiesihenkilön perehdytykseen liittyvät asiat. Hyödynsin listauksen apuna Espoon kaupungin intranetia ja omaa työpaikan One Drivea, jonne olen tallentanut lähiesihenkilön työn kannalta keskeisiä ohjeita. Listauksen jälkeen teemoittelin asiat yhdeksään yläteemaan:

1. Vammaispalvelut
2. Yksikkö ja asiakkaat
3. Järjestelmät, ohjelmistot, sivustot
4. Yhteistyö ja verkostot
5. Henkilöstöjohtaminen
6. Turvallisuus, työsuojelu ja työhyvinvointi
7. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen
8. Espoo tarina ja espoolainen johtaminen
9. Hankinnat ja talous.

Yläteemoille nimesin vielä alateemoja ja esimerkiksi järjestelmät, ohjelmistot, sivustot kohdan jaottelin keskeisiin järjestelmiin ja harvemmin käytettäviin jär-

jestelmiin. Perehdytyksen alussa ei ole oleellista välttämättä perehtyä järjestelmiin, joita tarvitaan harvakseltaan ja siksi niitä ei tarvitse opetella heti perehdytyksen ensimmäisillä kerroilla.

Tämän jälkeen järjestelin perehdytyksen osa-alueet perehdyttämispolkutyökälun askelmille niin, että perehdytys jakautuu pidemmälle ajalle ja yhdelle perehdytyskerralle ei tule liikaa uutta asiaa. Sijoitin polun varrelle kolme vertaistapaamista ja kaksi perehdytyksen arviointikertaa. Kirjasin jokaiselle askelmalle paitsi perehdytyskerran teeman, myös vertaisen vinkin ja metsään liittyvän hyvinvointitärpin. Työkaluun kuuluu lisäksi vastaavan ohjaajan perehdytysrunko (kuva 22), johon kukin perehdytyksen osa-alue on avattu tarkemmin. Toive perehdytysrungosta eli eräänlaisesta tsekkilistasta nousi tutkimuksellisessa osuudessa. Perehdytyksen edetessä käydyt asiat voi kuitata rastilla käsitellyiksi. Näin sekä perehtyjä että perehdyttäjä pysyvät perillä asioista, jotka on käsitelty ja joita tulee vielä yhdessä harjoitella.

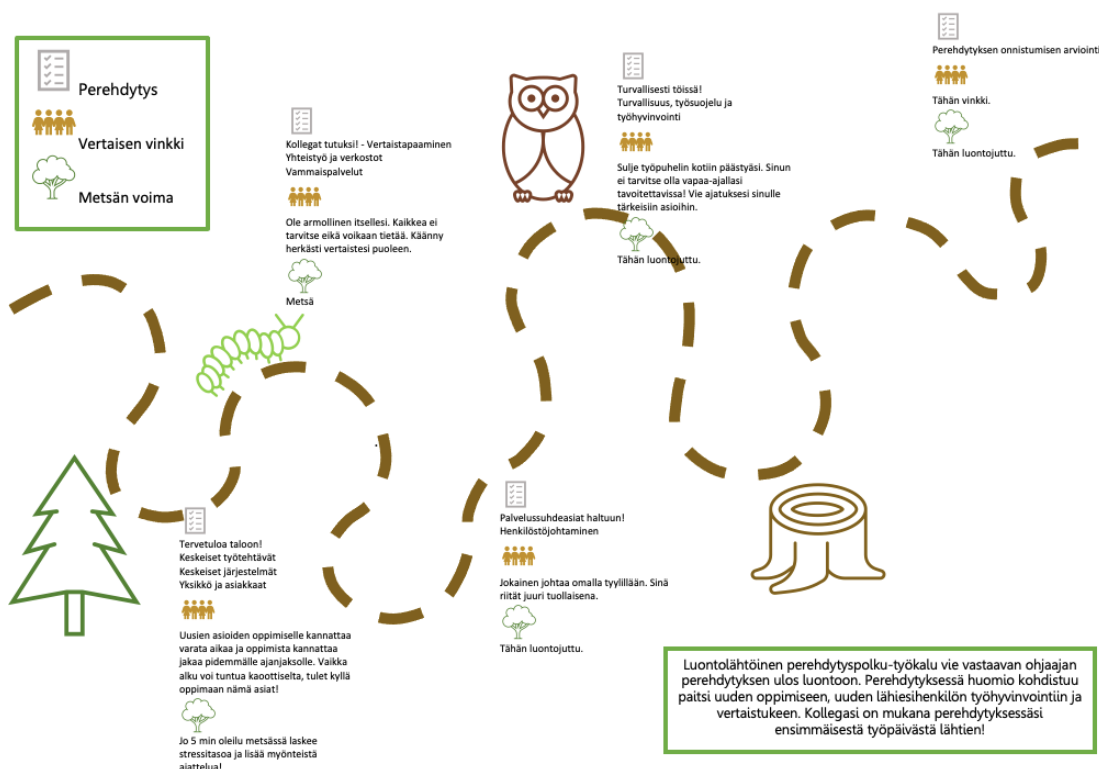
TURVALLISUUS, TYÖSUOJELU JA TYÖHYVINVOINTI 	
<p>Työturvallisuus</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Riskien arviointi <input type="checkbox"/> Turvallisuusselvitys ja pelastussuunnitelma <input type="checkbox"/> Työtaturmat <input type="checkbox"/> Uhka- ja vaaratapahtumat <input type="checkbox"/> Palotarkastus <input type="checkbox"/> Poistumisharjoitus <p>Työsuojelu</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Työsuojelun asiantuntijat <input type="checkbox"/> Työsuojelun tietopankki <p>Työhyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Työnohjaus <input type="checkbox"/> Edut henkilöstölle <input type="checkbox"/> Valmentava työkykykeskustelu <input type="checkbox"/> Työhyvinvointi- webinaarit <input type="checkbox"/> Työkykyä tukevat palvelut <input type="checkbox"/> TYHY/KEHI-päivät <input type="checkbox"/> Työhyvinvointikysely <input type="checkbox"/> Kunta 10 <input type="checkbox"/> Turvavartti (positiivinen turvallisuushavainto) 	<p>Esihenkilön oma jaksaminen ja hyvinvointi</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Oma työhyvinvointi <ul style="list-style-type: none"> • Espoolainen johtaminen- valmennus • Koulutuskalenteri: esihenkilön koulutukset • Etättyö, VPN <p>Tukea esihenkilöille</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vertaistapaamiset <input type="checkbox"/> Johtamis- ja esihenkilövalmennukset <input type="checkbox"/> Esimiehen työkalut ja tehtävät- verkkokurssi <input type="checkbox"/> Coaching esihenkilöille <input type="checkbox"/> Työnohjaus <input type="checkbox"/> Esimiesareena

Kuva 20 Perehdytysrungon turvallisuus, työsuojelu ja työhyvinvointiosio

Työkälun ideana on siirtää perehdytystä enemmän ihmisen luontaiseen ympäristöön eli luontoon. Perehdyttämispolun perehdytyskerrat on siis tarkoitus toteuttaa toimiston sijaan lähiluonnossa. Esimerkiksi hoitopolut yleistyvät monien sairauksien hoidossa, ja mielestäni polkumalli sopii hyvin myös perehdy-

tyksen välineeksi. Kaikki kaupungin vammaispalveluiden yksiköt sijaitsevat lähellä luontoa. Luontoympäristön yhdistäminen perehdytykseen ei siis ole vaikeaa, sillä luontoon päästäkseen ei tarvitse lähteä kovin kauas. Vaikka työkalun ideana on luontolähtöisyys, työkalun käyttö onnistuu tarvittaessa myös sisätiloissa ja tällöin luonnon hyvinvointivaikutuksista voi nauttia esimerkiksi tietokoneen näytölle laitettun luontokuvan tai toimiston viherkasvin kautta. Lisäksi työkalun varrella on metsäteemaan sopivia kuvia, joista voi myös ammentaa hyvää oloa.

Selvitin jo alkuvuodesta graafista suunnittelijaa toteuttamaan työkalun lopullisen visuaalisen ilmeen, ja sain keväällä kohtuullisen tarjouksen työstä. Lähetin luonnostelemani perehdyttämispolkutyökalun (kuva 23) sekä työkaluun tulevat tekstit graafiselle suunnittelijalle 9.9. ja sovimme, että tämä voi tarvittaessa lyhentää lauseita, jotta työkalun tietomäärä pysyy kohtuullisena ja infografiikalle asetetut vaatimukset täyttyvät. Infografiikkaa voidaan käyttää prosessien kuvaamiseen yhdistämällä tekstin lisäksi kuvia. Infografiikan tarkoituksena on selventää valittua aihetta ja infografiikkaa kutsutaan myös tietoa välittäväksi grafiikaksi. (Sillanpää 2015, 5–6.) Graafinen suunnittelija toimitti luonnoksen työkalusta muutamia päiviä myöhemmin, ja tässä vaiheessa tein itse muutamia kehittämissuhteita ennen luonnoksen esittelemistä muille vastaaville ohjaajille. Olin tyytyväinen luonnoksessa käytettyyn fonttiin ja värimaailmaan. Tekstiä oli hieman liikaa, joten muokkasin sitä graafikon tekemien muokkausten lisäksi vielä itse lisää ja tein pieniä muutoksia otsikointiin. Huomasin käyttäneeni huutomerkkejä melko runsaasti ja pyysin graafikkaa vähentämään niitä. Esitin toiveen saada työkaluun vielä enemmän luontoaiheista kuvitusta, sillä kuvitus liittyi infografiikalle tyyppiliseen tapaan enemmän perehdytyskerrojen teemoihin.



Kuva 21 Perehdyttämispolkutyökalun luonnos

Kävin 18.9. tutustumassa toisen metsätapaamisen luontokohteeseen eli Oit-taan luontopolkuun. Luontopolku sijaitsee Oit-taan ulkoilualueen välittömässä läheisyydessä, ja polku sopii kaikenkuntoisille liikkujille melko tasaisen maaston vuoksi. Valitsin toisen metsätapaamisen ajankohdaksi 29.10. klo 13. Viimeksi tapaaminen oli keskellä viikkoa, joten päätin koettaa, olisiko perjantainen tapaaminen helpommin järjestettävissä. Tapaamisen jälkeen osallistujat voivat jäädä ulkoilualueelle tai suunnata viikonlopun viettoon. Välitin kutsun ja suostumuslomakkeen (liite 13b ja 14b) toiseen metsätapaamiseen yhteyshenkilölle ja pyysin toimittamaan kutsun vastaaville ohjaajille 20.9. Yhteyshenkilö välitti kutsut sovittuna ajankohtana, ja ensimmäisen viikon aikana metsätapaamiseen ilmoittautui kuusi eli yli puolet kaikista vastaavista ohjaajista. 10.10. mennessä osallistujia ilmoittautui vielä kaksi eli yhteensä 80 % vastaavista ohjaajista. Korkea lukema osoittaa osaltaan, että aihe nähdään merkityksellisenä ja lopputulokseen halutaan päästä vaikuttamaan. Laadin tässä vaiheessa palautekyselyn (liite 15) metsätapaamisiin liittyen. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa osallistujien näkemyksiä tapaamisista sekä selvittää, millaisia vaikutuksia metsällä kuhunkin lähiesihenkilöön on.

Graafinen suunnittelija toimitti pyytämieni korjausten mukaisen luonnoksen minulle arvioitavaksi syyskuun lopulla, ja kerroin ilmoittavani mahdollisista muutosehdotuksista hänelle pidettyäni toisen metsätapaamisen. Järjestin toisen metsätapaamisen 29.10.21 klo 13:00-14:30 Oittaaan luontopolulla, ja perehdyttämispolkutyökalun arviointikertaan osallistui lopulta viisi vastaavaa ohjaajaa. Kolme ilmoittautuneista oli estynyt saapumaan tapaamiseen. Tapaamisen aluksi alustin arviointikerran kulun, jonka jälkeen etsimme yhdessä sopivan paikan arviointityöskentelylle. Käytin arviointityökaluna ketterän kehittämisen menetelmistä minuuttikierrosta, mutta ennen tätä jaoin osallistujat kahteen pienryhmään. Pienryhmissä tutkittiin yhdessä vuorotellen luontolähtöistä perehdytystyökalua ja vastaavan ohjaajan perehdytysrunkoa sekä käytiin keskustelua materiaalien hyvistä ja kehitettävistä asiasta. Pienryhmätyöskentelyn jälkeen jokainen sai kirjata itselleen muistiinpanot ja antaa puheenvuorollaan napakan suullisen palautteen kuten minuuttikierrokselle on tyypillistä (Innokylä s.a.). Minuuttikierron mahdollisti kaikkien osallistujien mielipiteiden ja ajatusten kuulemisen. Kirjalliset muistiinpanot toimivat osallistujille kommentoinnin tukena ja opinnäytetyön tekijälle muistamisen välineenä materiaalin muokkauksen yhteydessä.

Osallistujilta saatu arviointi oli positiivista. Perehdyttämispolkutyökalun visuaalinen ilme koettiin miellyttävänä ja selkeänä ja sisältö riittävän yksinkertaisena. Sisältö koettiin rohkaisevana erityisesti vertaisten vinkkien vuoksi. Työkalun kuvailtiin sisältävän tärkeitä osa-alueita ja aiheiden ryhmittely koettiin hyvänä. Luontonäkökulmaa kuvailtiin myös myönteiseen sävyyn. Perehdytysrungon kommentoitiin sisältävän kattavasti vastaavan ohjaajan työn kannalta keskeisiä asioita, ja runko koettiin hyvänä, sillä siihen on helppo palata perehdytyksen jälkeenkin. Perehdytysrungon pohditiin toimivan myös pidempään lähiesihenkilönä toimineelle eräänlaisena kertauslistana, josta voi tarkastaa, mistä kaikista asioista oma työtehtävä koostuu ja kerrata esimerkiksi tiettyä aihealuetta tarvittaessa. Yksi osallistujista kommentoi, että perehdytysmateriaali sopii hyvin myös muiden ammattiryhmien perehdytykseen.

Kehittämisehdotuksena nousi useammalla osallistujalla, että omavalvontasuunnitelman käsittely on hyvä lisätä heti perehdytyksen alkuun, sillä se nähdään perehdytyksen perustana ja johtamisen välineenä. Perehdytysruntoon

ehdotettiin myös lisättävän ”tyhjiä kohtia”, joita perehdyttäjä voi täyttää kunkin yksikön erityispiirteet huomioiden. Osallistujat huomasivat, että työnohjaus oli monistunut runkoon kahteen kertaan ja hankinnat-osa-alueeseen huomautettiin lähiaikoina tulevan muutoksia. Metsätapaamisessa esitelty perehdytysmateriaali tulee vaatimaan tulevaisuudessa muokkaamista ja säännöllistä päivitystä. Espoossa käytössä olevat järjestelmät ja toimintatavat muuttuvat aika ajoin, jolloin materiaalin ajantasalla pitäjäksi on tärkeä sopia vastuuhenkilö. Osa osallistujista mietitytti, löytyykö jostain jo vastaavalle ohjaajalle määriteltä työkuva, ja yksi osallistujista muisteli valmiin pohjan olevan olemassa. Sovittiin, että hän toimittaa sen muillekin vastaaville ohjaajille ja tarvittaessa työkuvaan voidaan pyytää päivitystä palveluesimiehiltä.

