



Inka Tahvanainen

Esimies työhyvinvoinnin avainasemassa: yksityisen sektorin päihdekuntoutus- ja vieroitusyksiköiden työntekijöiden kokemuksia päivittäisjohtamisen merkityksestä työhyvinvointiin

Opinnäytetyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Terveydenhoitaja YAMK

Kliinisen asiantuntijuuden tutkinto-ohjelma sosiaali- ja terveysalalla

23.5.2022

Tekijä	Inka Tahvanainen
Otsikko	Esimies työhyvinvoinnin avainasemassa: yksityisen sektorin päihdekuntoutus- ja vieroitusyksiköiden työntekijöiden kokemuksia päivittäisjohtamisen merkityksestä työhyvinvointiin
Sivumäärä	45 sivua + 3 liitettä (16 sivua)
Aika	23.05.2022
Tutkinto	Terveydenhoitaja YAMK
Tutkinto-ohjelma	Kliinisen asiantuntijuuden tutkinto-ohjelma sosiaali- ja terveysalalla
Ohjaajat	Lehtori Helena Miettunen

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointi on ollut yhteiskunnallisessa keskustelussa aktiivisesti viimeiset vuodet. Koronapandemia, palkkaus, henkilöstön saatavuus, pitovoiman haasteet sekä tuleva SOTE-uudistus ovat heikentäneet alan vetovoimaa ja sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien kokemia työhyvinvointia. Tämän lisäksi mielenterveys- ja päihdehoitotyön erityispiirteet, kuten psykososiaalinen kuormitus, asiakkaiden päihtymystila ja väkivallan uhka vaikuttavat mielenterveys- ja päihdehoitotyötä tekevien ammattilaisten kokemaan työhyvinvointiin.

Tämän YAMK-opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten päivittäisjohtamisen osa-alueet vaikuttavat yksityisen sektorin laitospalveluissa välittömässä ja välillisessä asiakastyössä työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin sekä mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä. Laitospalveluissa päihdepalveluilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ympärivuorokautista laitospalvelusta- sekä vieroitusta.

Tutkimus toteutettiin metodologisena kyselytutkimuksena, jossa hyödynnettiin kvantitatiivisen tutkimuksen mukaisten strukturoitujen kysymysten lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen avoimia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset analysoitiin kuvaavilla analyysimenetelmillä ja avoimet kysymykset hyödyntäen fenomenologista analyysia sekä sisällönanalyysin prosessia.

Kyselyyn vastasi laitospalveluiden päihdepalveluiden 19 työntekijää, joka tarkoittaa 90.48% vastauskattavuutta erään yksityisen toimijan laitospalveluiden, eli päihdekuntoutus- ja vieroitusyksiköiden työntekijöistä. Tutkimuksen tuloksissa saatiin tietoa työhyvinvointia edistävästä sekä heikentävästä tekijöistä päivittäisjohtamisen näkökulmasta sekä kartoitettua välilliseen ja välittömään asiakastyöhön osallistuvien ammattilaisten kokemuksista työhyvinvoinnin ja päivittäisjohtamisen kehityskohteista.

Kyselytutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yksityisen sektorin laitospalveluiden sekä vastaavia palveluita tuottavien palveluntarjoajien työhyvinvointisuunnitelman laatimisessa ja päivittäisessä sekä päivittäisjohtamisen kehittämisessä.

Avainsanat	työhyvinvointi, päivittäisjohtaminen, laitosmuotoiset päihdepalvelut
------------	--

Author	Inka Tahvanainen
Title	How daily management effects employees experiences of well being at work
Number of Pages	45 pages + 3 appendices (16 pages)
Date	23 May 2022
Degree	Master of health care
Degree Programme	clinical expert master's degree programme
Instructors	Lecturer Helena Miettunen
<p>The well-being of working professionals in the social and healthcare sector has been active in the societal debate in recent years. The corona pandemic, salary, staff availability, the challenges of retention and the forthcoming reform of social and healthcare services have weakened the attractiveness and the well-being experienced by those working in the social and healthcare sector. Furthermore, the specific characteristics of mental health and substance abuse treatment, such as psychosocial stress, clients' state of intoxication, and the threat of violence, affect the well-being experienced by professionals in mental health and substance abuse treatment.</p> <p>The purpose of this study was to find out how the aspects of day-to-day management affect the well-being of professionals working in direct and indirect client work in institutional-type substance abuse services in the private sector, and what factors are perceived to promote and impair well-being at work. In this study, institutional-type substance abuse services refer to 24-hour institutional rehabilitation and detoxification.</p> <p>The research was carried out as a methodological survey. The survey utilized structured questions according to the quantitative research and open questions of the qualitative research. Structured questions were analyzed using descriptive analysis methods and open questions utilizing phenomenological analysis as well as the content analysis process.</p> <p>The survey was answered by 19 employees of institutional drug services, which means 90.48% response rate. The results of the study provided information on the factors that promote and impair well-being at work from the perspective of day-to-day management. The results also mapped the experiences of professionals participating in direct and indirect customer work on the developmental aspects of well-being at work and day-to-day management.</p> <p>The results of the survey can be utilized in the preparation and updating of an occupational well-being plan for private sector institutional substance abuse services and service providers providing similar services, as well as in the development of day-to-day management.</p>	
Keywords	well-being at work, day-to-day management, institutional-type substance abuse services

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Aikaisemmat tutkimukset ja teoreettinen tausta	2
2.1	Keskeiset käsitteet	4
2.1.1	Laitosmuotoinen päihdekuntoutus- ja vieroitus	4
2.1.2	Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa	6
2.1.3	Päivittäisjohtaminen sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa	8
2.2	Työnantajan velvollisuudet työhyvinvoinnin edistämisessä	12
2.3	Tiedonhaun prosessi	14
3	Tutkimusasetelma	16
3.1	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset	16
3.2	Työn tavoitteet	16
3.3	Opinnäytetyön vaiheet	17
3.4	Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät	18
3.4.1	Tutkimusmenetelmä	18
3.4.2	Kyselylomake	19
3.4.3	Tutkimuksen aineisto ja osallistujat	20
3.4.4	Aineiston analyysimenetelmät	21
4	Tutkimustulokset	24
4.1	Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	24
4.2	Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset	25
4.2.1	Päivittäisjohtamisen osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin	25
4.2.2	Työhyvinvointia edistävät tekijät	27
4.2.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	29
4.3	Kyselylomakkeen avoimet kysymykset	30
4.3.1	Päivittäisjohtamisen osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin	30
4.3.2	Työhyvinvointia edistävät tekijät	31
4.3.3	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	31
4.3.4	Päivittäisjohtamisen kehittäminen	32
5	Johtopäätökset	32
6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	34
6.1	Tutkimuksen eettisyys	34
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	35

6.2.1	Määrällisen tutkimuksen luotettavuus	37
6.2.2	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus	37
7	Pohdinta	38
7.1	Jatkotutkimusehdotukset	40
8	Lähteet	41

Liitteet

Liite 1. Strukturoitujen kysymysten vastaukset graafisesti esitettyinä

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Tutkimustiedote ja suostumus tutkimukseen osallistumisesta/ Liite vain tilaajan käyttöön

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointi on ollut yhteiskunnallisessa keskustelussa aktiivisesti viimeiset vuodet. Koronapandemia, palkkaus, henkilöstön vaihtuvuus, pito- ja vetovoiman haasteet sekä SOTE-uudistus ovat laske-neet alan vetovoimaa ja heikentäneet sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien koke-maa hyvinvointia (Työ- ja elinkeinoministeriö, viitattu 2.1.2022.)

Työhyvinvointia on tutkittu paljon eri näkökulmista: vuorotyön vaikutuksen näkökul-masta, esimiestyön, päivittäisjohtamisen ja johtamistyön näkökulmasta sekä henkilös-tön omien voimavarojen näkökulmasta (Suonsivu 2014: 101–110). Tutkimuksia, jotka olisivat tutkineet nimenomaan laitospuoleisten päihdepalveluiden eli päihdekuntoutuk-sen- ja vieroituksen työntekijöiden kokemuksia esimiestyön vaikutuksista työhyvinvoin-tiin oli kuitenkin saatavilla melko vähän.

Ympäri vuorokautisissa päihdepalveluissa työskentelevien hyvinvointiin ja viihtyvyyteen vaikuttavat työhyvinvoinnin tekijöiden, kuten työolojen sekä työilmapiirin lisäksi mielen-terveys- ja päihdetyön erityispiirteet. Päihdehoitotyö on vaativaa hoitotyötä ja laitos-muotoiset päihdepalvelut ovat määritelty erikoissairaanhoidon palveluiksi (Partanen ym. 2015: 345–346.) Päihdehoitotyön psykososiaaliset kuormitustekijät ovat tutkittuja: päihdetyössä työn kuormittavuutta lisäävät esimerkiksi asiakkaiden päihtymystila, mo-niongelmaisuus sekä psyykkisen ja fyysisen väkivallan uhka (Kehusmaa 2011: 27.)