Arviointityöskentelyn jälkeen kerroin osallistujille muokkaavani materiaalia saadun palautteen perusteella. Söimme tässä vaiheessa evääksi hankitut pulat, ja jatkoimme luontopolun loppuun vaihtaen samalla kuulumisia. Metsätapaamisen lopuksi kiitin osallistujia tapaamiseen osallistumisesta ja kerroin vielä toimittavani heille linkit palautekyselyyn koskien metsätapaamisen sisältöä ja metsässä koettuja mahdollisia hyvinvointivaikutuksia.

Lähetin ensimmäiseen ja toiseen metsätapaamiseen osallistuneille henkilöille vastauslinkin sähköiseen palautekyselyyn 29.10. Tein perehdytysrunkoon osallistujien toivomat muutokset ja perehdytystyökaluun esitin graafiselle suunnittelijalle pieniä muutosehdotuksia sisällön pysyessä kuitenkin samana. Graafikko kuittasi tekevänsä muutokset ja toimittavansa perehdytystyökalun lähiaikoina valmiina takaisin. Vastausajan puitteissa kyselyyn vastasi viisi henkilöä kuudesta vastausprosentin ollessa näin ollen 83. Metsätapaamiset koettiin onnistuneina, ja vuorovaikutteinen ketterä kehittäminen yhdessä kollegoiden kanssa sai kiitosta. Metsätapaamisiin valitut luontokohteet saivat positiivista palautetta, ja normaalista poikkeavan ympäristön kuvailtiin mahdollistavan keskittymisen käsiteltävään asiaan ilman häiriötekijöitä. Ympäristöllä nähtiin olevan myönteinen vaikutus myös ajatusten kulkuun ja ideointiin. Metsätapaamisten alustus koettiin selkeänä ja työskentelylle oli varattu riittävästi aikaa. Luontolähtöinen perehdytystyökalu oli palautteen perusteella onnistunut. Kehittämisehdotuksina tuli jatkokehittää työkalua myös muiden ammattiryhmien perehdytykseen ja muokata perehdytysmateriaali metsätapaamisessa

keskustellun mukaisesti. Lisäksi ehdotettiin, että tulevia metsätapaamisia ajatellen tapaamisesta voisi tulla muistutusviesti edellisenä päivänä.

Yhtenä tutkimuskysymyksenä opinnäytetyössäni halusin selvittää, millaisia hyvinvointivaikutuksia metsällä yksilöön on ja tiedustelin asiaa palautekyselyn viimeisessä kohdassa. Kyselyyn vastaajien kokemat hyvinvointivaikutukset on kuvattu ohessa (kuva 22).



Kuva 22 Metsän hyvinvointivaikutukset

Metsässä olon kuvailtiin rauhoittavan sekä kehoa että mieltä. Brax (2020) allekirjoittaa metsän rauhoittavan vaikutuksen ja huomauttaa metsän vaikuttavan eniten juurikin mielialaan. Metsällä on stressistä palautumista nopeuttava vaikutus, mikä nousi myös palautekyselyn vastauksissa esille. Luonto antaa voimaa, virkeyttä ja tyhjentää tehokkaasti mielen kuormittavista ajatuksista.

Metsä auttaa keskittämään ajatukset nykyhetkeen ja antaa tilaa aistien herkimiselle. (Mieli 2021.) Metsässä luovuus ja mielikuvituksen lisääntyvät (Leppänen & Pajunen 2017, 197).

6 VALMIS LUONTOLÄHTÖINEN PEREHDYTTÄMISPOLKUTYÖKALU

Luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu saavutti lopullisen ilmeensä 16.11. (liite 16). Työkalun alussa, vasemmassa yläkulmassa, on lyhyt infolaatikko työkalusta ja sen käytöstä. Polku rakentuu kymmenestä askelmasta eli ”stepistä” ja ”stepit” on nimetty perehdytyskerralla käsiteltävien aiheiden mukaisesti. Esimerkiksi osaamisen johtamisen ja kehittämisen stepillä otsikkona on Oppia ikä kaikki. Jokaisella stepillä on puhekuplassa vertaisen antama työhyvinvointia tukeva vinkki ja vertaistapaamisia on polun varrella yhteensä kolme. Useammalla vertaistapaamisella jo perehdytysvaiheessa varmistetaan, että kollegat tulevat uudelle työntekijälle tutuiksi ja kynnyksy yhteydenpitoon ja avun pyytämiseen madaltuu. Lisäksi perehdytysvastuu jakautuu näin useammalle työntekijälle varsinaisen pääperehdyttäjän lisäksi.

Perehdytyksen puolivälissä on välietappi, jonka kohdalla on tarkoitus arvioida, miten perehdytys on edennyt, ja tässä vaiheessa perehdytyksestä voidaan antaa palautetta puolin ja toisin. Polun lopussa on varsinainen arviointikerta. Sähköisen kyselyn vastauksista nousi esille, ettei perehdytyksen arviointi nykyisellään toteudu kovin hyvin ja halusin työkalussa kiinnittää erityistä huomiota tähän osa-alueeseen. Arviointi on tärkeä osa perehdytysprosessia ja perehtyjältä saa arvokasta tietoa siitä, mikä perehdytyksessä oli hyvää ja mitä asioita olisi vielä syytä kehittää (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Viimeisellä askelmalla on lisäksi opitun kertaamista, ja kahdeksas steppi on varattu kokonaisuudessaan kertaamiselle. Uusien asioiden oppiminen ja sisäistäminen vie aikaa eikä tapahdu hetkessä. Riittävä kertaaminen on tärkeä osa perehdytystä. (Eklund 2021, 53–54.)

Jokaisen perehdytyskerran yhteyteen on lisätty luonnon hyvinvointitärppi ja työkalun värimaailma noudattaa luontoteeman osalta vihreää väritystä. Muuten ilme on pelkistetyin mustavalkoinen selkeän ja yksinkertaisen ilmeen saavuttamiseksi. Kuvituksena on käytetty piirrettyjä luontokuvia, jotka osaltaan edistävät perehdyttäjän ja perehtyjän hyvinvoinnin kokemusta. Luontokuvan näkemisellä on myönteinen vaikutus yksilön hyvinvointiin (Leppänen & Pajunen 2017, 22).

Esitestasin perehdyttämispolkutyökalun marraskuun lopulla työharjoittelussa olleella sosionomiopiskelijalla. Käytin työkalun lisänä laatimaani perehdytysrunkoa, mutta työkalun käyttö on mahdollista myös ilman sitä. Työkalua voidaan käyttää sekä luonnossa että yksikössä tapahtuvassa perehdytyksessä. Esitestaus sujui hyvin ja palaute sekä työkalusta että perehdytysrungosta oli myönteistä. Varsinainen käyttöönotto tapahtuu opinnäytetyöseminaarin jälkeen, ja sovin tarkemmin käyttöönotosta oman esihenkilöni kanssa. Todennäköisesti tulen tallentamaan sekä perehdyttämispolkutyökalun että perehdytysrungon vastaavien ohjaajien ryhmätyötilaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tutkimuksellinen osuus osoitti sähköisen kyselyn ja teema-haastattelun vastausten perusteella, että perehdytyksen yhdenmukaistamiselle on todellinen tarve. Nykyisellään perehdytyksestä puuttuu suunnitelmallisuus ja varsinaista perehdytysrunkoa vastaavien ohjaajien perehdytykseen ei ole olemassa. Perehdytys on edelleen ainakin osittain suullisen perehdytyksen varassa. Suunnitelmallisuudesta ei kannata tinkiä, sillä se edistää tutkitusti työntekijän työhyvinvoinnin kokemusta (Pehkonen 2008). Perehdytyslomakkeen tai -rungon avulla voidaan seurata perehdytyksen järjestelmällistä etenemistä (Työturvallisuuskeskus s.a.). Tällä hetkellä perehdytyksen arviointi ei ole systemaattista ja prosessiin toivotaan kollegaa nykyistä enemmän mukaan. Luontolähtöisessä perehdyttämispolkutyökalussa perehdytys etenee askelmien kautta työn aloituksesta, työtehtäviin tutustumisen ja arvioimisen kautta kohti perehdytyksen loppua ja varsinaista esihenkilöyden alkua. Jokaiselle askelmalle on jaoteltu tasaisesti perehdytyksen keskeisiä osa-alueita, jotta yhdelle kertaa opittavaa ei tule liikaa. Työkalun lisänä on perehdytysrunko, johon on kirjattu vastaavan ohjaajan työn kannalta oleelliset asiat.

Laadukkaaseen perehdytykseen kannattaa panostaa, koska sillä on suora vaikutus uuden työntekijän työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Työn nopea sisäistäminen aikaansaa työntekijälle tunteen siitä, että hän osaa työssä vaadittavat asiat ja vastuunottokyky paranee. Lisäksi hyvä perehdytys edistää työnantajamielikuvaa ja sitouttaa palkatut työntekijät organisaatioon. (Risku ym.

2005, 136–137.) Työntekijöiden nopea vaihtuvuus ei ole työnantajalle edullista; sosiaalialalla asiantuntijan vaihtuminen kustantaa 50-150 % työntekijän vuosipalkasta. Välittömiä kuluja syntyy esimerkiksi työpaikkailmoitusten laatimisesta, haastatteluista ja perehdyttämisestä. (Laitinen 2021.)

Vertaistukeen ollaan kokonaisuudessaan melko tyytyväisiä, mutta vastaajien kertoman mukaan vertaistuki ei ole suunnitellusti mukana perehdytyksessä. Lisäksi kasvotusten tapahtuvia kohtaamisia toivottiin nykyistä enemmän. Vertaistuki on kokemusten vaihtamista, aktiivista kuuntelua ja kertomista (Terveyskyä 2020). Kuten haastatteluvastauksissa pohdittiin, vertaistuen mukaan ottaminen heti perehdytyksen alusta lähtien madaltaa kynnystä olla yhteydessä kollegoihin ja edistää yhteydenpitoa jatkoa ajatellen. Vaikka haastatteluvastauksissa korostettiin vertaistuen aktiivista hakemista itse, vertaistukeen liittyy vahvasti vastavuoroisuus (Mielenterveystalo s.a.). Avun pyytäminen varsinkin vieraammilta työkavereilta ei aina ole helppoa, ja vertaistukeen liittyy myös avun antaminen ja sen tarjoaminen. Luontolähtöisessä perehdyttämispolkutyökalussa on huomioitu säännöllinen vertaistuki muutamalla eri tavalla. Vertaistapaamisia on perehdytysprosessin aikana kolme kertaa, perehdytyksen vastuuhenkilönä eli mentorina on yksi kollegoista ja vertaisten vinkit auttavat uutta lähiesihenkilöä alkuun uudessa työssään erityisesti työhyvinvoinnin näkökulman huomioiden.

Kyselyn vastauksista oli nähtävissä, että vastaavan ohjaajan työ on ajoittain stressaavaa ja riittömättömyyden kokemukset ovat yleisiä. Työhön kuuluu melko säännöllisesti myös asiakastyön tekemistä. Kuten Romppanen ja Kallasvuo (2011, 23) toteavat johtamistyön ja asiantuntijatyön yhdistäminen on melko tyypillistä. Jos työnkuva koostuu useammasta kuin yhdestä työnkuvasta, on tärkeä varata aikaa johtamiselle (Romppanen & Kallasvuo 2011, 23). Välillä yksiköissä on paljon poissaoloja, eikä kaikkia avoimia vuoroja saada täytettyä. Akuuteissa tilanteissa on perusteltua, että lähiesihenkilö siirtyy asiakastyöhön auttamaan, mutta tämä asetelma ei saa olla joka päiväistä. Vastaavan ohjaajan työnkuva rakentuu monialaisista työtehtävistä, ja asiakastyön jatkuva tekeminen on pois näistä töistä. Ennen pitkään johtamistyö jää kiireen jalkoihin ja kiire on yksi tunnetuimmista hyvinvoinnin uhkatekijöistä (Harju & Kallasvuo 2007, 92).

Kyselyn tulosten mukaan lähijohto työskentelee jonkin verran työnajan päättymisen jälkeen, ja suurin osa on vapaa-ajalla työntekijöiden tavoitettavissa. Tulos kertoo jonkin verran vastaavan ohjaajan työajan riittämättömyydestä omien työtehtävien hoitamiseksi. Ihmisellä on tärkeä olla elämässään muitakin asioita työn teon lisäksi. Jos ajatukset ovat jatkuvasti työasioissa, kuormitus ei pääse purkautumaan ja palautuminen jää tapahtumatta. (Hagqvist ym. 2014, 31.) Palautumattomuuden seurauksena voimavarat ehtyvät ja tilanne voi edetä työuupumukseen, jolle on tyypillistä jatkuva väsymys sekä jaksamattomuus. (Räisänen 2012, 29–31.) Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi perehdyttämispolkutyökalussa on huomioitu myös työhyvinvoinnin näkökulmaa vertaisten vinkkien sekä luonnon tutkittujen hyvinvointivaikutuksien kautta. Lisäksi työkalun käyttö ulkona luonnossa lisää sekä perehtyjän että perehdyttäjän hyvinvoinnin kokemuksia lyhyen luontoaltistuksen jälkeen. Leppänen ja Pajunen (2017, 23) muistuttavat metsässä rentoutumisen tapahtuvan jo muutamien minuuttien kuluessa.

7.1 Opinnäytetyön tutkimusetiikka ja luotettavuus

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan hyvän tieteellisen käytännön noudattamista. Tällaisia käytäntöjä ovat muun muassa eettisesti kestävien tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmien käyttö, tutkijan rehellisyys ja tarkkuus, tutkimuksen laadukas suunnittelu, toteutus ja raportointi sekä tutkimustuloksista tiedottaminen avoimesti. (Vilkkä 2007, 29.) Tutkimuksen etiikkaa voidaan tarkastella esimerkiksi tarkastelemalla hyvän tutkimuksen määritelmää ja mitä se pitää sisällään. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 82–83) mainitsevat erityisesti laadullisessa tutkimuksessa hyvän tutkimuksen kriteeristöön kuuluvan tutkimuksen johdonmukaisuuden sekä eettisen kestävyuden. Tutkittavien henkilöiden ihmisarvon, yksityisyyden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen liittyy vahvasti kaikkiin tutkimuksiin (Turun Yliopisto s.a.). Eettisyys ja tieteelliselle tutkimukselle asetetut vaatimukset koskevat myös työelämälähtöisiä kehittämistöitä (Ojasalo ym. 2015).

Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää määritellä tarkkaan käytettävät käsitteet ja muuttujat. Vilkkä (2007, 161) määrittelee tutkimuksen validiteetin eli pätevyyden tarkoittavan kykyä mitata juuri sitä, mitä on alkujaan suunniteltukin

mitattavan. Reliabiliteetilla eli luotettavuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, miten luotettavasti käytössä oleva mittari mittaa ilmiötä ja miten hyvin se on toistettavissa (Tilastokeskus s.a.). Yhdessä validiteetti ja reliabiliteetti muodostavat määrällisen mittarin kokonaisluotettavuuden (Vilkkä 2021d, 194). Samaiset käsitteet ovat käytössä myös laadullisessa tutkimuksessa, jossa validiteetilla tarkoitetaan oikeiden asioiden tutkimista ja reliabiliteetilla tulosten pysyvyyttä (Kananen 2017, 175).

Määrällisessä tutkimuksessa kysely tulee suunnitella ja mielellään etukäteen testata pienellä joukolla, jotta selviää, ymmärtävätkö kaikki kyselyn kysymykset samalla tavalla. Tutkimuksen luotettavuus määrällisessä tutkimuksessa tarkoittaa tulosten tarkkuutta ja toistettavuutta. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on tutkimuksen pätevyyden ja luotettavuuden summa. (Vilkkä 2007, 161.) Omassa opinnäytetyössäni suunnittelin sähköisen kyselyn huolella ja teoreettiseen tietoon ja tutkimustuloksiin perustuen. Esitetasin sen hyvissä ajoin pienellä joukolla ihmisiä, ja muokkasin sitä saadun palautteen perusteella. Esitestaamisessa ei käynyt ilmi, ettei kysymyksiä olisi ymmärretty, joten koen onnistuneeni laatimaan kysymykset, jotka kaikki ymmärsivät samalla tavalla. Esitetaus lisää tulosten luotettavuutta (Reliabiliteetti s.a.).

Toteuttamani kyselyn vastausprosentti jäi melko alhaiseksi (40 %) eli kysely ei saavuttanut onnistuneelle kyselylle asetettua vastausprosenttia (Luoto 2009, 1647–1651). Erään tutkimuksen mukaan vastauskato eli kyselyyn vastaamattomuus on yleisempää sähköisissä kuin paperisissa kyselyissä. Tämä voi johtua useista eri tekijöistä. Teknologian kehittymisen myötä sähköiset kyselyt ovat yleistyneet nopeasti. Tarjolla on useita eri työkaluja kyselyiden laatimiseen, ja kyselyiden laatu vaihtelee laajasti. Sähköpostiin saattaa viikon aikana tulla kyselyitä useammalta eri taholta, ja kyselyyn vastaaminen jää herkästi kesken, jos täytyy priorisoida jokin toinen asia sähköisen kyselyn edelle. Lisäksi kysely saatteineen saattaa ohjautua vahingossa roskapostilaatikkoon ja jäädä kokonaan huomioimatta. (Ruskoaho ym. 2010., 279–283.) Sähköinen kysely oli suunnattu perhe- ja sosiaalipalveluiden vastaaville ohjaajille, mutta suurin osa vastaajista oli vammaispalveluiden lähijohtoa. Mahdollisesti kaikki eivät kokeneet vastaamista tärkeänä, sillä valmis työkalu tuli vammaispalveluiden käyttöön koko toimialan sijaan.

Sähköiset kyselyt ovat kuitenkin tätä aikaa ja digitalisaation myötä moni asia siirtyy verkkoon (Laaksonen 2013, 541). Vaikka nettikyselyihin liittyy haasteita, sähköisen kyselyn teon ja analysoinnin myötä näen siinä myös monia myönteisiä asioita. Sähköisestä kyselystä ei koitunut kustannuksia ja esimerkiksi puhelinkyselyyn verrattuna se on anonyymimpi tapa kerätä vastauksia. Todennäköisesti vastaukset ovat olleet rehellisempiä kuin puhelimitse tai kasvotusten tehtävässä kyselyssä. Laaksonen (2013, 542) toteaa samaa ja mainitsee lisäksi erään tutkimuksen osoittaneen nettivastaajien olevan pessimistisempiä verrattuna puhelinvastaajiin.

Matala vastausprosentti voi heikentää kyselyn yleistettävyyttä ja laatua (Ruskoaho ym. 2010, 283). Näihin seikkoihin voi kuitenkin itse vaikuttaa kyselyn huolellisella suunnittelulla (Laaksonen 2013, 543). Itse käytin kyselyn suunnitteluvaiheeseen paljon aikaa ja tutustuin tutkimusmenetelmä- sekä aihekirjallisuuteen laajasti. Selvitin hyvän kyselyn tunnusmerkkejä, ja panostin houkuttelevaan saateviestiin. Lisäksi harjoittelin kyselyn tekoa opintojaksolla ja esitetasin sen melko valmiin version muutamalla esihenkilöllä. Saadun palautteen perusteella muokkasinkin kyselyn lopulliseen muotoonsa. Kysely toimi omassa opinnäytetyössäni varsinaisen kehittämistyön esiselvityksenä selvittämään, onko perehdytystyökalulle ylipäättään tarvetta. Kysely ei ollut ainoa käyttämäni tutkimusmenetelmä, minkä takia olin vastaajien määrään melko tyytyväinen.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan tulee arvioida tutkimuksen luotettavuutta koko ajan kaikkien tekemiensä valintojen osalta. Laadullinen tutkimus nähdään luotettavana, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat keskenään yhteensopivia. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen toteuttaminen ja luotettavuus kulkevat käsi kädessä. Se ei ole toistettavissa samanlaisena vaan siihen liittyy aina ainutkertaisuuden käsite. (Vilka 2007a, 158–159.) Haastattelu keräsi osanottajia odottamaani enemmän ja haastateltavien vastaukset tukivat kyselystä syntynyttä dataa. Koska olin haastateltavilla tuttu henkilö ja heidän kollegansa, jäin pohtimaan, olisiko vastaukset olleet samoja vai erilaisia, jos haastattelija olisi ollut vieraampi.

Puolistrukturoitu haastattelu sopi mielestäni opinnäytetyöhöni hyvin, sillä halusin kerätä tietoa tietyistä teemoista etukäteen mietittyjen kysymysten kautta.

Haastattelutyypin antoi vastaajille mahdollisuuden kertoa ajatuksiaan hieman myös varsinaisten kysymysten ulkopuolelta, mutta haastattelurunko eteni kaikkien haastateltavien osalta yhdenmukaisesti. Puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan vaihdella kysymysten järjestystä, mutta en itse kokenut tälle tarvetta (Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu s.a.). Koen aineiston litteroinnin ja analysoinnin luotettavuuden lisääntyneen haastatteluiden noudattaessa yhtenevää runkoa.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeen (2012) hyvästä tieteellisestä käytännöstä Suomessa. Ohjeen tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä ja ennaltaehkäistä epärehellistä ja vilpillistä toimintaa. Vilpillisellä toiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi plagiointia, sepittelyä ja havintojen vääristelyä. Tutkimuksen uskottavuuden ja tulosten luotettavuuden edellytyksenä on, että ohje hyvästä tieteellisestä toiminnasta on tutkimuksen tekijän tiedossa ja hän noudattaa sitä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on määritellyt hyvän tieteellisen käytännön lähtökohdiksi seuraavia tekijöitä, jotka on ohessa esitelty tiivistetysti:

1. Tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyön kaikissa vaiheissa.
2. Tutkimuksessa käytetään tieteellisen tutkimuksen vaatimusten mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä.
3. Tutkija kunnioittaa muiden tekemää työtä ja antaa heidän saavutuksille niille kuuluvan arvon.
4. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi toteutuu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti.
5. Tutkimuslupa on hankittu.
6. Ennen tutkimuksen aloittamista sovitaan tutkijan ja työnantajan väliset oikeudet, vastuut ja velvollisuudet.
7. Tutkimuksessa ilmoitetaan mahdolliset rahoittajat ja sidonnaisuudet.
8. Tutkijan ollessa esteellinen, hän pidättäytyy arviointi- ja päätöksentekotilanteesta.
9. Tutkimuksessa huomioidaan tietosuojaa koskevat kysymykset ja noudatetaan hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 4–7.)

Olen noudattanut opinnäytetyössäni tutkimuseettisiä vaatimuksia. Tutkimussuunnitelmani hyväksyttiin seminaarissa 14.4., jonka jälkeen hain Espoon kaupungilta tutkimusluvan opinnäytetyöni toteuttamiseksi, ja se myönnettiin 28.4. Toteutin sähköisen kyselyn anonyymisti, ja vastaajien henkilöllisyys ei paljastunut minulle missään vaiheessa. Yhteyshenkilön käyttäminen kyselyn saateviestin ja linkin lähetyksessä lisäsivät vastaajien etäisyyttä tutkimuksen tekijään. Aina kun mahdollista, tutkimus on syytä toteuttaa ilman henkilötietoja. Anonyymiyys tekee tulosten käsittelystä turvallisempaa ja hieman vapaampaa. (Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a.)

Yhteyshenkilö toimitti myös haastattelukutsut sähköpostitse vammaispalveluiden vastaaville ohjaajille. Haastattelun toteutin niiden kanssa, jotka vapaaehtoisesti siihen halusivat osallistua. Vielä haastattelutilanteessa muistutin jokaista haastateltavaa siitä, että heillä on edelleen mahdollisuus kieltäytyä tai perua osallistumisensa, vaikka haastattelu olisi ehditty nauhoittaakin. Opinnäytetyössäni korostuu vapaaehtoisuuden periaate koko prosessin ajan. Käytin yhteyshenkilöä kaikkien kutsujen lähettämisessä enkä erikseen itse markkinoinut tutkimuksellista osuutta tai metsätapaamisia. Erityisesti työyhteisössä toteutettavassa tutkimuksessa tai kehittämistyössä tutkija joutuu pohtimaan rajaa vapaaehtoisuuden, suostuttelun ja pakottamisen välillä (Tuomi & Sarajärvi 2015, 48).

Olen käyttänyt opinnäytetyöraportissani tarkkoja lähdeviitteita ja antanut kunnian aiemmista tutkimuksista tutkimusten tekijöille. En ole ottanut muiden tekemien tutkimuksien tuloksia omiin nimiini. Olen käyttänyt luotettavia tietolähteitä ja tehnyt kattavan aineistohaun jo tutkimussuunnitelmaa laatiessani. Olen jatkanut aineiston kerryttämistä koko opinnäytetyöprosessini ajan ja arvioinut sitä kriittisesti. Olen muokannut ja täydentänyt opinnäytetyön raporttia saamani palautteen perusteella. Tietoturvallisuudesta olen huolehtinut säilyttämällä kerätyn tutkimusaineiston vahvojen salasanojen takana omalla tietokoneellani ja haastatteluiden äänitteet ja litteroidut tekstit lukollisessa kaapissa kotonani. Avain lukolliseen kaappiin on ollut ainoastaan minulla. Toteutin haastattelujen litteroinnit kuulokkeita käyttäen, jolloin vain minulla oli mahdollisuus kuulla haastattelujen sisältö. Tutkimusmateriaalin käsittelyyn ei osallistunut lisäksi muita henkilöitä.

Olen käyttänyt tulosten analysointiin runsaasti aikaa ja ilmoittanut tulokset realistisesti. En ole muuttanut tuloksia valheellisesti vastaamaan vaikkapa aikaisempia tutkimustuloksia vaan kirjannut asiat niin kuin ne on minulle kerrottu. Olen esittänyt tulokset selkeästi ja järjestelmällisesti sekä hyödyntänyt kuvia tulosten esittämisen tukena.

Ensimmäisen metsätapaamisen osallistujamäärä jäi pieneksi, minkä takia perehdyttämistyökalun sisällön suunnittelu jäi paljolti minulle itselleni. Työkalusta ja perehdytysrungon aihealueista olisi saattanut tulla hyvin erinäköinen, jos enemmistö vastaavista ohjaajista olisi osallistunut sen suunnitteluun. Hyödynsin kuitenkin perehdytysmateriaalissa kaikkia niitä ideoita, joita ensimmäisessä metsätapaamisessa esitettiin. Lisäksi toisella metsätapaamiskerralla osallistujille tarjottiin mahdollisuus kommentoida lähes valmista työkalua ja tapaamisessa nousikin hyviä kehittämissuhteita perehdytysmateriaaliin liittyen.

Aineiston hävittäminen tutkimuksen päättyessä on yksi tutkimusprosessin tärkeä vaihe. Paperisen aineiston tuhoaminen onnistuu esimerkiksi silppuroimalla tai polttamalla. (Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a.) Paperista aineistoa syntyi kehittämissuhteissa eli kahdessa metsätapaamisessa ja niissä syntyneen aineiston tuhosin silppuroimalla. Tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen tuhosin tietokoneelle tallennetun aineiston poistamalla kyseiset tiedostot ja nauhoitetut äänitteet tyhjentämällä nauhurin sisällön. Webropol-kyselyt ja niihin tulleet vastaukset tuhosin poistamalla kyselyt Webropol-järjestelmästä. Aion kertoa tutkimukseni tuloksista avoimesti, ja tulokset ovat julkisia. Toimitan valmiin opinnäytetyön Espoon kaupungille samaiseen sähköpostiosoitteeseen, jonka kautta olen hakenut tutkimusluvan.

7.2 Perehdyttämispolkutyökalun arviointi ja oma ammatillinen kehittyminen

Luontolähtöinen perehdyttämispolkutyökalu saavutti sille asettamani kriteerit kiitettävästi. Tutkimuksellinen osuus vahvasti ajatusta siitä, että suunnitelmallisemmalle perehdytykselle ja perehdytysrungolle on todellinen tarve. Opinnäytetyössäni jatkuva kehittäminen on kulkenut mukana alusta alkaen ja kyseiselle viitekehitykselle tyypillistä on kehittämisen tarpeen nouseminen työpaikan

tarpeesta (Työturvallisuuskeskus 2017b). Kyselyn ja haastattelun tulokset tukivat myös vertaisen eli toisen lähiesihenkilön järjestelmällisempää mukaanottamista osaksi perehdytystä. Vaikka työhyvinvoinnin osa-alueen koettiin olevan melko hyvällä tolalla ja vastaajilla oli selvästi keinoja ylläpitää omaa hyvinvointiaan, vastaavan ohjaajan työhön kuuluu työhyvinvoinnin uhkatekijöitä kuten kiirettä ja uuden lähiesihenkilön on syytä olla näistä tietoinen. Metsätapaamisissa toteutui yhteiskehittäminen ja muiden vastaavien ohjaajien osallistaminen työkalun suunnitteluun ja arviointiin. Kuten jatkuvalla kehittämiselle on ominaista, työntekijöiden rooli kehittämistoiminnassa on merkittävä (Työturvallisuuskeskus 2017b). Kehittämisosuuksissa toteutui myös kasvokkain tapahtuvat vertaistapaamiset, joita tutkimuksellisessa osuudessa toivottiin enemmän.

Yhtenä keskeisenä tavoitteena sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (ylempi amk) tutkinnossa on oman asiantuntijuuden päivittäminen, syventäminen ja laajentaminen (XAMK s.a.). Opinnäyteprosessin aikana olen päässyt tarkastelemaan hyvin laaja-alaisesti kansallista ja kansainvälistä kirjallisuutta sekä viimeisintä tutkimustietoa erityisesti johtamiseen, esihenkilöyteen ja työhyvinvointiin liittyen. Koen kehittyneeni omassa ammatillisessa roolissani ja itsenäisen tiedon haun lisäksi kasvuani on tukenut etäopetuksessa käsitellyt ydinosaamisen opintojaksot sekä täydentävä osaaminen, jonka olen tietoisesti suunnannut johtamisen opintoihin ja tukemaan opinnäytetyön tekemistä. Esimerkiksi Tutkivan kehittämisen perusteet ja menetelmät -opintojakson kautta sain tietoa ja itsevarmuutta toteuttaa kehittämistyö valitsemiani menetelmiä käyttäen.

YAMK-tutkinnon toisena tärkeänä tavoitteena on saada valmiudet työelämän tutkimukselliseen kehittämiseen ja kehittämishankkeiden johtamiseen työyhteisöissä (XAMK s.a.). Olen edistänyt kehittämistyöprosessia hyvin itseohjautuvasti ja pysynyt suunnittelemani aikataulussa hyvin. Yhdistin kehittämistyössäni sekä tutkimuksellista että toiminnallista osuutta ja tein valintoja, jotka eivät olleet kaikkein helpoimpia. En halua opinnoissani enkä työelämässä mennä sieltä, mistä aita on matalin vaan koen kehityväni parhaiten haasteiden kautta. Haastavat tilanteet ohjaavat pois omalta mukavuusalueelta ja parhaat

ideat syntyvätkin jossain muualla kuin tutussa ja turvallisessa. Uskoni kyvykkyyteni johtaa menestyksekkäästi esimerkiksi jokin projekti työpaikallani lisääntyi prosessin edetessä.