Ympäri vuorokautisissa laitospuoleisissa päihdepalveluissa työskennellään kolmessa vuorossa viikon jokaisena päivänä. Vuorotyön ja epäsäännöllisen työajan haitoista, eri-tyisesti yövuorojen haitoista, on olemassa paljon tutkimustietoa (Hakola ym. 2010: 40–43). Näitä haittoja ovat esimerkiksi uni- ja valvetilan häiriöt, työtapatu- ja riskin kohoaminen, sydän- ja verisuonitautien sekä erilaisten syöpien riskin kohoaminen (Dall’Ora 2017, 12–18). Epäsäännöllistä vuorotyötä tekevillä on myös kohonnut riski mielenter-veyden häiriöihin (Ferri ym. 2016: 203–205).

Tämän YAMK-opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten päivittäisjohtamisen osa-alueet vaikuttavat yksityisen sektorin laitospuoleisissa päihdepalveluissa välittömässä

ja välillisessä asiakastyössä työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin sekä mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä.

Tähän opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus kohdistui laitospaikoissa päihdepalveluiden välittömään sekä välilliseen asiakastyöhön osallistuvien lähihoitajien, sairaanhoitajien, terveydenhoitajien, sosionomien, lääkärin, kokkien ja laitoshuoltajien omaan kokemukseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä päivittäisjohtamisen näkökulmasta.

Huomioiden nämä edeltävät sosiaali- ja terveysalan toimipaikkojen työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavat tekijät, kuten veto- ja pitovoiman haasteet, vuorotyö, väkivallan uhka sekä sosiaali- ja terveysalan vallitsevan tilanteen ja henkilöstön kuormituksen, on tutkimus yhteiskunnallisesti merkittävä ja tuo tarvittua lisätietoa siitä, miten laitospaikoissa päihdepalveluiden työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin kehittää päivittäisjohtamista kehittämällä. Tämä opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus tuo tilaajalle sekä vastavia palveluita tuottaville yksityisen sektorin toimijoille tarvittavaa lisätietoa, jota voidaan hyödyntää yhtiötasoisessa työhyvinvointisuunnitelman laatimisessa sekä päivittäisjohtamisen kehittämisessä.

2 Aikaisemmat tutkimukset ja teoreettinen tausta

Työhyvinvointia sekä johtamista on tutkittu paljon eri näkökulmista: vuorotyön vaikutuksen näkökulmasta, esimiestyön ja johtamistyön näkökulmasta sekä henkilöstön omien voimavarojen näkökulmasta (Suonsivu 2014: 101–110). Teoreettisen taustan vahvistamisessa käytettiin tässä tutkimuksessa systemaattista tiedonhaun prosessia, jonka tarkoituksena oli kartoittaa olemassa olevaa tutkimustietoa aihepiiriin ympäriltä. Aihepiiriin lähelle liittyviä tutkimuksia löytyi paljon, mutta tutkimuksia, jotka olisivat tutkineet nimenomaan laitospaikoissa päihdepalveluiden eli päihdekuntoutuksen- ja vieroituksen työntekijöiden kokemuksia esimiestyön vaikutuksista työhyvinvointiin oli saatavilla melko vähän.

Tiina Hirvonen (2018) on tutkinut pro gradu tutkielmassaan hoitajien hyvinvointia vuorotyössä kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimuksessa vahvistettiin vuorotyön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät sekä näiden vaikutukset työssä jaksamiseen sekä työhyvinvoinnin kokemiseen (Hirvonen 2018).

Lauri Lepola (2017) on koonnut pro gradu tutkielmassa työhyvinvointiin ja johtamiseen liittyviä väitöskirjatasoisia tutkimuksia vuosilta 2009–2016. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kartoittaa olemassa olevaa tutkimustietoa sekä johtamisen vaikutusta työhyvinvointiin. Lepola toteaa tutkimustuloksissaan työhyvinvoinnin vaativan tavoitteellista johtamista ja että johtamisella on suoria vaikutuksia työhyvinvoinnin kokemiseen (Lepola 2017).

Heikki Penttilä (2017) on tutkinut hallintotieteellisen kirjallisuuskatsauksen avulla eettisen johtamisen vaikutuksista työhyvinvointiin sekä organisaatiositoutumiseen. Penttilä toteaa tutkimustuloksissaan johtamisella olevan suoria vaikutuksia sekä työhyvinvointiin että organisaatiositoutumiseen. Eettinen johtaminen, eli avoin ja luottamuksellinen johtaminen, todetaan vaikuttavan myös työryhmän eettiseen ilmapiiriin, luottamuksentunteeseen työtä sekä johtoa kohtaan sekä sitoutumiseen kohti työyhteisön yhteisiä tavoitteita. Penttilä toteaa hyvinvoivien työntekijöiden sitoutuvan todennäköisemmin myös työpaikkaan sekä organisaatioon. (Penttilä 2017).

Heli Väisänen (2013) on tutkinut pro gradu tutkielmassaan työssäjaksamisen voimavaroja sekä työssä jatkamista geriatrissa hoitotyötä tekevillä. Väisänen haastattelututkimuksen tuloksissa korostui työhyvinvointia tukevien voimavarojen keskeisimmiksi tekijöiksi hyvät suhteet työtovereihin, toimivan työyhteisön sekä asiakkaat (Väisänen 2013).

Myös mielenterveys- ja päihdetyön erityispiirteistä sekä työssäjaksamisesta on tehty tutkimuksia. Teija Ollila (2016) on tutkinut opinnäytetyössään päihdetyöntekijän työssä jaksamista. Päihdetyö on muuttunut monimuotoisemmaksi ja päihdepalveluiden tarve on kasvanut lähivuosina. Päihdetyön osaamistarpeet ovat näiden tekijöiden vuoksi myös muuttuneet ja päihdetyössä tarvitaan entistä laajempaa osaamista esimerkiksi mielenterveystyöstä, somatiikasta sekä sosiaalityöstä. Ollilan haastattelututkimuksen keskeisinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä päihdetyössä oli esimiehen tuki, työyhteisö, hyvä työilmapiiri sekä kannustus. Myös säännöllinen työnohjaus sekä oman osaamisen kehitysmahdollisuudet olivat keskeisiä tekijöitä päihdetyössä jaksamisessa (Ollila 2016).

Marko Jokio (2014) on tutkinut YAMK – opinnäytetyössä päihdehuollon tukiasunto-ohjaajien työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä sekä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Laadullisessa tutkimuksessa keskeisiä työhyvinvointia kuormittavia tilanteita ja tekijöitä

olivat esimerkiksi rajaustilanteet, työn ennakoimattomuuden sekä työn rajaamisen haasteet. Myös psyykkisen ja fyysisen väkivallan uhka sekä varsinaiset väkivaltilanteet on koettu päihdetyössä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Työhyvinvointia edistävinä tekijöinä koettiin päihdetyön ammatillinen monipuolisuus ja kiinnostavuus, työssä kehittymismahdollisuudet, sekä pienetkin onnistumiset työssä. Myös esimiehen tuen merkitys korostui vaativassa päihdetyössä. (Jokio 2014).