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtamisen ylempi ammattikorkeakoulu tutkinto antaa valmiudet työskennellä asiantuntija- ja johtamistehtävissä. Tutkinnon myötä osaaminen lähiesihenkilönä toimimiseen lisääntyy. (XAMK s.a..) Kehittämistyöni edetessä olen oppinut, miten suuri vaikutus esihenkilöllä on koko työyhteisöön ja yksilöiden hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Ei ole siis samantekevää, miten esihenkilö itse voi ja jaksaa työssään. Jaksavalla esihenkilöllä on voimavaroja valmentaa, kannustaa ja motivoida työntekijöitä yltämään parhaimpaansa. Tällainen esihenkilö antaa työyhteisölle vankan perustan, johon työntekijät voivat luottavaisesti nojata. On tärkeä muistaa, miten suuri vaikutus esihenkilön omalla esimerkillä on muihin työyhteisön jäseniin. Itsestä huolehtiva ja omaan jaksamiseen panostava esihenkilö näyttää toiminnallaan työntekijöille, mikä on arvokasta ja miten tukea omaa työhyvinvointia. Koen osanneeni aikaisemminkin rajata työ- ja vapaa-ajan melko tehokkaasti ja omaa palautumistani tukevasti, mutta kehittämisseni kautta ajatteluni laajeni koskettamaan myös omaa hyvinvointia työpäivän aikana. Harva työtehtävä on sellainen, joka on tehtävä tietynä ajankohtana ja yhteen asiaan saa keskittyä kerrallaan. Työpuhelimen voi jättää ruokatauon ajaksi työpöydälle ja laittaa webinaarin ajaksi äänettömälle. Edellä mainitut asiat ovat pieniä valintoja, joilla on kuitenkin jaksamisen kannalta kauaskantoiset vaikutukset.

Opinnäytetyöprosessi on ollut antoisa ja opettavainen. Osaamiseni vertaistuen, työhyvinvoinnin ja metsän hyvinvointivaikutuksien osalta on syventynyt ja prosessin aikana olen peilannut teemoja paljon omaan työhöni lähiesihenkilönä. Olen kehittynyt itseni johtamisessa ja saanut runsaasti uusia voimavaroja kohdata arjen haasteita työssäni. Suhteeni muihin vastaaviin ohjaajiin on lähentynyt yhteydenpidon tiivistymisen myötä ja käänyn entistä herkemmin heidän puoleensa. Metsätapaamisille vertaistapaamisten järjestämispaikkana on toivottu jatkuvuutta myös opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen, ja pidän tätä osaltaan merkinä onnistuneesta prosessista. Toive tapaamisten jatkumisesta juuri metsässä antoi itselleni varmuutta siitä, että luontolähtöisyyden valinta opinnäytetyöni ”punaiseksi langaksi” oli oikea. Prosessi eteni hieman

suunniteltua nopeammin, mutta näen tärkeänä saada luontolähtöisen perehdytystyökalun ja perehdytysrunгон nopeasti todelliseen käyttöön.

7.3 Jatkokehittämiss ehdotukset

Kehittämäni luontolähtöistä perehdyttämispolkutyökalua voi lähteä jatkokehittämään useammallakin eri tavalla. Toisessa metsätapaamisessa yhdeltä vastaavalta ohjaajalta tullut kehittämiss ehdotus liittyen työkalun muokkaamiseen muillekin ammattiryhmille sopivaksi on varteenotettava ja helppo toteuttaa. Tämän kaltaiseen kehittämistyöhön voisi ottaa mukaan kyseisen ammattiryhmän edustajia, jotta polun varrelle mukaan otettavat aihealueet ovat työnkuvan kannalta keskeisiä. Näkisin, että myös muiden kuin esihenkilöiden perehdytyksen voisi siirtää enenevässä määrin luontoon. Perehdytyksen ainutlaatuisuuteen kannattaa panostaa varsinkin aikoina, jolloin käydään paljon keskustelua esimerkiksi hoitohenkilöstön pysyvyydestä ja ylipäättään ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuudesta. Kehittämäni työkalun avulla yksilön hyvinvointi ja vertaistuen merkitys tulevat huomioiduiksi heti uuden työntekijän ensimmäisestä työpäivästä lähtien.

Perehdyttämispolkutyökalu tulee olemaan käytössä Espoon kaupungin vammaispalveluissa osana vastaavien ohjaajien perehdytystä, mutta sitä voi laajentaa koskettamaan perhe- ja sosiaalipalveluita kokonaisuudessaan. En näkisi poissuljettuna työkalun käyttöä muillakin kuin hyvinvoinnin ja terveyden toimialalla. Työkalun käytön laajentuessa tulee kuitenkin tarkkaan miettiä, mitä työkalu pitää sisällään ja kuka vastaa työkalun muokkaamisesta ja päivittämisestä.

Nykyisellään perehdyttämispolkutyökalu tulee olemaan sekä PDF-tiedostona että paperisena versiona. Tiedosto voidaan tallentaa vammaispalveluiden vastaavien ohjaajien ryhmätyötilaan kaupungin intraan, josta siihen on helppo pääsy kaikilla asianosaisilla. Paperinen versio on puolestaan kätevä ottaa mukaan luontoon, jos ei halua kantaa tietokonetta mukanaan. Työkalua voisi edelleen kehittää vielä enemmän sähköiseen muotoon. Sähköisestä versiosta voisi karsia tekstin määrää ja vertaisten vinkit sekä luonnon hyvinvointitärpit

voisivat tulla näkyviin vasta, kun perehtyjä painaa nappia kyseisen stepin kohdalla. Sähköiseen versioon saisi upotettua nykyistä enemmän esimerkiksi luontokuvia ja vaikka lyhyitä videoitakin. Sähköisestä versiosta voisi kehittää eräänlaisen uuden työntekijän luontomatkan kohti uuden työnkuvan haltuunottoa. Edellä mainitun kaltainen kehittäminen vaatii kuitenkin jo ohjelmointiosaamista ja taloudellista panostusta.

Perehdyttämispolku on muokattavissa myös pelin muotoon joko sähköisenä tai lautapeliversiona. Pelilaudan lisäksi pelikortteihin voi kirjoittaa aika laajastikin valittujen teemojen mukaisia tietoiskuja ja vinkkejä. Perehdytyspeliin voi miettiä sääntöjä mukaillen jotakin yksinkertaista jo olemassa olevaa peliä teki-jänoikeusasiat kuitenkin tarkasti huomioiden. Perehdytyspeliä voi hyödyntää perehdytyksen lisäksi esimerkiksi kehityskeskusteluissa, ja peliin voisi lisätä myös kysymyskortteja vaikkapa itsensä kehittämiseen liittyen.

Jatkuvan kehittämisen mallin mukaisesti kehittäminen ei pääty siihen, kun tuote tai prosessi on saatu päätökseen. PDCA-mallissa ei edes puhuta prosessista vaan kehästä, sillä kehältä puuttuu alku- ja päätepisteet. Jatkuvaan kehittämiseen kuuluu ajatus jatkuvista, ”looppaavista” pienistä kokeiluista ja parannuksista; tuote tai toimintatapa voi aina olla hieman parempi tai vähän sujuvampi. (Mindtools s.a..) Työkalun todellisen käyttöönoton ja toimivuuden testaamisen jälkeen pääsen arvioimaan, millaisia pieniä parannuksia työkaluun on syytä vielä tehdä.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2013. Keskity olennaiseen esimies. Liettua: BALTO Print.

Agarwal, B. & Brooks, S. 2019. The role of peer support in managing occupational stress: A Qualitative study of the sustaining resilience at work intervention. Sage journals 2019:68, 57-64. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2165079919873934> [viitattu 9.3.2021].

Ahlroth, M. & Havunen, R. 2015. Pomo puun ja kuoren välissä. Liettua: BALTO Print.

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. WWW-sivusto. Saatavissa: https://ttk.fi/opaat_ ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ennakoivaa_ tyosuojelua [viitattu 7.12.2021].

Ahola, S., Eskelinen, J., Heikkilä-Tammi, K., Kuula, M., Larjovuori, R-L. & Nuutinen, S. 2018. Digisti työn imuun. Tieto- ja palvelujohtamisen laitos. Aalto-yliopiston julkaisusarja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/34429> [viitattu 2.5.2021; 29.5.2021]

Aivoliitto. 2021. Kommunikaatiokeskus. Ilmeet, eleet ja piirtäminen arjen tukena. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.aivoliitto.fi/kommunikaatiokeskus/kehityksellinenkieliharjoitukset/vinkkejä-arkeen/ilmeet-eleet-ja-piirtaminen/> [viitattu 10.8.2021].

Alamikkela, H. 2017. Opi sanomaan ei: aseta itsellesi rajat ja voi hyvin. Fitra Oy.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Riika: InPrint.

Barnas, K. & Addams, E. 2017. Enemmän kuin sankareita. Lean-ajattelun mukainen terveydenhuollon johtamisjärjestelmä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Brax, A. 2020. Luonnolla on tutkitusti suuria terveysvaikutuksia – ”Olet, mitä syöt, juot, hengität ja kosketat. WWF-lehti 1/2020. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://wwf.fi/wwf-lehti/wwf-lehti-1-2020/luonnolla-on-tutkitusti-suuria-terveysvaikutuksia-olet-mita-syot-juot-hengitat-ja-kosketat/> [viitattu 7.11.2021].

Cai, D. Liu, J. & Zhao, H. 2020. Could social media help in newcomers' socialization? The moderating effect of newcomers' utilitarian motivation. Computers in human behaviour 2020:107. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0747563220300297> [viitattu 8.5.2021].

Eklund, A. 2021. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Vantaa: Grano Oy.

Elo, A-L., Ervasti J. & Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa.

Työterveyslaitos: Helsinki. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134560/Hyvinvointi%20ja%20tuloksellisuus%20esimiesty%c3%b6n%20haasteena.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 20.5.2021].

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 13.2.2021].

Espoo. s.a. Vammaispalvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.es-poo.fi/fi/tukea-arkeen/vammaispalvelut> [viitattu 11.2.2021].

Essi. 2021. Espoon kaupungin intranet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://espoo365.sharepoint.com/sites/Essi> [viitattu 11.2.2021].

Hagqvist, A., Nevalainen, M. & Puranen, J. 2014. Kapasiteetti johtajan menestystekijä. Saarijärven Offset Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. E-kirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 12.2.2021].

Harju, K. & Kallasvuo, A. 2007. Esimiehen huoltokirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkilä, K., Kirveennummi, A., Mantere, J., Miettinen, M-L., Soini, K., Vehmasto, E. & Yli-Viikari, A. 2014. Luonnosta hoivaa ja voimaa: Miten arvioida Green care-toiminnan vaikuttavuutta. Jokioinen: MTT. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://julkuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/482135/mttkasvu21.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 2.5.2021].

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Heinänen, T. ja Jokiniemi, T. 2020. Lean-ajattelu terveydenhuollon johtamisessa. Lääkärilehti 2020:20. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://www.laakari-lehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/lean-ajattelu-terveydenhuollon-johtamisessa/?public=c76ddc44b9bc1b1fbbdfbcf0065197ea> [viitattu 27.3.2021].

Herranen, K. 2020. Ketterä kasvu. Helsinki: Alma Talent Oy.

Hämmig, O. 2017. Health and well-being at work: The key role of supervisor support. SSM population health 2017:3, 393-402. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827316301793> [viitattu 29.5.2021].

Hämäläinen, H-K. 2016. Mistä voimaa esimiehille? Kuntatyöntantaja 1/2016. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://www.kuntatyöntantajalehti.fi/2016/1/mista-voimaa-esimiehille> [viitattu 11.2.2021].

- Ikonen, I. 2020. 10 vinkkiä, joiden avulla työntekijät voivat hyvin ja yritys menestyy. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/johtaja-vinkit-hyvinvointiin> [viitattu 26.3.2021].
- Innokylä s.a. Työkalut. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/tyokalut> [viitattu 12.3.2021].
- Johtaminen ja esimiestyö s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-sivusto. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyö [viitattu 10.8.2021].
- Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. Juva: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. Juva: WS Bookwell Oy.
- Järvinen, P. 2016. Onnistu esimiehenä. Liettua: BALTO Print.
- Kaikkonen, M. s.a. Kyselyopas. Kuinka rakennat onnistuneen kyselyn ja keräät laadukasta tietoa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://kohtilaatua.fi/files/200000094-623156328d/kyselyopas_zef_final-6.pdf [viitattu 20.5.2021].
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kansallispuistojen terveyshyötyjä s.a. Metsähallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.metsa.fi/vapaa-aika-luonnossa/hyvinvointia-luonnosta/luonto-ja-terveys/kansallispuistojen-terveyshyotyja/> [viitattu 11.2.2021].
- Kaski, S. & Kiander, T. 2007. Minä johtajana – itsetuntemuksesta toimivaan johtajuuteen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kempainen, A., Nurminen, J. & Laaksonen, H. 2020. Esimiehet tarvitsevat työnohjausta ja vertaistukea työssä jaksamisen tukemiseksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tamkjournal.tamk.fi/esimiehet-tarvitsevat-tyonohjausta-ja-vertaistukea-tyossajaksamisen-tukemiseksi/> [viitattu 15.2.2021].
- Kivimetsä, R., Keränen, K. & Ruuti, M. 2015. Parasta aivoillesi. Ohjeita aivojen hyvinvointiin. Helsinki: Otava.
- Korpela, K. ym. 2017. Nature exposure predicts well-being trajectory groups among employees across two years. Journal on environmental psychology 2017:52, 81-91. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0272494417300750> [viitattu 8.5.2021].
- Kunta 10 -tutkimus. 2020. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/> [viitattu 9.3.2021].

KvantiMOTV. 2003. Mittaaminen: Tilastoyksikkö ja muuttajat. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/tilastoyksikko.html> [viitattu 25.5.2021].

Laaksonen, H., Laitinen, H. & Hiilamo, H. 2020. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. E-kirja. Helsinki: Edita.

Laaksonen, S. 2013. Nettikyselyt ovat nykyaikaa. Kansantaloudellinen aikakauskirja 109. vsk 2013:4. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2014/09/KAK4_2013_laaksonen.pdf [viitattu 25.5.2021].

Laitinen, J. 2021. Vaihtuvuus maksaa. WWW-sivusto. Talentia-lehti. Saatavissa: <https://www.talentia-lehti.fi/vaihtuvuus-maksaa/> [viitattu 3.10.2021].

Latu-toimintamalli. 2016. Jatkuvan kehittämisen toimintamalli. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lupatehdatoisin.fi/jatkuvan-kehittamisen-toimintamalli/> [viitattu 13.2.2021].

Lehtonen, T., Tuomivaara, S., Rantala, V., Käsälä, M., Mäkilä, T., Jokela, T., Könnölä, K., Kaisti, M., Suomi, S., Isomäki, M. & Ylitolva, M. 2014. Sulautettujen järjestelmien ketterä käsikirja. TEKES. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5838-2> [viitattu 13.3.2021].