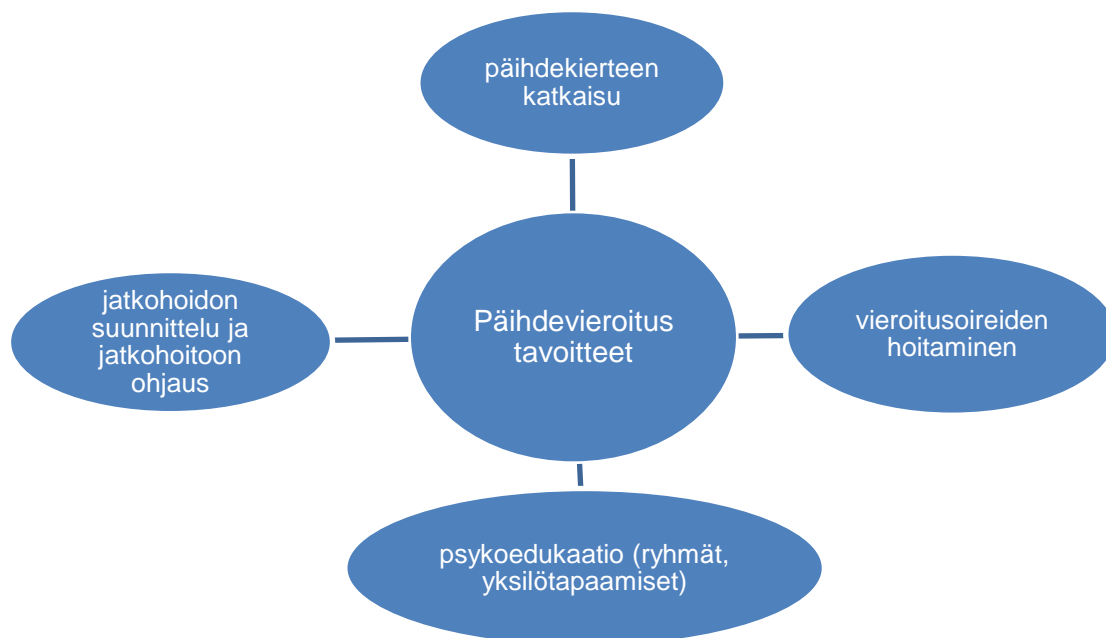
2.1 Keskeiset käsitteet

2.1.1 Laitosmuotoinen päihdekuntoutus- ja vieroitus

Päihderiippuvuus on sairaus, josta irrottautuminen voi vaatia pitkän hoito- ja tukijakson (Knuuti 2007: 25–27). Päihderiippuvuuden hoidon ensimmäinen osa on tyyppillisesti vieroitushoito, jonka tarkoituksena on katkaista päihdekierre ja hoitaa pitkäaikaisen yhtäjaksoisen päihteidenkäytön aiheuttamaa vieroitusoireyhtymää eli niin kutsuttuja akuutteja somaattisia ja psyykkisiä vieroitusoireita sekä tukea ja arvioida asiakkaan psyykkistä ja somaattista vointia (Aho ym. 2006: 35–36.) Vieroituksen tarkoituksena on myös ehkäistä päihteidenkäytön lopettamisesta aiheutuvia vakavia haittoja kuten tajuttomuuskouristuskohtauksia ja delirium oireilua (Knuuti 2007: 32-34). Akuutit vieroitusoireet kestävät käytetystä päihteestä tai päihteistä sekä käytön kestosta riippuen yksittäisistä päivistä noin viikkoon. Vieroitusoireet voidaan jakaa lievistä vaikeisiin, jossa lievillä tarkoitetaan esimerkiksi itsestään ohi meneviä pahoinvointia, väsymystä ja vapinaa. Vaikeina vieroitusoireina voidaan pitää tajuttomuuskouristuskohtauksia, tajunnan tason heikentymistä sekä paikan- tai ajantajun menetystä. Vaikeat vieroitusoireet ovat aina lääkkeillä hoidettavia ja vaativat yleensä myös laitosmuotoista hoitoa (Havio ym. 2009: 140.)

Vieroitushoito voidaan toteuttaa käytetystä päihteestä tai päihteistä riippuen avo- tai laitosmuotoisena. Avovieroituksia tehdään päihdepoliklinikoilla sekä terveysasemilla ja tällöin asiakas käy hoitavassa yksikössä päivittäin voinnin arvioissa sekä saamassa mahdollisia tukilääkkeitä. Muutoin asiakas on avovieroituksen ajan omassa kotonaan. Avovieroitusta ei voida toteuttaa, mikäli asiakkaan vieroitusoireet ovat vaikeita tai mikäli asiakkaalla on terveyshistoriassa delirium- tai tajuttomuuskouristuskohtaustaipumus. Myös asunnottomuus on este avovieroitukselle. Laitosmuotoisissa vieroitushoitoyksiköissä hoitajaksot määrittyvät käytettyjen päihteiden mukaan kolmesta vuorokaudesta muuta-

maan viikkoon. Huumeista johtuvat vieroitusoireet kestävät tyypillisesti alkoholista johtuvia vieroitusoireita kauemmin ja vaativat myös pidempää hoitoaikaa (Havio ym. 2009: 140–142.)



Kuvio 1. Sosiaali- ja terveysministeriön päihdehoidon laatusuosituksen tavoitteet. (Mukaillen STM 2002)

Päihdekuntoutus on päihderiippuvaisille kohdennettu hoitovaihe, jota edeltää yleensä akuutti päihdehoitajakso vieroitushoidossa tai päihdepoliklinikalla (Holopainen 2003: 192–193). Laitosmuotoisella päihdekuntoutuksella tarkoitetaan laitospöytäsuhteissa tapahtuvaa kuntoutusjaksoa, jossa asiakas sitoutuu olemaan laitospöytäsuhteissa kuntoutuksensa ajan (Kari ym. 2013: 174). Laitosmuotoinen kuntoutus on tarkoitettu erityisesti asiakkaille, jotka eivät selviä avohoidon tukitoimilla, kuten päihdepoliklinikoiden päihdehoitajien tapaamisten tukemana vieroitusjakson jälkeen vaan uhkana on päihdeidenkäytön jatkuminen eli retkahdus (Knuuti 2007: 27).

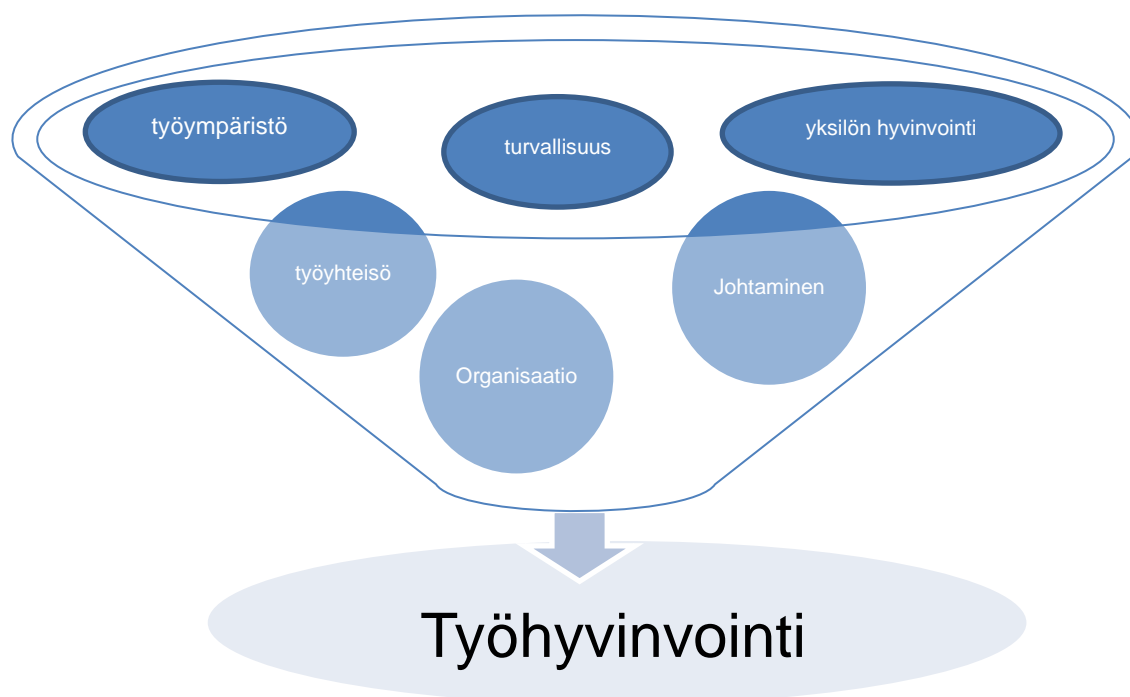
Laitoskuntoutusjakson kesto vaihtelee merkittävästi riippuen kuntoutuspaikan hoitomenetelmistä sekä hoidon maksavan kunnan käytänteistä. Tyypillisesti päihdekuntoutus laitoksessa kestää kahdesta viikosta useisiin kuukausiin ja hoitoon hakeudutaan maksusitoumuksella oman kunnan päihdepoliklinikan tai terveysaseman kautta. Päihdekuntoutukseen hakeutumisen käytänteet vaihtelevat kunnittain. Päihdekuntoutuksen sisällöt

vaihtelevat yksilöllisesti hoitopaikasta riippuen, mutta sisältävät yleensä yksilötapaamisia, lääkehoitoa, ryhmätoimintaa sekä yhteisömuotoisia toimintoja (Knuuti 2007: 25.)

Laitosmuotoiset yksityiset kuntoutuspalvelut sisältyvät sosiaalihuollon lupien alaiseen toimintaan ja toiminta vaatii valvovan viranomaisen eli aluehallintaviraston tai Valviran voimassa olevat toimintaluvat (Valvira, viitattu 16.1.2022.) Laitosmuotoiset yksityiset päihdevieroituspalvelut ovat puolestaan terveydenhuollon lupien varaista toimintaa ja vaativat terveydenhuollon luvat valvovalta viranomaiselta (Valvira, viitattu 16.1.2022). Kelan hyväksymiä Yksityisiä laitosmuotoisia päihdekuntoutusta tarjoavia yksiköitä on Suomessa 40 (Kela, viitattu 16.1.2022). Yksityisiä laitosmuotoisia päihdevieroitusta tarjoavia yrityksiä ei ole listattu, eikä niiden määrästä ole tarkkaa tietoa saatavilla.