Leppänen, M. & Pajunen, A. 2017. Terveysmetsä Tunnista ja koe elvyttävä luonto. Keuruu: Gummerus Kustannus Oy.

Lindell, M. 2012. Terveydenhuollon lähiesimiehen vertaistuki. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Pro gradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/83656/gradu05976.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 15.2.2021].

Luonto ja terveys s.a. Metsähallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.metsa.fi/vapaa-aika-luonnossa/hyvinvointia-luonnosta/luonto-ja-terveys/> [viitattu 11.2.2021].

Luoto, R. 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. Aikakauskirja Duodecim. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo98221.pdf> [viitattu 15.2.2021, 1.5.2021].

Lyytinen, J. & Reini, A. 2018. Metsä Hyvää mieltä ja rentoa oloa luonnosta. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Malmelin, N. 2018. Uudistu ja kasva. Luovan mielen kehittäminen ja johtaminen. Tanska: Norhaven.

McEnhill, L., Steadman K. & Bajorek, Z. 2016. Peer support for employment: a review of the evidence. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.disability-rightsuk.org/sites/default/files/pdf/PeerSupportWorkFoundationMay2016.pdf> [viitattu 10.3.2021].

MCS. 2020. PDCA malli ja jatkuva parantaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mcs.fi/pdca-malli-ja-jatkuva-parantaminen/> [viitattu 13.2.2021].

Meriläinen, P. 2011. Sosiaalinen tuki työhyvinvoinnin tekijänä työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Sosiaalipsykologian pro gradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82256/gradu04814.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 14.2.2021].

Michels, N. ym. 2021. Green nature effect on stress response and stress eating in the lab: color versus environmental content. Environmental research 2021:2. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0013935120314869> [viitattu 2.5.2021].

Mielenterveystalo s.a. Vertaistuki. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/vertaistuki.aspx> [viitattu 3.10.2021].

Mieli. 2021. Metsäkävely avaa aistit. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ymparisto-vaikuttaa-mieleen/tietoisensa-lasnaolon-metsakavely-avaa-aistit/> [viitattu 7.11.2021].

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006a. Laadukas perehdyttäminen. Osa I Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 2006:2. Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485> [viitattu 14.3.2021].

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009b. Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 2009:2. Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114> [viitattu 14.3.2021].

Mikkola, L. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: Katsaus 2000-luvun tutkimuskirjallisuuteen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/prologi/article/view/95805/54204> [viitattu 10.8.2021].

Mindtools s.a. PDCA (Plan, do, check, act). Continually improving, in a methodical way. WWW-sivusto. Saatavissa: https://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_89.htm [viitattu 5.12.2021, 6.12.2021].

Mitä on resilienssi? s.a. Työterveyslaitos. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/> [viitattu 5.12.2021].

- Natural England. 2016. Links between natural environments and mental health: evidence briefing. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://publications.naturalengland.org.uk/publication/5748047200387072?category=6143124934492160> [viitattu 9.3.2021].
- Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Oy.
- Ojala, M., Venninen, T., Mäkitalo, A-R. & Vilpas, B. 2009. Löytöretkellä omaan työhön. Kehittämistä ja johtamista päiväkodin arjessa. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja nro 22. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.socca.fi/files/94/Loytoretkella_omaan_tyohon_kehittamista_paivakodin_arjessa.pdf [viitattu 13.3.2021].
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritakoski, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibs.com/fi/> [viitattu 14.3.2021].
- Pehkonen, A. 2008. Mentorointi maahanmuuttajan ammatillisen kehittymisen välineenä. Siirtolaisuus Migration 35: 2. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/91360/50295> [viitattu 14.3.2021; 29.5.2021].
- Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kevatutkii.keva.fi/> [viitattu 2.5.2021].
- Perehdyttäjän TOP-10 muistilista s.a. Työterveyslaitos. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/> [viitattu 12.3.2021].
- Poon, K-T. & Teng, F. 2016. When nature heals: nature exposure moderates the relationship between ostracism and aggression. Journal of environmental psychology 2016: 12, 159-168. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0272494416300895> [viitattu 8.5.2021].
- Rantala, T. 2019. Pieni kirja johtamisesta. Helsinki: Alma talent.
- Reliabiliteetti s.a. KvaliMOTV. WWW-sivusto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html [viitattu 5.12.2021].
- Risku, A., Ollila, S., Niskanen, J. & Laaksonen, H. 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. E-kirja. Helsinki: Edita.
- Romppanen, B. & Kallasvuo, A. 2011. Johtajuuden rakentuminen. Eväitä lähijohtamiseen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Ruskoaho, J., Vänskä, J., Heikkilä, T., Hyppölä, H., Halila, H., Kujala, S., Virjo, I. & Mattila, K. 2010. Postitse vai sähköisesti? Tutkimustaidot. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2010: 47, 279-285. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/sla/article/view/3920> [viitattu 25.5.2021].

Räisänen, K. 2012. Työstressirokotus. Helsinki: Printservice Oy.

Sadick, A-M. & Kamardeen, I. 2020. Enhancing employees performance and well-being with nature exposure embedded office workplace design. Journal of building engineering 2020: 11. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S2352710220334227> [viitattu 8.5.2021].

Sillanpää, S. 2015. Infografiikka ja datan visualisointi. Opas journalistiopiskelijoille. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://medialiiteri.fi/data/documents/Info-grafiikka_ja_datan_visualisointi_opas_Sillanpaa.pdf [viitattu 30.3.2021].

Sinokki, M. 2010. Työyhteisö – uhka ja tuki mielenterveydelle. Aikakauskirja Duodecim. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo98998> [viitattu 10.8.2021].

Sodeify, R. & Habibpour, Z. 2020. Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: qualitative research. Enfermeria clinica 31, 355-362. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S1130862120303053> [viitattu 8.5.2021].

Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu s.a. KvaliMOTV. WWW-sivusto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html [viitattu 3.10.2021].

Suomen työnhajaajat ry. 2021. Työnohjaus. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.suomentyonhajaajat.fi/tyonohjaus> [viitattu 29.5.2021].

Sydänmaanlakka, P. s.a. Älykäs itsensä johtaminen ja hyvinvointi: Miten pitää hyvää huolta yksilön ja organisaation hyvinvoinnista. Hälsa. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://halsa.fi/uncategorized/itsensa-johtaminen/> [viitattu 10.8.2021].

Taivasmaa, J. 2019. Metsässä – uppoudu metsään, itseesi ja elämään. Helsinki: Otava.

Terveyskylä. 2020. Tietoa vertaistuesta. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistuesta> [viitattu 10.8.2021, 3.10.2021, 5.12.2021].

Tietosuojavaltuutetun toimisto s.a. Tieteellinen tutkimus ja tietosuojaja. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://tietosuojaja.fi/tieteellinen-tutkimus> [viitattu 14.3.2021].

Tilastokeskus s.a. Tilastokoulu opettaa ymmärtämään tilastoja. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.stat.fi/uutinen/tilastokoulu-opettaa-ymmartamaan-tilastoja> [viitattu 24.5.2021].

Torkkola, S. 2016. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Helsinki: Talentum Pro.

Trotto, S. 2016. New workers, higher risk. Safety+Health magazine 2016:5. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/14053-new-workers-higher-risk> [viitattu 9.5.2021].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Turun yliopisto s.a. Tutkimuksen eettisyys Turun yliopistossa. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.utu.fi/fi/tutkimus/eettisyys> [viitattu 11.12.2021].

Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota s.a. Työterveyslaitos. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa-tyota-kasvata-tyon-imua-ja-motivaatiota.8231.news> [viitattu 29.5.2021].

Tyrväinen, L, Lanki, T., Sipilä, R. & Komulainen, J. 2018. Mitä tiedetään metsän terveyshyödyistä? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2018: 13. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14421> [viitattu 11.2.2021].

Työhyvinvointi s.a. Työterveyslaitos. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 12.2.2021].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2020:53. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 20.5.2021].

Työ ja terveys Suomessa -tutkimus. 2012. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf> [viitattu 17.2.2021].

Työkykypassi s.a. Palaudu työstä! WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.tyokykypassi.fi/palaudu-tyosta/> [viitattu 29.5.2021].

Työterveyslaitos. 2016a. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/> [viitattu 29.5.2021].

Työterveyslaitos. 2017b. Kahdeksan kysymystä siitä, miten työstä palautuu. Työpiste verkkolehti 2017: 10. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kahdeksan-kysymysta-siita-miten-tyosta-palautuu/> [viitattu 12.2.2021].

Työterveyslaitos. 2018c. Mitä kuuluu? Päätulokset 2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/04/Mita-kuuluu-paatu-okset.pdf> [viitattu 20.5.2021].

Työterveyslaitos. 2019d. Perheystävällisin terveisin esimiehesi. Työpiste verkkolehti 2019:11. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/perheystavallisin-terveisin-esimiehesi/> [viitattu 10.8.2021].

Työterveyslaitos. 2020e. Miten Suomi voi? Tutkimushanke. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/> [viitattu 11.2.2021; 28.5.2021].

Työterveyslaitos. 2021f. Ohje etätöön tekemisen tueksi. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-etatyohon> [viitattu 10.8.2021].

Työturvallisuuskeskus s.a. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. WWW-sivusto. Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus [viitattu 3.10.2021].

Työturvallisuuskeskus. 2009a. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf [viitattu 10.8.2021].

Työturvallisuuskeskus. 2017b. Jatkuva kehittäminen työpaikalla. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat_2017/jatkuva_kehittaminen_tyopaikalla.7487.news [viitattu 13.2.2021].

Työturvallisuuskeskus. 2018c. Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota. WWW-sivusto. Saatavilla: https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa_tyota_kasvata_tyon_imua_ja_motivaatiota.8231.news [viitattu 29.5.2021].

UNC: University of North Carolina at Chapel Hill. 2021. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://peersforprogress.org/learn-about-peer-support/science-behind-peer-support/> [viitattu 9.3.2021].

Uusitalo, H. & Simpura, J. 2020. Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140729/YP2005-6_Uusitalo%26Simpura.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.8.2021].

Tie työelämään. 2021. Vertaistuki. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tietyoelamaan.fi/osatyokykyisille/tyoelamassa/tyokyvyn-yllapito/vertaistuki/> [viitattu 12.2.2021].

Vertaistukea ja verkostoitumista uusien keinoin. 2017. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Vertaistukea_verkostoitumisesta_opas.pdf [viitattu 12.2.2021].

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2007a. Tutki ja kehitä. Vaajakoski: Tammi.

Vilka, H. 2007b. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. E-kirja. Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf> [viitattu 13.2.2021].

Vilka, H. 2015c. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021d. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Webropol s.a. Kysely- ja raportointityökalu. WWW-sivusto. Saatavissa: <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/> [viitattu 5.12.2021].

Williams, F. 2017. Metsän parantava voima. Minerva Kustannus Oy.

XAMK s.a. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus (ylempi amk). WWW-sivusto. Saatavissa: <https://opinto-opas.xamk.fi/index.php/fi/2676/fi/2640> [viitattu 6.12.2021].

Yli-Viikari, A. & Lilja, T. 2016. Se metsä on täynnä kyyneleitäni. Luonnon hyvinvointimerkityksiä jäljittämässä. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ays.fi/alue-ja-ymparisto-lehti/arkisto/pdf/aluejaymp_2016_1_s68-79.pdf [viitattu 9.3.2021].

Tutkimuksen tiedot	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto ja menetelmä	Keskeiset tulokset
<p>Ahola ym. 2018. Digisti työn imuun. Tieto- ja palvelujohtamisen laitos. Aalto-yliopiston julkaisusarja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://aalto-doc.aalto.fi/handle/123456789/34429 [viitattu 2.5.2021.]</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyttä.</p>	<p>Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä (n=643).</p>	<p>Tulokset osoittivat, että työn imun kokemus on yhteydessä työn tuottavuuteen. Työntekijöiden tuottavuutta esti uupumus, joka oli seurausta mm. teknologiakuormituksesta. Työn imun kokemusta lisäsi kehittymismahdollisuudet ja kokemus työn hallinnasta. Lisäksi sosiaalinen tuki oli yhteydessä työn imun kokemuksiin.</p>
<p>Cai ym. 2020. Could social media help in newcomers' socialization? The moderating effect of newcomers' utilitarian motivation. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0747563220300297 [viitattu 8.5.2021].</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin sosiaalisen median käyttämistä uusien työntekijöiden sosiaalistamisessa työyhteisöön.</p>	<p>Tutkimuksessa käytettiin sähköistä kyselyä (n=238).</p>	<p>Tulokset osoittivat, että sosiaalisella medially voidaan edistää uuden työntekijän sosiaalistumista työyhteisöön. Sosiaalinen media nähdään paitsi kanavana tutustua työkavereihin, myös paikkana pyytää ja saada apua.</p>
<p>Elo, Ervasti & Kuokkanen. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa:</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten johtaminen, hyvinvointi ja tuloksellisuus ovat yhteydessä toisiinsa.</p>	<p>Tutkimuksessa tehtiin kaksi kyselyä; toinen esimiehille (n=44) ja toinen työntekijöille (n=893). Kyseessä</p>	<p>Tulokset osoittivat, että johtaminen, hyvinvointi ja tuloksellisuus linkittyvät toisiinsa. Sairaus-</p>

https://www.julkari.fi/handle/10024/134560 [viitattu 20.5.2021].		määrällinen tutkimusmenetelmä.	poissaoloja lisäsi palkitsemissen epäoikeudenmukaisuus.
Heikkilä ym. 2014. Luonnosta hoivaa ja voimaa: Miten arvioida Green care-toiminnan vaikuttavuutta. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://jukuri.luke.fi/handle/10024/482135 [viitattu 2.5.2021].	Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida Green care toiminnan vaikuttavuutta ja hyvinvointivaikutuksia.	Aineisto kerättiin asiantuntijatyöpajoissa (n=94)	Tutkimustulokset osoittivat luonnon rauhoittavan vaikutuksen: sydämen syke ja verenpaine laskee. Luonnossa liikuminen kohottaa mielialaa ja vireystilaa. Luontomaisemat vahvistavat myönteisiä tunteita.
Hämmig. 2017. Health and well-being at work: The key role of supervisor support. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827316301793 [viitattu 20.5.2021].	Tutkimuksessa selvitettiin sosiaalisen tuen vaikutuksia terveyteen ja työhyvinvointiin.	Aineisto kerättiin kyselyllä (n=5877), määrällinen tutkimusmenetelmä.	Tulokset osoittivat, että vähäinen sosiaalinen tuki on riski terveydelle ja työhyvinvoinnille. Suurin riskitekijä on esihenkilön tuen puute.
Kempainen, Nurminen & Laaksonen. 2020. Työnohjaus ja vertaistuki. Etänä enemmän: sote työ uudistuu hanke. WWW-dokumentti. https://tamkjournal.tamk.fi/esimiehettarvitsevat-tyonohjausta-ja-vertaistukea-tyossajaksamisen-tukemiseksi/ [viitattu 17.2.2021].	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää esimiesten työnohjauksen ja vertaistuen tarpeita. Tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa aiheeseen liittyen, jota voidaan hyödyntää hankkeessa.	Aineisto kerättiin ryhmämuotoisella teema-haastattelulla (n=13).	Tulokset osoittivat, että etätyönohjauksesta ja vertaistuesta toivottiin välittömämpää apua verrattaessa tavalliseen työnohjaukseen. Tulokset osoittivat psyykkisen kuormituksen olevan esihenkilöillä suurta ja henkilöstövajaus koettiin kuormittavana. Tulokset osoittivat, että vertaistuelle ja etätyönohjaukselle on tarvetta.

<p>Korpela ym. 2017. Nature exposure predicts well-being trajectory groups among employees across two years. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0272494417300750 [viitattu 8.5.2021].</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin työntekijöiden hyvinvoinnin ja luontoaltistuksen vaikutuksia.</p>	<p>Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä (n=664).</p>	<p>Tulokset osoittavat, että luonto vaikuttaa myönteisesti vireyteen, onnellisuuteen ja luovuuteen.</p>
<p>Meriläinen. 2011. Sosiaalinen tuki työhyvinvoinnin tekijänä työyhteisössä. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu- tutkielma. (linkki lähdeluettelossa)</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen on työyhteisön antaman sosiaalisen tuen merkitys työntekijöiden stressikokemukseen.</p>	<p>Aineistona tutkimuksessa toimi Tilastokeskuksen Työolotutkimus 2008. Tutkimus oli kvantitatiivinen.</p>	<p>Tulokset osoittivat, että sosiaalisella tuella on vaikutusta yksilön stressikokemukseen. Sosiaalisen tuen lisääminen vähentää osittain stressin kokemusta.</p>
<p>Michels, ym. 2021. Green nature effect on stress response and stress eating in the lab: color versus environmental content. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www-sciencedirect-com [viitattu 2.5.2021].</p>	<p>Tutkimuksessa tutkittiin luontokuvien vaikutuksia stressiin ja tunnesyömiseen.</p>	<p>Aineisto kerättiin laboratio-olosuhteissa (n=81). Tutkittaville näytettiin kuvia ja heidän elimistön reaktioita tutkittiin samalla.</p>	<p>Tulokset osoittavat, että vihreillä luontokuvilla oli positiivinen vaikutus stressaavan tilanteen jälkeen. Luonnolla merkittävämpi vaikutus kuin vain vihreällä värillä. Ei-luontokuvalla yhteys syömiseen stressaavan tilanteen jälkeen.</p>
<p>Miettinen. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Hallinnon tutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114 [viitattu 14.3.2021].</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata hoitoalan opiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä.</p>	<p>Aineisto kerättiin oppimispäiväkirjoista (n=76). Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.</p>	<p>Tulokset osoittivat, että perehdytys tapahtuu ennen muuta omien työtehtävien kautta, ei laajemmin. Perehdyttäjän nimeäminen koettiin tärkeänä.</p>
<p>Pehkonen. 2008. Mentorointi maahanmuuttajan ammatillisen kehittämisen välineenä. PDF-</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työhön</p>	<p>Aineisto on kerätty haastatteluin (puolistruk-</p>	<p>Perehdytys on pitkä prosessi, joka vaatii sitoutumista. Hyvin</p>

dokumentti. Saatavissa: https://siirtolaisuus-migration.journal.fi/article/view/91360 [viitattu 14.3.2021].	perehdytys toteutuu maahanmuuttajataustaisten osalta ja mitä kehittämistarpeita mahdollisesti on.	turoitu teema-haastattelu), vastaajia 10. Laadullinen tutkimus.	suunniteltu perehdytys lisää työhyvinvointia ja vaikuttaa työilmapiiriin. Mentorilla tulee olla laaja-alaista osaamista.
Pekkarinen. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://kevatutkii.keva.fi/ [viitattu 2.5.2021].	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työoloja ja työhyvinvointia julkisella sektorilla.	Ainiesto kerättiin puhelinhaastattelulla (n=3070).	Tulokset osoittivat, että enemmistö vastaajista koki työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Työstä koetaan iloa ja innostusta. Tuloksista kävi ilmi, että naiset kokevat miehiä useammin laiminlyövänsä kotiasioita työn takia. Henkinen kuormitus ja kiire ovat lisääntyneet.
Poon & Teng.2016. When nature heals: nature exposure moderates the relationship between ostracism and aggression. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S0272494416300895 [viitattu 8.5.2021].	Tutkimuksessa tutkittiin luonnon vaikutusta syrjäytyneiden väkivaltaisuu-teen.	Tutkittavia oli 86 ja heille näytettiin urbaaneja/luontokuvia. Tämän jälkeen heidän aggressiivisuuden tasoaan tutkittiin erillisellä testillä.	Tulokset osoittivat, että luontokuvia katselleet henkilöt eivät käyttäytyneet aggressiivisesti ja urbaaneja kuvia katselleet puolestaan käyttäytyivät.
Sadick & Kamardeen. 2020. Enhancing employees performance and well-being with nature exposure embedded office workplace design. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www-sciencedirect-com.ezproxy.xamk.fi/sci	Tutkimuksessa tutkittiin luontoaltistuksen vaikutuksia toimistotyöntekijöiden hyvinvointiin.	Aineisto kerättiin empiirisessä tutkimuksessa 42 vertaisarvioidusta artikkelista.	Tulokset osoittivat, että sisätiloissa tapahtuva luontoaltistus lisää toimistotyöntekijöiden terveyttä ja motivaatiota. Ulkotiloissa tapahtuva altistus puolestaan vaikuttaa stressinsietoon, palautumiseen

ence/article/pii/S2352710220334227 [viitattu 8.5.2021].			ja vähentää stressiä.
Sodeify & Habibpour. 2020. Nurses' perceptions of co-worker support in the workplace: qualitative research. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.sciencedirect.com.ezproxy.xamk.fi/science/article/pii/S1130862120303053 [viitattu 8.5.2021].	Tutkimuksessa tutkittiin hoitajien näkemyksiä työntekijöiden välisestä tuesta työpaikalla.	Tutkittavia oli 14 ja tutkimusmenetelmänä laadullinen strukturoimaton haastattelu.	Tulokset osoittavat, että kollegan tuki lisää hoidon laatua ja lisää kykyä toimia stressaavissa tilanteissa työpaikalla.
Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työolobarometri 2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162527 [viitattu 20.5.2021].	Tutkimuksessa tarkasteltiin palkansaajien kokemuksia työelämän laadusta ja työoloista.	Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluina (n=1555), kyseessä määrällinen tutkimus.	Tulokset osoittavat, että kiusaamisen ja syrjinnän kokemukset ovat hieman vähentyneet, oppimismahdollisuudet koettiin hyvinä. Kokemus työn imusta on yleistä, samaten työuupumus ja stressin kokemukset.
Työterveyslaitos. 2018. Mitä kuuluu? PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2019/04/Mita-kuuluu-paatulokset.pdf [viitattu 20.5.2021].	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää valtakunnallisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa erityisesti sote-sektorilla.	Ainiesto kerättiin kyselyllä (n=23960), kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.	Tulokset osoittavat työn imun kokemuksen olevan lähes 70% ja työn mielekkääksi kokee kaksi kolmesta vastaajasta. Lähes puolet kokee työpaineita ja melkein sama määrä ilmoittaa työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn.
Työterveyslaitos. 2021. Miten Suomi voi- tutkimus. WWW-dokumentti. https://www.ttl.fi/tutkimushanke/miten-suomi-voi/ [viitattu 17.2.2021].	Tutkimuksen tarkoituksena on ollut selvittää suomalaisten työssä jaksamista ja työhy-	Aineisto on kerätty kolmella erillisellä kyselyllä ja on lähetetty työikäisille vastaajille	Tutkimus on vielä kesken (Kesään 2021 asti), mutta tulokset osoittivat, että etenkin

	vinvointia. Tutkimuksessa selvitetään koronan vaikutuksia työhyvinvointiin.	(n=1077 kahdessa ensimmäisessä kyselyssä). Kyselyyn on voinut vastata sähköisesti tai kirjeitse. Määrällinen tutkimus.	nuorilla työntekijöillä työn imun kokemus on laskenut ja työhyvinvointi samaten sekä lähietä etätyössä olevilla.
Yli-Viikari & Lilja. 2016. Se metsä on täynnä kyöneleitäni. Alue ja ympäristö 45:1. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://aluejaymparisto.journal.fi/article/view/60683 [viitattu 14.3.2021].	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ihmisten kokemuksia luonnon kuntouttavasta ja parantavasta vaikutuksesta.	Aineisto kerättiin luontotarinoiden kautta (n=29) ja tarinoiden pohjana käytettiin luontokuva.	Tulokset osoittivat, että luontokokemuksilla on yhteys ihmisen kokemaan hyvinvointiin. Tarinoissa korostui arjen elämyksellisyys hyvinvoinnin osana.

KEVÄT 2021			
<p>TAMMIKUU 2021 Aiheesta keskustelu työnantajan edustajan kanssa</p> <p>Aiheen tarkentaminen ja rajaus</p> <p>Mitä haluan työssäni kehittää/viedä eteenpäin? → tutkimus vs. kehittämistyö?</p> <p>Tutustuminen kirjallisuuteen ja aiempiin tutkimuksiin</p> <p>Sopivat tutkimusmenetelmät? Viitekehys?</p>	<p>HELMIKUU Aihe-ehdotuksen jättö Wihiiin</p> <p>Wepropol-kyselyn tekemisen harjoittelu, tutustuminen erilaisiin kyselyihin/haastatteluihin</p> <p>Haastattelurunko valmiiksi</p> <p>Tutkimussuunnitelman laadinta</p> <p>Opinnäytetyösopimuksen allekirjoittaminen koulun ja työnantajan kanssa</p>	<p>MAALISKUU Kyselyn ja haastattelu melko lopulliseen muotoon+esitestaus</p> <p>Tutkimussuunnitelman esittäminen</p> <p>Tutkimusluvan hakeminen</p> <p>Graafinen suunnittelija?</p>	
KESÄ-SYKSY 2021			
<p>HUHTIKUU Opinnäytetyön kirjoittaminen</p> <p>Metsäkäynnin sisällön alustava suunnittelu, perehdyttämispolku</p>	<p>TOUKOKUU Kyselyn lähettäminen</p> <p>Vastaamisesta muistuttaminen?</p> <p>Haastattelukutsujen lähetytys</p>	<p>KESÄKUUKU Kyselyn tulosten analysointi</p>	<p>HEINÄKUUKU Haastattelurunko muokkaus</p>
<p>ELOKUUKU Yksilöhaastattelut</p> <p>Opinnäytetyön kirjoittaminen, lähdeluettelon laajentaminen, uusia tutkimuksia?</p>		<p>SYYSKUU Metsätapaaminen lopulliseen muotoonsa</p> <p>Metsätapaaminen (ideointi ja vertaistuki)</p> <p>Perehdyttämispolun ideointi yhteisesti, yhteistyö graafikon kanssa</p>	
TALVI 2021			
<p>LOKAKUU Haastatteluaineiston analyysi, tulokset (kyselyn osalta jo kesällä)</p>	<p>MARRASKUU Aineiston analyysi jatkuu</p>	<p>JOULUKUU Perehdyttämispolku muokkaus</p>	

Opinnäytetyön kirjoittaminen	Perehdyttämispolku: esittely muille (tapaaminen, arviointi, muokkaus) Opinnäytetyön kirjoittaminen jatkuu	Polun lopullinen sisältö, visuaalinen ilme
TAMMIKUU 2022 Tulokset ja johtopäätökset opinnäytetyöhön Perehdyttämispolun ulkoasun hienosäätö graafikon kanssa		HELMIKUU Tulokset ja johtopäätökset opinnäytetyöhön
KEVÄT 2022		
MAALISKUU Opinnäytetyön viimeistely, hienosäätö Opinnäytetyön luetuttaminen muilla, muokkaus	HUHTIKUU Opinnäytetyön esittäminen	TOUKOKUU Kypsyysnäyte



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

SOPIMUS OPINNÄYTETYÖSTÄ

1/2

OPISKELIJA

Opiskelijanumero 2100362	Vivalliset etunimet Susan Jaana Maritilla
Sukunimi Könönen	
Lähiosoite [REDACTED]	Postinumero ja -toimipoltti [REDACTED]
Sähköposti [REDACTED]	Puhelin [REDACTED]
Toimipaikka ja koulutusohjelma Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu (XAMK), Savonlinnan kampus	
Suuntautumisvaihtoehto ja ryhmätunnus Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutus, SJSA21KY	

TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantaja ja yritys/yritys Espoon kaupungin vammaispalvelut	Yrityksen/yrityksen yhteystiedot Anu Mattila
Lähiosoite Kamreerinlie 2 A	Postinumero ja -toimipoltti 02770 Espoo (PL 2513, 02070 Espoon kaupunki)
Sähköposti vammaispalvelut@espoo.fi, anu.mattila@espoo.fi	Puhelin 0406522249 (Anu)

OPINNÄYTETYÖN HANKKEISTUS

<input type="checkbox"/>	Toimeksiantaja maksaa opinnäytetyöstä opiskelijalle tai Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululle korvauksen, josta on kirjallisesti sovittu ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input checked="" type="checkbox"/>	Opinnäytetyöllä on toimeksiantajan puolelta nimetty ohjaaja ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input checked="" type="checkbox"/>	Toimeksiantajan tarkoituksena on alusta lähtien hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan.

OPINNÄYTETYÖN OHJAUS

Ohjaava(t) opettaja(t) Tarja Turtiainen,
Sähköposti tarja.turtiainen@xamk.fi
Yrityksen/yrityksen ohjaaja(t) Anu Mattila
Sähköposti anu.mattila@espoo.fi



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

SOPIMUS OPINNÄYTETYÖSTÄ

2 / 2

OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyön aike (max. 200 merkkiä) Lähihenkilöiden työhyvinvointi ja vertaisuus. Meidän hyvinvointivaikutuksella lisää viitas työhön ja jaksamiseen. Perehdytyspolun laatiminen lähihenkilöiden perehdytyksen vammalapselussa.	
Kehittämis- tai tutkimustarve ja toimeksianto sekä mahdolliset opinnäytetyön ulkopuolella jäävät salassa pidettävät tausta-aineistot (opinnäytetyö on julkinen asiakirja, max. 300 merkkiä) Opinnäytetyön tavoitteen on selvitellä lähihenkilöiden työhyvinvoinnin tilaa sekä kokemuksia vertaisuudesta. Tarkoituksena on edistää lähihenkilöiden hyvinvointia, vertaisuutta ja perehdytystä. Tausta-aineistot ovat vain minun tiedossani ja ne luovutan asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.	
Keskeiset menetelmät (max. 300 merkkiä) Opinnäytetyöni väitekehitys on jatkuva kehittäminen ja käytön tutkimuksessani sekä laadullisia (haastattelut) että määrällisiä (sähköinen kysely) menetelmiä. Tarkoitukseni on järjestää vammalapseluiden lähihenkilöille vertaistapaaminen meidän ja luoda vastaaville perehdytyspolku.	
Opinnäytetyöaloitus 1.3.2021	Opinnäytetyön luovutus toimeksiantajalle viimeistään 1.5.2022
Opinnäytetyö liittyy Tilastokeskuksen T & K määrätelmän *) <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	

*) T & K määrätelmän saa opinto-ohjelmasta tai internetistä,
<http://www.tilastokeskus.fi/tutkimus.html>

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

<p>Opinnäytetyön ohjeus ja vastuu Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön laitonvalvonnan ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemiseen tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajainfoissaan näkökulmasta. Ongelmatilanteissa sopimuksen ehdotusta voidaan neuvotella uudelleen ja tarvittaessa purkaa sopimus.</p> <p>Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laillisuuteen ja soveltamiseen. Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen ainoastaan sopimuksella nimitettyyn opinnäytetyön tekijän kanssa. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p>	<p>Tulosten julkaiseminen ja luottamuksellisuus Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää tilastotietoa tai muita julkisuuslainen salassa pidettäviksi määritettyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö voidaan julkaita myös internetissä.</p> <p>Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opinnäytetyön ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa saadut tiedot luottamukselliset tiedot ja asiakajat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväksien toisen osapuolen ilmoittamia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (ml. aineistojen hankinta, matkat, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p>
---	--

Olemme yhteisesti sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta yllä sovitulla tavalla.