2.1.2 Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa

Työterveyslaitos määrittää työhyvinvoinnin seuraavasti: ”työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatioissa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee elämänhallintaa” (Työterveyslaitos viitattu 2.1.2022.) Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jaotella seuraaviin osa-alueisiin: organisaation rakenne ja toiminta, johtaminen, työyhteisö ja sen toiminta sekä yksilön hyvinvointi (Virolainen 2012: 28). Tässä tutkimuksessa keskitytään työhyvinvoinnin johtamisen osa-alueeseen. Johtamisella ja johtamistyylillä nähdään olevan vaikutusta työhyvinvointiin, työn hallinnan kokemukseen, työilmapiiriin sekä työssä viihtymiseen (Kauhanen 2016: 17–20).



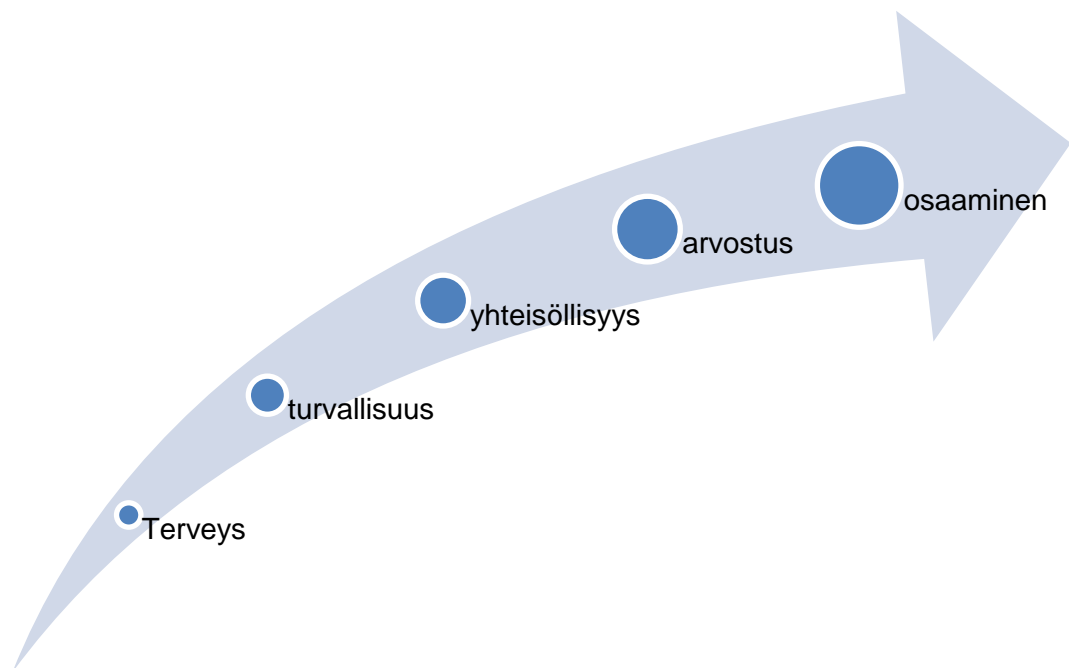
Kuvio 2. Työterveyslaitoksen määritelmä työhyvinvoinnista. (Mukautettu työterveyslaitos)

Työhyvinvoinnin vaikutuksia voidaan arvioida yksilö- ja organisaatiotasolla. Yksilötasolla työhyvinvointi voi parhaimmillaan tuoda työhön tyytyväisyyttä, työn mielekkäänä kokemisen sekä työhön paremman sitoutumisen. Organisaatiotasolla hyvä työhyvinvointi näkyy työn ja toiminnan tuloksellisuutena, veto- ja pitovoimana sekä sairauspoissaolojen vähentymisenä. Myös asiakastyytyväisyys nähdään olevan osaltaan sidonnainen työntekijöiden hyvinvointiin (Tampereen yliopisto, viitattu 16.1.2022.)

Työhyvinvoinnin nähdään olevan kokonaisuus, jonka muodostavat työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Kauhanen 2016: 25–28). Työhyvinvointia on tutkittu lisäävän esim. esimiestyö, ammattitaidon kehitys ja ylläpitäminen, työolot sekä työryhmässä vallitseva positiivinen työilmapiiri (Ahonen 2006: 66–67). Työhyvinvointia heikentävät esimerkiksi vuorotyö (erityisesti yötyö), arvostuksen puutteen kokemus sekä huono ilmapiiri (Suonsivu2014: 58–63, 101–110.)

Työhyvinvointia on kuvattu myös tarvehierarkian pohjalta esitettynä etenevänä kokonaisuutena, jossa yhdistyy ihmisen perustarpeet suhteessa työhön (Työturvallisuuskeskus 2009). Maslowin motivaatioteoriaan perustuvat työhyvinvoinnin portaat koostuvat työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tarvehierarkian portaissa voi edetä vain saavuttamalla

ensin edellisen portaan tavoitteet. Työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen askel on terveys, joka sisältää fysiologiset perustarpeet kuten levon ja unen, liikunnan, sopivan kuormittavan työn sekä terveellisen ravinnon. Riittävän hyvä terveys ja terveelliset elintavat ovat pohja myös työhyvinvoinnille (Keskinen 2013: 311-312.) Työhyvinvoinnin portaiden toinen askel on turvallisuus, joka sisältää turvallisen ja terveellisen työympäristön, oikeudenmukaisen ja syrjimättömän kohtelun työssä sekä työn pysyvyyden. Portaiden kolmas askel on yhteisöllisyyden kokeminen, jonka nähdään sisältävän hyvän työilmapiirin, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisen. Neljäs porras koostuu arvostuksesta, joka näkyy työssä esimerkiksi arvojen, vision ja mission mukaisesta toiminnasta, tasavertaisuudesta, palkitsemisesta sekä palautteen antamisesta. Viidentenä ja viimeisenä portaana on osaaminen, joka sisältää elinikäisen osaamisen kehittämisen sekä oman osaamisen valjastuksen työhön (Työturvallisuuskeskus 2009.)



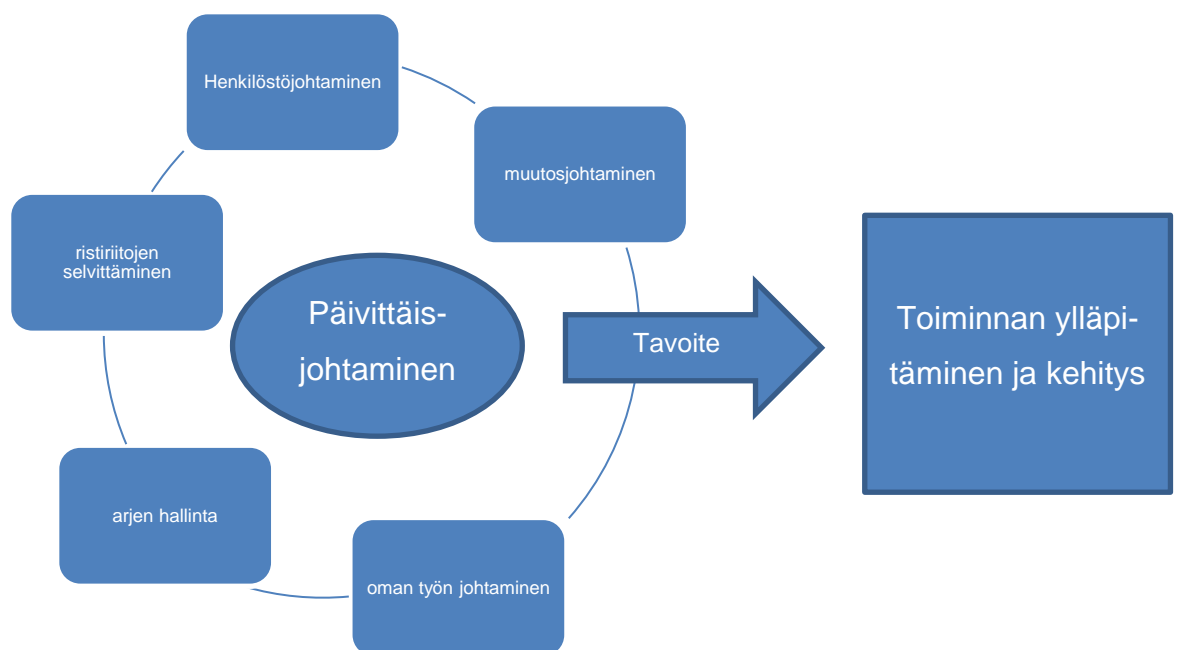
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat. (Mukautettu Työturvallisuuskeskus 2009)

2.1.3 Päivittäisjohtaminen sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa

Johtajuuden ja johtamisen käsitteet ovat muovautuneet vuosien saatossa toimialasta ja substanssista riippuen, eikä yksiselitteistä käsitettä johtamisesta sekä sen tavoitteista ja

mittareista ole (Storey 2004: 339). Kuitenkin johtajuus voidaan jakaa taloudelliseen- ja liiketaloudelliseen asioiden johtamiseen sekä johtajuuteen, jolla käsitetään henkilöstön ja prosessien johtajuus. (Chen ym. 2005: 102). Johtamisen toimintaympäristöiksi määritellään yksikkö, organisaatio sekä ulkomaailma. (Poksinska ym. 2013: 886 – 887).

Päivittäisjohtamisella tarkoitetaan toimintayksikön arjen hallintaa, henkilöstöjohtamista, muutosjohtamista, ristiriitatilanteiden selvittämistä sekä oman työn johtamista. Päivittäisjohtamisen keskeisin tavoite on taata toiminnan ylläpitäminen sekä turvaaminen (Lankinen ym. 2004: 11.) Päivittäisjohtamiseen nähdään kuuluvan myös työntekijöiden ohjaimista kohti organisaation yhteisiä tavoitteita (Ollila 2005: 13). Päivittäisjohtaminen tapahtuu johtamisen toimintaympäristöistä johdettavana olevassa yksikössä sekä välillisesti organisaatiossa johtajan positiosta sekä vastuualueesta riippuen (Viitala 2004: 71–72). Onnistunut päivittäisjohtaminen tuottaa työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2016).

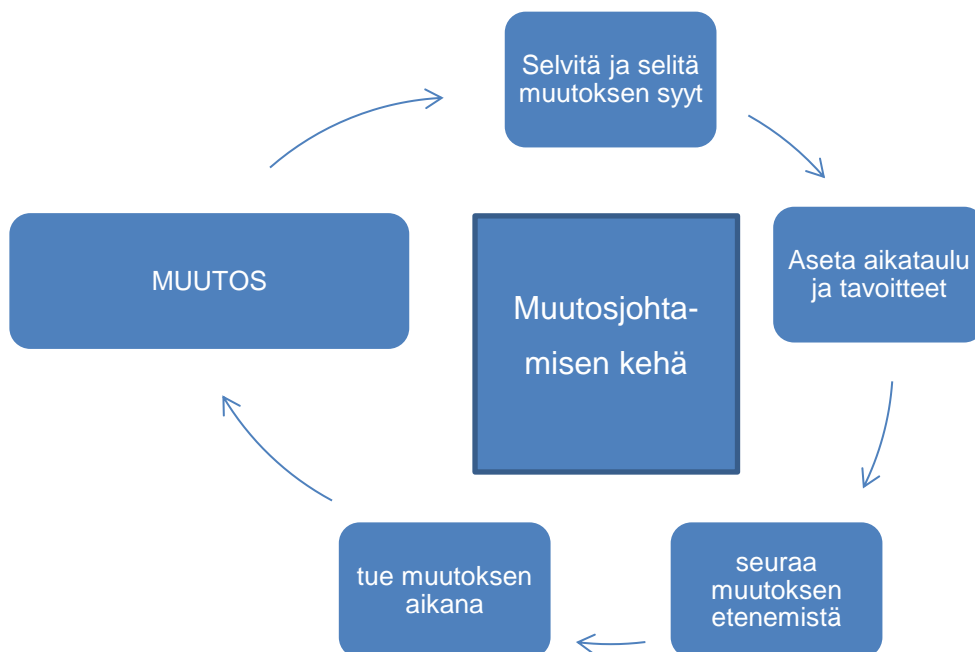


Kuvio 4. Päivittäisjohtamisen määritelmä (Mukautettu Lankinen ym 2004)

Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan henkilöstöön liittyvää johtamista, kuten henkilöstön voimavarojen ja osaamisen johtamista, työsuhteiden johtamista sekä henkilöstön päivittäisjohtamista. (Suonsivu 2014: 134). Henkilöstön osaamisen valjastaminen työyhteisön ja organisaation käyttöön on keskeinen henkilöstöjohtamisen alue. Hyödyntämällä työntekijöiden yksilöllistä osaamista lisätään myös henkilöstön motivaatiota ja sitoutuneisuutta työhön (Viitala 2015: 32–33.) Henkilöstön osaamista tulisi arvioida säännöllisesti

kehityskeskusteluissa sekä määritettäessä organisaatiotasoisesti osaamis- ja koulutus-tarpeita. Henkilöstö on työnantajan tärkein voimavara ja ymmärrys siitä, että organisaation arvoihin sitoutunut työntekijä on myös suuri kilpailuetu, täytyisi olla henkilöstöjohtamista ohjaava näkökulma (Grönroos & Perälä 2004: 22). Myös työyhteisön ristiriitatilanteiden selvittäminen on keskeinen osa henkilöstöjohtamista. Esimiehen tulisi pystyä tarttumaan ristiriitatilanteisiin oikea-aikaisesti ja tasa-arvoisesti (Day ym. 2017: 295).

Muutosjohtamisella tarkoitetaan muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin ja muutoksiin vastaamista (Leinonen ym. 2012: 312 – 314). Sosiaali- ja terveysalan työskentely- ja toimintatavat ovat murroksessa ja yksikön esimieheltä vaaditaan uuteen teorian tietoon ja muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin pohjautuvaa muutosjohtamisen osaamista. (Viitala 2005: 110–111.) Muutos työelämässä näkyy niin toimintaympäristön muutoksina, asiakaskunnan tarpeiden muutoksina kuin työn tekemisen muutoksina. (Suonsivu 2014: 14). Muutos, oli se sitten positiivinen tai negatiivinen, vaikuttaa aina työryhmään aiheuttaen muutosvastarintaa. Muutoksessa luottamus esimieheen on usein koetuksella ja hyvä esimiehisyyks mitataan varsinkin suuremmissa muutostilanteissa. Esimiehen haasteena muutosjohtamisessa onkin usein työryhmän motivoiminen ja sitouttaminen muutoksen läpiviemiseen sekä sitoutumiseen kohti yhteistä tavoitetta (Vuorinen 2008: 28.) Muutosjohtamisen onnistumisessa keskeisiä tekijöitä ovat muutoksen syiden avaaminen, viestinnän läpinäkyvyys, esimiehen läsnäolo ja tuki sekä yhteiseen tavoitteeseen sitouttaminen (Viitala 2005: 110–111).



Kuvio 5. Muutoksen kehä. (Mukautettu Vuorinen 2008)

Oman työn johtamisella tarkoitetaan omasta vastuualueesta huolehtimista, omasta hyvinvoinnista huolehtimista sekä omasta osaamisesta huolehtimista (Miettinen ym. 2000: 62). Oman vastuualueen huolehtiminen on oman työn organisoimista niin, että välttämättömät työtehtävät tulevat hoidetuksi sovitusti. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on jokaisen työntekijän tehtävä, mutta tämä korostuu vaativissa esimiestehtävissä. Ihminen on psykofyysisosiaalinen kokonaisuus, joka tarkoittaa, että henkilön psyykinen-, fyysinen- ja sosiaalinen terveys ovat yhteydessä toisiinsa (Farquharson ym. 2012: 1624-1626). Laiminlyömällä jotain näistä osa-alueista on sillä suora vaikutus myös työhyvinvointiin (Suonsivu 2014: 45–46.) Omasta osaamisesta huolehtiminen on myös esimiehen tehtävä: ammatillisesti kypsä esimies tunnistaa omat osaamisen kehitystarpeet sekä vahvuudet ja osaa tarvittaessa rajata tehtäviään osaamiseen perustuen sekä hankkia tarvittavaa lisäosaamista (Kauhanen 2016: 17). Myös esimiehen kehitystarpeita sekä osaamisen tarpeita tulisi arvioida säännöllisesti kehityskeskusteluissa tai muissa organisaation sisällä sovituisissa foorumeissa (Suonsivu 2014: 66).