ALLEKIRJOITUKSET

PAIKKA, PÄIVÄYS JA TOIMEKSIANTAJAN EDUSTAJAN ALLEKIRJOITUS 13PUD 26.2.2021	1	20		ANU HATTULA		
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OPISKELIJAN ALLEKIRJOITUS Vanhaa	18	12	20	21		SANNA KINNUNEN
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OHJAAVAN OPETTAJAN ALLEKIRJOITUS Savonlinna	16	3	20	21		JARI OKSANEN

Tämä sopimus on kirjoitettu kolmena kappaleena, yksi toimeksiantajayritykselle, toinen opiskelijalle ja kolmas opinto-ohjelmiston rekisteröinnin varten.



TUTKIMUSLUVAN MYÖNTÄMINEN

Espoon kaupungin sosiaali- ja terveystoimen esikunta myöntää meille saapuneen tutkimuslupahakemuksen ja alla olevien ehtojen mukaisesti.

Hakija / yhteyshenkilö: Könönen Susan

Tutkimuksen aihe / nimi: Metsästä lisää virtaa, vertaistukea ja eväitä työssä jaksamiseen.

Edellytyksenä on, että tutkimuksen suorittaja tai suorittajat eivät käytä saamiaan tietoja asiakkaan tai potilaan tai hänen läheistensä vahingoksi eivätkä luovuta saamiaan henkilötietoja ulkopuolisille, vaan pitävät ne salassa.

Tutkimustulokset tulee esittää niin, ettei niistä voida tunnistaa yksittäistä henkilöä tai perhettä. Lisäksi on noudatettava tietosuojalain ja tietosuojalain sekä muualla lainsäädännössä olevia tutkimusrekistereitä koskevia säännöksiä.

Tutkimusluvan myöntäminen ei velvoita tutkimuksen kohteita osallistumaan tutkimukseen. Tutkijan on neuvoteltava aina erikseen tutkimuskohteena olevien organisaatioiden kanssa tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimuksen teko ei saa häiritä tutkimuskohteen toimintaa.

Edellytämme, että tutkija / yhteyshenkilö lähettää sosiaali- ja terveystoimen esikunnan sähköpostiosoitteeseen sotet_tutkimusluvut@espoo.fi lopullisen tutkimusraportin.

Espoossa 28.4.2021

Olli-Pekka Luukko
vs. talous- ja hallintojohtaja
Sosiaali- ja terveystoimi
Espoon kaupunki

WEBROPOL-KYSELY

Kysely lähiesihenkilöille perehdytyksestä, vertaistuesta ja työhyvinvoinnista

Tervetuloa vastaamaan perhe- ja sosiaalipalveluiden lähiesihenkilöiden vertaistukea, perehdytystä ja työhyvinvointia käsittelevään kyselyyn. Vastaamalla tuotat tärkeää tietoa edellä mainituista teemoista ja pääset halutessasi kertomaan kehittämis ehdotuksia aihepiiriin liittyen. Kyselystä saatua tietoa hyödynnetään vammaispalveluiden lähiesihenkilöiden vertaistuen ja perehdytyksen kehittämisessä. Opinnäytetyön kehittämistyönä syntyy luontolähtöinen perehdytyspolku-työkalu uusien vastaavien ohjaajien perehdytykseen.

Kysely on anonymi eli vastaajan tiedot eivät selviä kyselyn tekijälle kyselyn missään vaiheessa. Opinnäytetyössä noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä (https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).

Vastaa kyselyn kysymyksiin valitsemalla mielipidettäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Joissain kysymyksissä vaihtoehtoja voi valita useampia. Jos et löydä vastausvaihtoehtoista sopivaa, voit jättää vastaamatta kysymykseen. Kyselyyn vastaaminen onnistuu työpäivän aikana ja vie aikaa noin 10-15 minuuttia.

Lisätietoja kyselystä saat kyselyn tekijältä:

Susan Könönen
Sosionomi YAMK-opiskelija
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (XAMK)
csuko014@edu.xamk.fi

Seuraava

TAUSTATIEDOT**Työskentelen lähiesihenkilönä nimikkeellä vastaava ohjaaja**

- Aikuisten sosiaalipalveluissa
- Lastensuojelupalveluissa
- Vammaispalveluissa
- Perhepalveluissa
- Muissa perhe- ja sosiaalipalveluissa
- En työskentele vastaavan ohjaajan tehtävässä

Osallistun välittömään asiakastyöhön

- Päivittäin
- Viikoittain
- Harvemmin

Olen toiminut lähiesihenkilönä nykyisessä tehtävässäni[Edellinen](#)[Seuraava](#)

2 / 6

PEREHDYTYS

Olen saanut pääasiallisen perehdytyksen nykyiseen tehtävääni

- Toiselta lähiesihenkilöltä
 Omalta esihenkilöltä (esim. palveluesimies)
 Yksikön työntekijältä/työntekijöiltä
 En ole saanut perehdytystä
 Joltain muulta, keneltä?

Vastaa väittämiin nykyisen työsi perehdytykseen liittyen

	Pitää täysin paikkansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää osittain paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä paikkaansa
Perehdytykseni on ollut suunnitelmallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytykseni on sijoittunut pidemmälle ajanjaksolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksessäni on käytetty mentoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksen onnistumista on arvioitu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys on toimialallani yhdenmukaista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitkä asiat lähijohdon perehdytyksessä ovat tällä hetkellä hyvin? Mitä asioita perehdytyksessä vielä kehittäisit?

VERTAISTUKI

Yhteydenpito kollegoihin

	Päivittäin	Viikoittain	Harvemmin
Tapaan fyysisesti muita lähiesihenkilöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän yhteyttä puhelimitse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen yhteydessä sähköisesti (esim. sähköposti/Teams)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tapaan muita lähiesihenkilöitä

- Lähiesihenkilöiden kokouksissa
- Koulutuksissa
- Omassa tai kollegan yksikössä
- Muissa yhteyksissä, missä?
- En tapaa muita lähiesihenkilöitä

Olen osallistunut kuluneen 12 kuukauden aikana

	Kyllä	En
Lähiesihenkilöiden työnohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesihenkilöiden kehittämis-/työhyvinvointipäivään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähiesihenkilöiden ryhmävalmennukseen (coaching)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Annan arvosanaksi nykyiselle kokemalleni vertaistuelle



Miten kehittäisit lähiesihenkilöiden keskinäistä vertaistukea?

[Edellinen](#)
[Seuraava](#)

TYÖHYVINVOINTI

Kuinka tärkeänä näet lähiesihenkilöiden työhyvinvoinnin kannalta seuraavat asiat

	Erittäin tärkeänä	Melko tärkeänä	Jonkin verran tärkeänä	En juurikaan tärkeänä	En yhtään tärkeänä
Perehdytys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaistuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Itsensä kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ- ja vapaa-ajan erottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teen töitä vapaalla tai lomalla ollessani

- Päivittäin
 Viikoittain
 Kuukausittain
 Harvemmin
 En tee töitä vapaalla tai lomalla ollessani

Henkilökunta tavoittaa minut työpäiväni päättymisen jälkeen

- Työpuhelinnumerostani
 Henkilökohtaisesta puhelinnumerostani
 Sähköpostitse
 En ole tavoitettavissa vapaa-ajallani

Kuinka hyvin väittämät kuvaavat kokemaasi

	Pitää täysin paikkansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää jonkin verran paikkansa	Ei juurikaan pidä paikkaansa	Ei pidä paikkaansa
Koen usein työn imua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin pitää kahvi- ja lounastauot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen oloni levänneeksi vapailta palatessani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen riittämättömyyden tunteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oloni on stressaantunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nykyisessä tehtävässäni kuormitusta aiheuttaa

- Omien työtehtävien lisääntyminen
- Muutokset/uudistukset
- Sijaisten hankinta poissaoloihin
- Jatkuva kiire
- Ristiriidat työyhteisössä
- Henkilöstön sijaistaminen asiakastyössä
- Muut asiat, mitkä?

Annoin arvosanaksi nykyiselle kokemalleni hyvinvoinnille**Miten pidät huolta omasta työhyvinvoinnistasi ja jaksamisestasi?**[Edellinen](#)[Seuraava](#)

Voit halutessasi antaa palautetta kyselystä

Edellinen

Lähetä

6 / 6

Kiitos vastauksestasi!



Kysely luotu Webropolilla
[Klikkaa tästä](#) ja lue lisää

WEBROPOL-KYSELYN SAATEVIESTI

Hei vastaava ohjaaja!

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMKissa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa YAMK-tutkintoa. Toteutan sähköisen kyselyn perhe- ja sosiaalipalveluiden vastaaville ohjaajille opinnäytetyöni ensimmäisessä vaiheessa. Kyselyä seuraa teemahaastattelut ja kaksi metsätapaamista vammaispalveluiden vastaaville ohjaajille. Kyselyn, haastattelun ja metsätapaamisten lopputuloksena syntyy luontolähtöinen perehdytyspolku-työkalu vastaavien ohjaajien perehdytykseen. Valmiissa työkalussa huomioidaan erityisesti työhyvinvoinnin, vertaistuen ja luonnon hyvinvointivaikutusten teemat. Opinnäytetyölleni on myönnetty Espoon kaupungin tutkimuslupa.

Oheisen linkin kautta pääset kyselyyn ja kertomaan anonyymisti kokemuksistasi ja vaikuttamaan osaltasi valmiin työkalun sisältöön. Kysely koostuu pääasiassa monivalintakysymyksistä, joita pääset halutessasi täydentämään avoimissa kohdissa. Kyselyyn vastaaminen vie vain hetken ja luonnistuu hyvin töiden välissä kahvikupposen äärellä.

<https://link.webropolsurveys.com/S/A1954178B640DA07>

Vastausaikaa kyselyyn on kolme viikkoa ajalla 3.5.-23.5.2021.

Huom! Kysely tavoittaa sähköpostiryhmän kautta myös muita esihenkilöitä ja asiantuntijoita, mutta vastaathan kyselyyn vain jos nimikkeenäsi on vastaava ohjaaja 😊

Keväisin terveisin,

Susan Könönen
Sosionomi YAMK-opiskelija
csuko014@edu.xamk.fi

KYSELYN MUISTUTUSVIESTI

Hei!

Kysely on tavoittanut jo monta vastaajaa, kiitos teille siitä! Vastausaikaa on jäljellä 23.5. asti, joten vielä ehdit hyvin vastata.

Ota hetki aikaa itsellesi ja jaa kokemuksesi kyselyn teemoihin liittyen. Valmis opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseus-tietokannassa vuoden 2022 aikana. Yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa vastauksistaan.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/A1954178B640DA07>

Aurinkoisin terveisin,

Susan Könönen
Sosionomi YAMK-opiskelija
csuko014@edu.xamk.fi

Haastattelu vertaistuesta vammaispalveluiden lähiesi- henkilöille

TAUSTATIEDOT

1. Kuvaile suhdettasi muihin vastaaviin ohjaajiin tällä hetkellä.
2. Oletko ollut suunnitellusti mukana toisen vastaavan ohjaajan perehdytyksessä? Jos olet, millainen rooli sinulla oli?
3. Millainen perehdytysmateriaali vastaavan ohjaajan perehdytykseen on tällä hetkellä käytössä ja mitä mieltä olet siitä?

VERTAISTUKI

4. Miten määrittelet vertaistuen käsitteen?
5. Millaista vertaistukea saat itse tällä hetkellä? Entä millaista vertaistukea annat?
6. Millaista vertaistukea itse tarvitset?
7. Koetko vertaistuen nykyisellään riittävänä?
8. Millaisia vaikutuksia vertaistuellalla on sinuun? Mitä vertaistuki sinulle antaa?
9. Mikä estää vertaistuen/vertaistapaamisten toteutumista?

PEREHDYTYKSEN

10. Miten määrittelet perehdytyksen käsitteen?
11. Mistä asioista rakentuu vastaavan ohjaajan hyvä perehdytys?
12. Miten vertaistuki on ollut mukana omassa perehdytyksessäsi?

TULEVAISUUS

13. Millaisia kehittämistarpeita näet lähiesihenkilöiden vertaistuksessa?
14. Miten vertaistuen voisi huomioida osana uuden lähiesihenkilön perehdytystä?
15. Millainen olisi unelmiesi vertaistapaaminen (mitä, missä, milloin)

KUTSU HAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMKissa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa YAMK-tutkintoa. Selvitän opinnäytetyössäni vammaispalveluiden lähiesihenkilöiden kokemuksia vertaistuen teemasta puolistrukturoidun yksilöhaastattelun keinoin. Opinnäytetyöni tuotoksena syntyy luontolähtöinen perehdytyspolku-työkalu uusien lähiesihenkilöiden perehdytykseen ja haastattelusta nousseita teemoja hyödynnetään työkalun suunnittelussa.

Kutsun Sinut vammaispalveluiden lähiesihenkilö osallistumaan tähän tutkimukseen ja tuottamaan arvokasta tietoa vertaistuen ja perehdytyksen nykytilasta ja kehittämiskohteista. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja toivon, että mahdollisimman monelta löytyy innostusta osallistua ja vaikuttaa osaltaan kehittämistyön lopputulokseen.

Olen hakenut Espoon kaupungilta tutkimusluvan opinnäytetyöni toteuttamiselle ja se on myönnetty 28.4.21.

Noudatan opinnäytetyössäni hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä periaatteita Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaisesti https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Syntyneen aineiston käsittelyyn ei osallistu lisäksi muita henkilöitä. Haastattelut nauhoitetaan ja aineiston litteroinnin sekä analysoinnin jälkeen aineisto tuhoetaan tietoturvaseikat tarkasti huomioiden. Yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa vastauksistaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Kerään kaikilta haastateltavilta kirjalliset suostumukset haastatteluun osallistumisesta ja suostumus on tämän saatekirjeen liitteenä. Kaikille haastatteluun osallistuville annetaan pieni muistaminen kiitoksena tutkimukselle annetusta ajasta. Haastatteluaika ja -paikka voidaan sopia haastateltavan toiveiden mukaisesti ja aikataulu on joustava.

Ilmoitathan osallistumisestasi 20.6.21 mennessä.

Ystävällisin terveisin,

Susan Könönen
Sosionomi YAMK-opiskelija
csuko014@edu.xamk.fi

SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Minua on informoitu haastattelun aiheesta ja osallistun yksilöhaastatteluun vapaaehtoisesti. Minulla on oikeus halutessani perua osallistumiseni, vaikka haastattelu olisi ehditty tehdä.

Tarkka ajankohta ja paikka tarkentuvat suostumuksen antamisen jälkeen.