Arjen hallinnalla tarkoitetaan toimintayksikön toiminnan kannalta keskeisten asioiden johtamista. Näitä ovat sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköstä riippuen esimerkiksi palkkahallinnon asiat, työvuorosuunnittelu, budjetin seuranta ja hallinta, mitoituksen hallinta, asiakas-, kunta- ja tilaajayhteistyö sekä toiminnan raportointi. (Hirvonen 2018: 22.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikön johtajana tai vastuuhenkilönä toimimiseen on erilaiset vaatimukset lupaviranomaisesta riippuen. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikön johtajan sekä vastuuhenkilön vaatimukset määrittelevät valvovat viranomaistahot (aluehallintavirasto ja Valvira). Terveystenhuollon palveluyksikön vastaavan johtajan vaatimuksina on soveltuva koulutus (laillistettu- tai nimikesuojattu terveydenhuollon ammattihenkilö) sekä vähintään kahden vuoden työkokemus toimialalta (Aluehallintavirasto, viitattu 1.2.2022.) Sosiaalihuollon palveluyksikön vastuuhenkilönkelpoisuuden arviointi perustuu sosiaalihuoltolain 46 a §:n 3 momentin mukaisiin vaateisiin: tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto, alan tuntemus sekä riittävä johtamistaito (Valvira, viitattu 16.1.2022).

Päivittäisjohtamisen vaikutuksia työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin kokemiseen on tutkittu paljon ja johtamisella on huomattu olevan suoria vaikutuksia työhyvinvoinnin kokemiseen (Manka ym. 2012: 85–92).

2.2 Työnantajan velvollisuudet työhyvinvoinnin edistämiseksi

Työnantajalla sekä esimiehellä on toimialasta riippumatta lakiin sidottuja velvollisuuksia työhyvinvoinnin ylläpitämisen näkökulmasta.

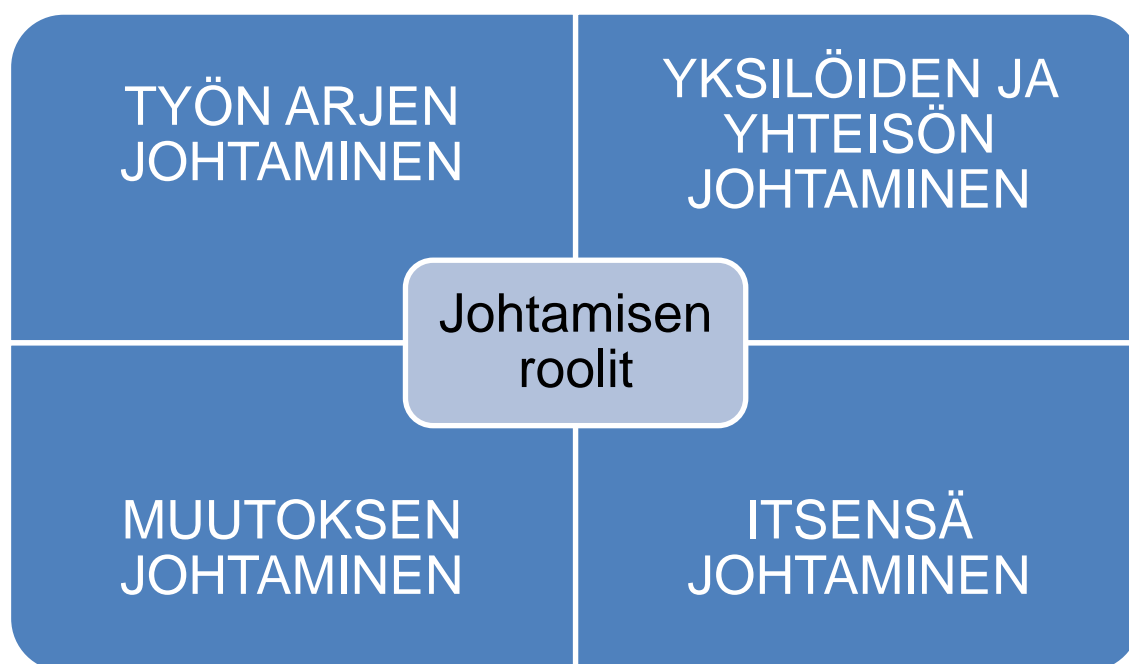
Työnantajan velvollisuuksia ovat:

- Kehittää työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työympäristöä yhteistoiminnassa
- ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia
- luoda turvallinen, terveellinen ja tarkoituksenmukainen työympäristö
- suunnitella ja varmistaa toimintaedellytykset
- luoda menettelytavat ja toimintaohjeet
- järjestää ja toteuttaa työterveyshuolto
- edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
- määrittää esimiehen tehtävät
- antaa perehdytystä sekä tukea esimiehen työhön
- varmistaa esimiehen edellytykset työn hoitamiseen (Työturvallisuuskeskus 2022: 24.)

Esimiehen velvollisuuksia ovat:

- edustaa työnantajaa suhteessa työntekijöihin
- johtaa työtä
- järjestää työt niin, että työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset otetaan huomioon
- kohtelee työntekijöitä syrjimättömästi ja tasapuolisesti
- seuraa töiden sujumista ja työyhteisön tilaa
- poistaa epäkohtia ja häiriöitä (Työturvallisuuskeskus 2022: 26.)

Johtamisen roolit organisaatiossa voidaan nähdä jakautuvaksi neljään eri rooliin:



Kuvio 6 Johtamisen roolit organisaatiossa. (Mukautettu työturvallisuuskeskus 2022)

Työn arjen johtaminen

- Toimintaympäristön seuraaminen
- Tavoitteiden toteutumisen seuraaminen
- Resurssien ja aikataulujen hallinta
- työn organisointi
- osaamisen ja oppimisen johtaminen
- työn tarpeiden ennakointi (Työturvallisuuskeskus 2022: 28.)
- häiriötiloihin puuttuminen ja purku

Yksiköiden ja yhteisön johtaminen

- vuorovaikutuksen tukeminen
- viestintä
- vahvuuksien valjastaminen käyttöön
- palautteen anto
- innostaminen ja läsnäolo
- työnhallinnan ja työkyvyn edistäminen (Työturvallisuuskeskus 2022: 28.)

Muutoksen johtaminen

- kehittämistavoitteiden asettaminen ja seuranta omalla vastualueella
- tiedottaminen

- muutoksen tukeminen (Työturvallisuuskeskus 2022: 28.)

Itsensä johtaminen

- Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen
- omien vahvuuksien ja kehitystarpeiden huomaaminen
- oman osaamisen kehittäminen
- tuen hakeminen
- työkuorman hallinta (Työturvallisuuskeskus 2022: 28.)

2.3 Tiedonhaun prosessi

Tutkimuksen tausta-aineiston haussa käytettiin seitsenvaiheista tiedonhaun prosessia (kuvio 7). Hakusanoja esitettiin tekemällä alustavia tietokantahakuja eri tietokannoissa, jolloin arvioitiin myös tietokantojen soveltuvuutta oikeanlaisen tiedon löytämisessä. Tiedonhaussa käytettiin Medic, PubMed, Ebsco sekä MetCat Finnan tietokantoja. Tietonannat valikoituvat käytettävyyden sekä alustavien tietokantahakujen pohjalta.

Tiedonhaussa pyrittiin käyttämään erityisesti vertaisarvioituja (peer reviewed) artikkeleita ja tutkimuksia, jotka lisäävät tiedonhaun luotettavuutta. Tutkimuksen tiedonhaussa käytetyt hakusanat olivat: shiftwork, wellbeing, leadership, teamleading, lean-leaders, työhyvinvointi, vuorotyö, päihdetyö, päihdehoitotyö, päivittäisjohtaminen sekä day-to-day management.



Kuvio 7. Systemaattisen tiedonhaun prosessi.

Tutkimuksen tausta-aineistona käytetyt tutkimukset seulottiin aluksi otsikoiden perusteella ja sitten tutkimuksen tiivistelmän perusteella. Jatkoon valikoidut tutkimukset arviointiin sisällöllisen soveltuvuuden perusteella. Lopuksi valitut tausta-aineistot arviointiin myös Joanna Briggs instituutin (JBI) tutkimuksen arviointikriteeristöä käyttäen sekä arvioiden seuraavien kysymysten paikkaansa pitävyyttä aineistossa:

Onko tieto ajantasaista?
Onko tieto luotettavaa?
Onko tieto puolueetonta?
Onko kirjoittajalla/kirjoittajilla riittävä asiantuntemus aiheesta?
Onko tieto kattavaa?

Taulukko 1. Tausta-aineiston luotettavuuden arviointi. (Mukautettu Hotus 2022)

3 Tutkimusasetelma

3.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tämän YAMK-opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten päivittäisjohtamisen osa-alueet vaikuttavat yksityisen sektorin laitospuolisissa päihdepalveluissa välittömässä ja välillisessä asiakastyössä työskentelevien ammattilaisten työhyvinvointiin sekä mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia edistävinä ja heikentävinä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää tutkimuksen osallistuvien yksiköiden työntekijöiden kokemuksia päivittäisjohtamisen kehitystarpeista.

Tutkimuskysymykset tässä tutkimuksessa ovat:

1. Miten päivittäisjohtamisen osa-alueiden koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin?
2. Millaisia kokemuksia työhyvinvointia edistävästä tekijöistä päivittäisjohtamisen näkökulmasta työntekijöillä on?
3. Millaisia kokemuksia työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä päivittäisjohtamisen näkökulmasta työntekijöillä on?
4. Miten päivittäisjohtamista tulisi kehittää, jotta työhyvinvointi koettaisiin paremmaksi?

3.2 Työn tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli antaa yksityisen sektorin laitospuolisia päihdepalveluita tuottavalle toimijalle ajankohtaista tutkimustietoa laitospuolisissa päihdepalveluissa työskentelevien ammattilaisten työhyvinvoinnin sekä päivittäisjohtamisen kehittämiseen. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelman laatimisessa sekä päivittäisjohtamisen kehittämisessä.

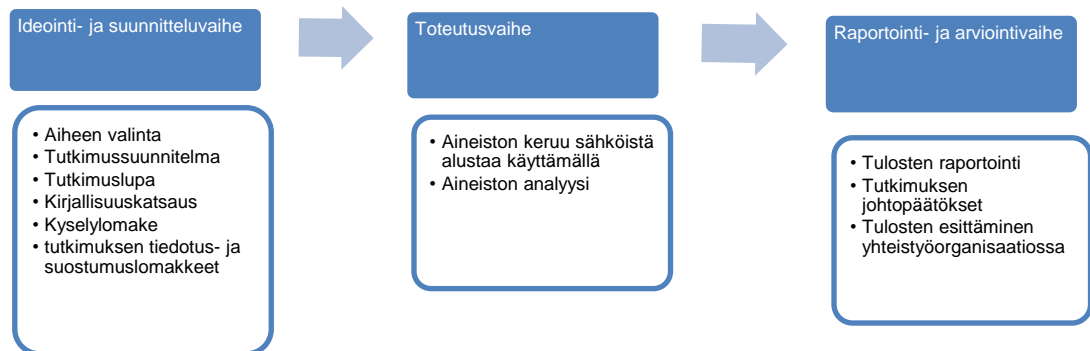
3.3 Opinnäytetyön vaiheet

Opinnäytetyöprosessi koostui ideointi- ja suunnitteluvaiheesta, toteutusvaiheesta sekä raportointi- ja arviointivaiheesta. Koko opinnäytetyöprosessin ajan tukena olivat opinnäytetyöohjaajan ohjaamat kuukausittaiset vertaistuelliset opinnäytetyöseminaarit, joissa hyödynnettiin myös opponenteja, korkeakoulun järjestämät menetelmä- ja osaa-mistyöpajat sekä ohjaajan yksilöohjaus.

Ideointi- ja suunnitteluvaiheessa opinnäytetyön aihe, tutkimuksen kohderyhmä sekä tutkimusmenetelmä tarkentui (marraskuu - joulukuu 2021). Opinnäytetyöstä laadittiin tutkimussuunnitelma, jonka pohjalta yhteistyöorganisaation vastuulääkäri/toimitusjohtaja myönsi tutkimusluvut opinnäytetyön toteuttamiseen monimenetelmäisenä kyselytutkimuksena (helmikuu 2022). Ideointi- ja suunnitteluvaiheessa tehtiin myös kirjallisuuskatsaus, jonka pohjalta kyselylomake on laadittu (tammikuu 2022). Kyselylomakkeen laatimisen tukena on käytetty aikaisempia tutkimuksia, artikkeleita ja muuta tieteellistä kirjallisuutta. Kyselyä varten laadittiin myös tutkimustiedote sekä suostumuslomake tutkimukseen osallistumista varten (tammikuu -helmikuu 2022).

Toteutusvaiheessa valmis kyselylomake lähetettiin sähköistä alustaa käyttämällä yhteistyöorganisaation kohderyhmälle eli laitospalveluiden välittömään ja välilliseen asiakastyöhön osallistuvat ammattilaiset (maaliskuu 2022). Vastausaikaa kyselyyn oli 3 viikkoa, jonka aikana saavutettiin tavoiteltu vastauskattavuus (n.19 eli 90.48%). Saatu aineisto analysoitiin laadullisen- ja määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmillä (maaliskuu - huhtikuu 2022)

Raportointi- ja arviointivaiheessa kerätyt ja analysoidut tutkimustulokset raportointiin, niistä koottiin johtopäätökset ja koko opinnäytetyöprosessi arvioitiin pohdintaosiossa (huhtikuu – toukokuu 2022). Saadut tulokset esitettiin myös yhteistyöorganisaation johdolle sekä tutkimuksen kohteena olleiden yksiköiden vastuuhenkilöille sekä henkilöstölle (toukokuu 2022). Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessiin meni 7 kuukautta.



Kuvio 8. Opinnäytetyön vaiheet.

3.4 Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät

3.4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusmenetelmää yhdistävänä kyselytutkimuksena eli monimenetelmällisenä tutkimuksena. Tässä niin sanotussa metodologisessa triangulaatiossa hyödynnettiin eri tutkimusmenetelmiä, jolloin pystyttiin osoittamaan paremmin tutkimustulosten luotettavuus, kuin vain yhtä tutkimusmenetelmää käyttämällä (Puusa 2020, 308–317).

Tässä tutkimuksessa menetelmänä oli monimenetelmäinen kyselytutkimus, jonka tutkimusaineisto kerättiin tilaajayrityksen laitosmuotoisissa päihdepalveluissa välittömässä ja välillisessä asiakastyössä työskenteleviltä ammattilaisilta. Kyselytutkimus toteutettiin kyselylomakkeena, jossa hyödynnettiin kvantitatiivisen tutkimuksen strukturoituja kysymyksiä sekä kvalitatiivisen tutkimuksen avoimia kysymyksiä (Kananen 2008, 28–33). Strukturoiduissa kysymyksissä hyödynnettiin likert - asteikkoa.

Tutkimusmenetelmä valikoitui tilaajan toiveesta sekä tutkijan moniroolisuuden vuoksi: tutkija toimi tutkimuksen kohderyhmän ylempänä esimiehenä ja on tiiviissä yhteistyössä

henkilöstön kanssa. Näin ollen esimerkiksi haastattelututkimusta ei voitaisi pitää luotettavana. Tutkimusmenetelmiä yhdistämällä ja hyödyntämällä kyselylomakkeessa sekä strukturoituja, että avoimia kysymyksiä saadaan kattavammin tietoa työntekijöiden kokemuksista, kuin yksinomaan strukturoituja kysymyksiä käyttämällä tai pelkästään tulosten määrällistä analyysimenetelmää käyttämällä.

3.4.2 Kyselylomake

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka sisälsi strukturoituja sekä avoimia kysymyksiä (liite 2). Kyselylomake pohjautui päivittäisjohtamisen, päihdepalveluiden erityispiirteiden ja työhyvinvoinnin aikaisempaan teoria- ja tutkimustietoon. Tutkimus- ja teoriatiedosta poimittiin keskeisiä tekijöitä erityisesti työhyvinvoinnin tekijöistä sekä päivittäisjohtamisen osa-alueista. Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin ja toisaalta myös työhyvinvoinnin vaikutus työntekijöiden viihtyvyyteen ja työn tehokkuuteen oli nähtävissä monessa aikaisemmassa tutkimuksessa (liite 4). Edellä olevista tekijöistä muodostettiin väittämiä sekä avoimia kysymyksiä, joilla pyrittiin saamaan vastaus tutkimuskysymyksiin. Väittämien ja avoimien kysymysten määrää rajattiin kyselylomaketta laatiessa niin, että vastausaika pysyi kohtuullisena (15-20min) ja kyselyyn jaksetaan vastata ajatuksella alusta loppuun saakka (Vilkkä 2007: 28)

Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymystyyppiä, jossa kysymykset ovat joko täysin rajaamattomia tai tiettyyn aiheeseen suunnattuja kysymyksiä. Avoimien kysymysten käytössä oli tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että kysymys antaa mahdollisimman hyvin vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Rajaamattomat tai huonosti rajatut avoimet kysymykset voivat tuottaa tietoa, jolla ei ole tutkimuksellisesti arvoa (Kananen 2008: 25.) Avoimilla kysymyksillä voitiin kartoittaa erityisesti kokemuksia, ideoita ja ajatuksia. Nämä olivat näkökulmia, joita strukturoiduilla kysymyksillä voi olla hankalampaa saada, joten avoimilla kysymyksillä oli mahdollista saada merkittävääkin lisätietoa kyselytutkimukseen (Kananen 2008: 26.)