Espoossa

Allekirjoitus ja nimenselvennys



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

1

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään haastatteluun.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on

Susan Könönen

csuko014@edu.xamk.fi p. [REDACTED]

2. Opinnäytetyön suorittajat

Susan Könönen

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Haastattelut nauhoitetaan, jotta ne voidaan litteroida ja analysoida. Nauhoitteeseen tallentuu yksilön ääni, joka voidaan katsoa henkilötiedoksi, sillä henkilö voi olla tunnistettavissa äänestään. Nauhoitteita ei kuitenkaan kuuntele tai analysoi kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

- tutkittavan suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen
- yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen
- rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: Tarkoitukseni on laatia luontolähtöinen perehdytyspolku-työkalu vammaispalveluiden uusien lähiesihenkilöiden perehdytykseen yhteistyössä vastaavien ohjaajien kanssa. Tavoitteena on kehittää lähiesihenkilöiden vertaistukea ja perehdytystä. Haastattelun avulla kerätään tietoa siitä, millaisena vastaavat ohjaajat kokevat vertaistuen ja perehdytyksen nykyisellään ja miten em. asioita voisi kehittää. Haastattelusta nousseita ideoita ja tuloksia hyödynnetään perehdytyspolku-työkalun teossa.

Opinnäytetyön kesto: Opinnäytetyön kesto on helmikuusta 2021 touko-/kesäkuuhun 2022. Henkilötietojen (nauhoitteiden ääni) käsittely sijoittuu opinnäytetyöprosessissa aikavälille kesä-joulukuun 2021. Tänä aikana tapahtuu sekä haastattelut että niiden litterointi ja analysointi.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. Haastattelussa tallentuu ääni

B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

- Rotu tai etninen alkuperä
- Poliittiset mielipiteet
- Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus
- Ammattiliiton jäsenyys
- Geneettiset tiedot
- Biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten
- Terveys
- Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

- Tutkittavan/osallistujan suostumus
- Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi
- Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi
- Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Ääni tallentuu opinnäytetyön haastattelun kautta. Äänitteitä ei tallenneta tietokoneelle vaan tallenne on nauhurissa.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Henkilötietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemiseen asti. Tämän jälkeen henkilötiedot tuhoetaan.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Haastatteluiden nauhoitteet säilytetään nauhurissa ja niitä ei siirretä sähköiseen muotoon. Nauhuri säilytetään opinnäytetyön tekijän kotona lukitussa kaapissa. Kaapin avain on ainoastaan opinnäytetyön tekijän hallussa.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on: Susan Könönen, csuko014@edu.xamk.fi, p. [REDACTED]

- a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)
Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritetun käsittelyn lainmukaisuuteen.
- b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)
Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.
- c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)
Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.
- d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)
Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

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

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi

Teemoittelu esimerkki: vastaavan ohjaajan hyvä perehdytys

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema	Yläteema
<p>Perehdyttäminen siihen työtehtävään ja ehkä siihen työkuultuuriin. Meijän palveluihin perehdyttämistä.</p> <p>Sen korostaminen et hän on työnantajan edustaja.</p> <p>Tämmösiä hankalia henkilöstötilanteita pitäis yhdessä sitte käydä jos tulee vaik joku puheeksottaminen.</p> <p>Jotenki niiden kaikkien työkalujen ja järjestelmien nii niiden jonkunlainen sellainen suunnitelmallinen perehdyttäminen.</p> <p>Selkeä työnkuva ja selkeät tehtävät.</p> <p>Et hän näkis sen kokonaisuuden hän ymmärtäis mitä häneltä niinkun vaaditaan siinä tehtävässä.</p>	<p>Perehdyttäminen työtehtävään, työkuultuuriin, palveluihin</p> <p>Työnantajan edustajana toimiminen</p> <p>Hankalat henkilöstötilanteet</p> <p>Työkalut, järjestelmät</p> <p>Työnkuva, tehtävät</p> <p>Työnkuvan kokonaisuus</p>	<p>Työtehtävät</p> <p>Työnkuva</p> <p>Vastaavan ohjaajan rooli</p>	<p>Vastaavan ohjaajan keskeiset työtehtävät ja määritelty työnkuva</p>
<p>Parast olis jos siin perehdytyksessä olis mukana niinkun ihminen joka on vastaava tai on tehnyt niinku lähiesimiehen tehtäviä.</p> <p>Siin olis hyvä just et olis vaik toinen vastaava ohjaaja niinkun samantyyppisestä toiminnasta.</p> <p>Joku on oikeesti myös kädestä pitäen niinku perehdyttämäs</p>	<p>Mukana vastaava ohjaaja/joku jolla työkokeemus lähiesimiehen työstä</p> <p>Toinen vastaava ohjaaja samantyyppisestä toiminnasta</p> <p>Perehdyttäminen yhdessä</p>		

<p>Mun mielest hänelle vois nimetä suoraan jonkun tuutorin.</p> <p>Sovittais et ois vaik joku keneen vois alkuun olla yhteydes.</p> <p>Olis nimetty yksi henkilö joka häntä perehdyttää.</p> <p>Nimettäis vähä niinku joku tuutori.</p> <p>Et siinä vois niinku nimetä jonkun henkilön joka olis sit se tuutori.</p> <p>Nimetä jonkun niinkun toisen lähiesihenkilön siihen perehdytykseen... joku joka oikeesti tietää niist asioista.</p>	<p>Nimetä tuutorin</p> <p>Joku johon olla yhteydessä</p> <p>Nimetty perehdyttävä</p> <p>Nimetty tuutori</p> <p>Nimetty tuutori</p> <p>Nimetty lähiesihenkilö, joka perillä perehdytettävistä asioista</p>	<p>Toinen vastaava ohjaaja</p> <p>Toinen esihenkilö</p> <p>Tuutori</p>	<p>Vertainen/tuutori mukana</p>
<p>Ja et se käytäis sillee rauhassa, yleensä ne on hyvin nopeasti.</p> <p>Pikkuhiljaa et ei niinku yhtenä klönttinä kaikkee.</p> <p>Se on aika pitkä niinku prosessi...et se ei tapahdus kaikki kerralla vaan et niinku palasissa.</p> <p>Sehän vaatii aikaa, se ei tapahdu niinkun se perehtyminen viikossa eikä kahdessa.</p> <p>Perehdytykselle on sovittu joku tietty aika esimerkiksi vaik kaks viikkoo.</p> <p>Et siihen pitää olla aikaa, suunnitellusti.</p> <p>Mut sitä aikaa pitää olla myös pitkällä aikavälillä.</p>	<p>Perehdyttäminen rauhassa</p> <p>Vähitellen, ei kaikkea kerralla</p> <p>Pitkä prosessi, eteneminen vähitellen paloissa</p> <p>Vaatii aikaa, ei ole ohi hetkessä</p> <p>Sovittu tietty aika</p> <p>Suunnitellusti aikaa</p> <p>Aikaa pitkällä aikavälillä</p>	<p>Riittävästi aikaa</p> <p>Suunnitelmallisuus</p> <p>Eteneminen vähitellen</p>	<p>Suunnitelmallinen, aikaa vievä prosessi</p>

<p>Perehdyttäminen niinku parhaiten tapahtuu et ottaa niitä asioita sitä mukaa ku niitä eteen tulee.</p> <p>Perehdytystä pitäis saada siinä hetkessä sit ku sä teet sitä et sitä tehtäis yhdessä.</p>	<p>Asioiden läpikäynti sitä mukaan, kun ko. asioita kohdataan</p> <p>Perehdytys hetkessä, yhdessä</p>	<p>Perehdytys hetkessä</p>	<p>Käytännön harjoittelu</p>
<p>Et se olis myös jotain niinku materiaalia.</p> <p>Joku just paketti, joka niinku on kaikille meille niinku vampan vastaaville silleen samantyyppinen se runko tai pohja.</p> <p>Et olis semmonen selkeä pohja ja runko et minkä mukaan niinku niit asioit katsottais.</p> <p>Et se olis niinku suunnitelmallinen prosessi tää perehdytys niinku kaikilla muillakin.</p> <p>Etukäteen suunniteltu ja siihen on myös mietitty ne asiat mitä on niinku tärkeä käydä läpi.</p> <p>Et se ois semmost yhdenmukaista elikkä niinku on joku valmis perehdytyslomake.</p> <p>Semmonen joku listaus elikkä on valmiiks laitettu ylös, mitä kerrotaan.</p> <p>Et kyl siin semmonen runko kannattaa olla.</p>	<p>Materiaalia</p> <p>Samantyyppinen paketti, runko, pohja</p> <p>Selkeä pohja, runko, jonka mukaan edetä</p> <p>Suunnitelmallinen prosessi</p> <p>Etukäteen suunniteltu, mietitty läpikäytävät asiat etukäteen</p> <p>Yhdenmukainen, valmis perehdytyslomake</p> <p>Listaus, kirjattu ylös kerrottavat asiat</p> <p>Runko</p>	<p>Perehdytysmateriaali</p> <p>Perehdytysrunko</p> <p>Perehdytyspohja</p> <p>Perehdytyslista</p> <p>Perehdytyslomake</p>	<p>Perehdytysrunko</p>

KUTSU 1. METSÄTAPAAMISEEN OSALLISTUVALLE

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMKissa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa YAMK-tutkintoa. Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä syntyy luontolähtöinen perehdytyspolku-työkalu vammaispalveluiden vastaavien ohjaajien perehdytykseen. Keväällä olen toteuttanut työhyvinvointiin, vertaistukeen ja perehdytykseen liittyvän sähköisen kyselyn ja parhaillaan haastattelen vastaavia ohjaajia vertaistuen ja perehdytyksen teemoista.

Kutsun Sinut vammaispalveluiden lähiesihenkilö osallistumaan metsätapaamiseen ja luomaan yhdessä jotain aivan uutta! Metsätapaamisen tarkoituksena on toimia paitsi yhteiskehittämisen paikkana myös tilaisuutena nähdä kollegoitaan, viettää aikaa yhdessä ja jakaa tukea toinen toisillemme. 1. metsätapaamisessa ideoidaan ja suunnitellaan perehdytyspolku-työkalua sopivaa ketterän kehittämisen menetelmää hyödyntäen. Menetelmä tarkentuu osallistujamäärän vahvistumisen myötä.

1. Metsätapaaminen järjestetään **1.9.2021 klo 12:30 Hanikan luontopolulla**. Tavaataan Suvisaarentien kuntopolun pysäköintialueella (Suvisaarentieltä kyltit uimaranta ja kuntorata viitoittavat oikealle parkkialueelle).

Olen hakenut Espoon kaupungilta tutkimusluvan opinnäytetyöni toteuttamiselle.

Noudatan opinnäytetyössäni hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä periaatteita Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaisesti https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Syntyneen aineiston käsittelyyn ei osallistu lisäksi muita henkilöitä. Metsätapaamisessa syntynyt aineisto teemoitellaan ja aineiston analysoinnin jälkeen aineisto tuhotaan tietoturvaseikat tarkasti huomioiden. Yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa vastauksistaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Kerään kaikilta metsätapaamiseen osallistuvilta kirjalliset suostumukset osallistumisesta ja suostumus on tämän saatekirjeen liitteenä.

Ilmoitathan viimeistään 15.8.2021 mennessä osallistumisestasi.

Ystävällisin terveisin,

Susan Könönen
Sosionomi YAMK-opiskelija
csuko014@edu.xamk.fi

KUTSU 2. METSÄTAPAAMISEEN OSALLISTUVALLE

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMKissa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa YAMK-tutkintoa. Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä syntyy luontolähtöinen perehdytyspolkutyökalu vammaispalveluiden vastaavien ohjaajien perehdytykseen. Keväällä ja kesällä olen toteuttanut sähköisen kyselyn ja teemahaastattelun, joissa olen selvittänyt lähiesihenkilöiden kokemuksia työhyvinvointiin, vertaistukeen ja perehdytykseen liittyen. Alkusyksystä olen järjestänyt 1. metsätapaamisen, jossa on ideoitu ja suunniteltu yhdessä perehdytyspolkutyökalua.

Kutsun Sinut vammaispalveluiden lähiesihenkilö osallistumaan 2. metsätapaamiseen ja arvioimaan lähes valmista perehdytyspolku-työkalua. Metsätapaamisen tarkoituksena on ketterän kehittämisen menetelmää hyödyntäen arvioida, miltä työkalun sisältö ja ulkoasu näyttävät ja mitä muutoksia siihen on vielä syytä tehdä. Vietetään samalla mukava hetki yhdessä, luonnosta ja toistemme seurasta nauttien!

2. Metsätapaaminen järjestetään 29.10.2021 klo 13:00 Oittaaan luontopolulla osoitteessa Kunnarlantie 33-39. Tavataan ulkoilualueen parkkialueella, josta suunnataan yhdessä luontopolulle.

Olen hakenut Espoon kaupungilta tutkimusluvan opinnäytetyöni toteuttamiselle.

Noudatan opinnäytetyössäni hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuseettisiä periaatteita Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaisesti https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf Syntyneen aineiston käsittelyyn ei osallistu lisäksi muita henkilöitä. Metsätapaamisessa syntynyt aineisto teemoitellaan ja aineiston analysoinnin jälkeen aineisto tuhotaan tietoturvaseikat tarkasti huomioiden. Yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa vastauksistaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

Kerään kaikilta metsätapaamiseen osallistuvilta kirjalliset suostumukset osallistumisesta ja suostumus on tämän saatekirjeen liitteenä.

Ilmoitathan viimeistään 10.10.2021 mennessä osallistumisestasi.

Syysterveisin,

Susan Könönen
Sosionomi YAMK-opiskelija
csuko014@edu.xamk.fi

SUOSTUMUS 1. METSÄTAPAAMISEEN

Minua on informoitu metsätapaamisen aiheesta ja osallistun metsätapaamiseen vapaaehtoisesti. Minulla on oikeus halutessani perua osallistumiseni.

Espoossa

Allekirjoitus ja nimenselvennys

SUOSTUMUS 2. METSÄTAPAAMISEEN

Minua on informoitu metsätapaamisen aiheesta ja osallistun metsätapaamiseen vapaaehtoisesti. Minulla on oikeus halutessani perua osallistumiseni.

Espoossa

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Palautekysely metsätapaamisista

Hei vastaava ohjaaja!

Osallistuit metsätapaamiseen 1.9. suunnittelemaan luontolähtöistä perehdytyspolku-työkalua ja/tai 29.10. arvioimaan lähes valmista työkalua.

Toivottavasti sinulla on hetki aikaa vastata lyhyeen palautekyselyyn metsätapaamisiin liittyen. Kyselyssä on kolme avointa kysymystä ja aikaa vastaamiseen kuluu vain hetki. Kysely on anonymi eli henkilöllisyytesi ei paljastu kyselyn missään vaiheessa.

Vastausaikaa on 7.11. asti.

Ystävällisin terveisin,

Susan Könönen
YAMK-opiskelija
csuko014@edu.xamk.fi

1. Mikä metsätapaamisessa onnistui?

2. Mitä asioita jäin kaipaamaan metsätapaamisessa? Mitä vielä kehittäisin?

3. Millaisia vaikutuksia metsällä sinuun on?A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for the user to write their answer to the question. The box is positioned below the question text and occupies a significant portion of the page's width. There is a small, faint diagonal hatching mark in the bottom right corner of the box.

LUONTOLÄHTÖINEN PEREHDYTYSPOLKU

Luontolähtöinen perhdytyspolku -työkalu vie vastaavan ohjaajan perhdytyksen ulos luontoon. Valtse mentorisi kanssa perhdytykserralle lähimetsä tai luontopolku -Espoossa on mistä valita. Uuden oppimisen lisäksi polun varrelta löytyy vertaisten viinkkejä työssä jaksamisen tueksi ja tärppejä luonnon hyvinvointivaikutuksista.