Strukturoiduilla kysymyksillä tarkoitetaan suljettuja kysymyksiä, joihin annetaan valmiit vastausvaihtoehdot. Strukturoituja kysymyksiä ovat kysymykset erilaisilla vastausvaihtoehdoilla sekä asteikoilla (Kananen 2008: 26).

Tässä tutkimuksessa strukturoiduissa kysymyksissä hyödynnettiin likert- asteikkoa, joka on tutkittavan kokemukseen perustuva, mielipiteitä mittaava asenneasteikko

(Vilka 2007: 45). Asenneasteikolla mitataan tutkittavan asenteita ja mielipiteitä. Likert-asteikko mittaa väittämien avulla samanmielisyyttä tutkittavista asioista. Likert-asteikossa voi olla 4, 5, 7 tai 9 vastausvaihtoehtoa (Vilka 2007: 46.) Tässä tutkimuksessa käytettiin 5 portaista likert -asteikkoa seuraavilla vastausvaihtoehdoilla:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Kysely pilotoitiin tilaajaorganisaation ulkopuolisilla henkilöillä ennen varsinaisen kyselyn toteuttamista. Kysely annettiin luettavaksi sekä täytettäväksi kolmelle puolueettomalle ja tutkimukseen liittymättömälle henkilölle, jotka arvioivat kyselylomakkeen luettavuutta, kieliasua sekä kysymysten ymmärrettävyyttä. Pilotoinnin jälkeen kyselylomaketta muokattiin muun muassa tarkentamalla kysymysten kieliasua sekä vaihtamalla kysymysten järjestystä.

3.4.3 Tutkimuksen aineisto ja osallistujat

Tutkimuksen perusjoukko oli tilaajan, eli erään yksityisen toimijan laitospuolisissa päihdepalveluissa välittömässä sekä välillisessä asiakastyössä työskentelevät sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset eli lähihoitajat, sosionomit, lääkärit, sairaanhoitajat sekä terveydenhoitajat sekä välillisen työn ammattilaiset eli laitoshuoltajat ja kokit.

Toimijan päihdekuntoutusyksikössä tutkimukseen hyväksyttäviä työntekijöitä oli tutkimushetkellä 8 työntekijää ja toimijan päihdevieroitusyksikössä 11 työntekijää. Lisäksi tutkimukseen osallistui 2 lääkärinä, jotka työskentelevät molemmissa yksiköissä osa-aikaisesti. Perusjoukko oli siis kooltaan 21 henkilöä. Koska tutkittavien määrä oli pieni, voitiin tutkimus toteuttaa kokonaistutkimuksena, jolloin koko perusjoukko otetaan huomioon tutkimuksessa (Heikkilä 2014: 31.) Tutkimuksen aineiston keruussa tavoitteena oli saada vähintään 90 % vastauskattavuus, jolloin tutkimuksen luotettavuus ja yksilön suoja pysyy luotettavalla tasolla.

Koska tutkittavien määrä oli pieni, täytyi tutkimuksen kyselylomakkeeseen sekä tiedon keruuseen kiinnittää erityistä huomiota, jotta tutkimuksesta ei ole tunnistettavissa henkilöitä ja jotta tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina (Kananen 2008: 79). Tämä oli huomioitu tutkimuksessa jokaisessa tutkimusvaiheessa. Kyselylomakkeessa taustatiedot ja muuttujat olivat rajattu niin, ettei niistä voinut tunnistaa yksittäistä osallistujaa (Kananen 2008: 86). Tutkimuksessa ei kerätty henkilötietoja.

Aineisto kerättiin sähköisesti toteutettavalla kyselylomakkeella google forms alustalla. Opinnäytetyön tilaaja toimi tutkimuksessa rekisterinpitäjänä ja google forms alustaa käytetään tilaajan toiminnoissa säännöllisesti yrityksen sisäisiin kyselyihin, kuten työhyvinvointi- ja asiakastyytyväisyyskyselyihin. Kysely lähetettiin yksikön yhteiseen sähköposti-osoitteeseen, jolloin henkilötietoja ei tarvittu kerätä. Sähköinen kyselylomake helpotti tutkijan työtä sekä poisti liikkumiseen liittyvät kulut, sillä välimatkat tutkittaviin yksiköihin olivat pitkiä. Sähköiset järjestelmät ovat lisäksi luotettavia ja ne tallentavat vastaukset automaattisesti sekä ohjaavat täyttövaiheessa kyselylomakkeen täyttäjää (Kuula 2011: 50.)

3.4.4 Aineiston analyysimenetelmät

Määrällisessä tutkimuksessa analyysimenetelmä mukautetaan aina tutkimuksen mukaan niin, että saadaan kerätty tieto mahdollisimman laajasti hyödynnettyä. Tutkimuksen analyysimenetelmä on hyvä valikoida tutkimusta suunniteltaessa, mutta tutkijan on muistettava, että kvantitatiivissa analyysimenetelmissä sopivin analyysimenetelmä voi muuttua tutkimuksen aikana, mikäli ensimmäisenä valittu ei palvele tutkimuksen tavoitetta ja tarvetta tutkimuksen edetessä (Heikkilä 2004: 183.)

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmiä tutkimuksen monimenetelmäisyyden vuoksi. Strukturoitujen, eli kvantitatiivisten kysymysten analyysimenetelmänä käytettiin tilastollisesti kuvaavaa analyysia. Analyysimenetelmä valikoitui aineiston pienen koon vuoksi. Kuvailevassa analyysissa tutkimusaineistoa kuvataan ja havainnollistetaan esimerkiksi graafisten kuvioiden avulla. Analyysissa käytettiin apuna excel taulukointia.

Kuvailevalla analyysilla pyritään ymmärtämään aineistosta ilmiöiden määriä, yleisyyttä sekä jakautumista ja jäsentymistä eri luokkiin (Kananen 2008: 51–64.) Tunnuslukuina tutkimuksessa käytettiin keskilukuja, jotka sisälsivät keskiarvon, moodin ja mediaanin

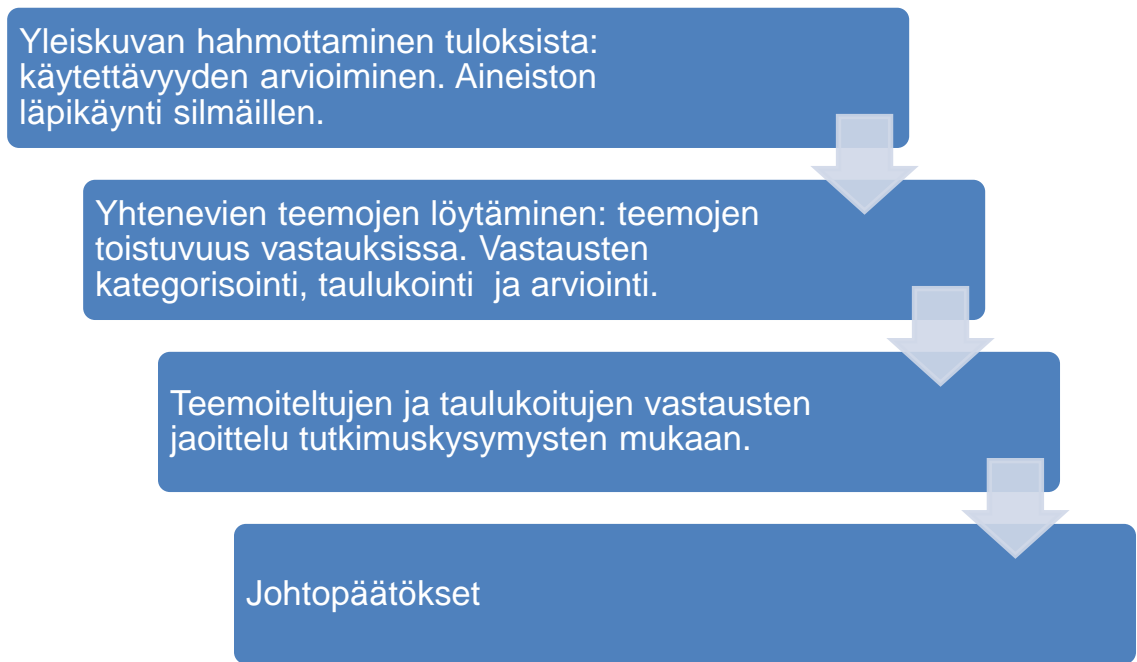
sekä hajontalukuja, joilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa keskihajontaa. Taustakysymyksinä tutkimuksessa olivat esimerkiksi koulutustaso, palkkaus, työkokemus vuosina sekä nykyisen työsuhteen kesto. Tutkimusaineiston pienen koon vuoksi muuttujia ei kuitenkaan analysoida tarkemmin tunnistettavuusvaaran vuoksi. Tutkimustulokset esitettiin taulukoinnin sekä kuvioiden avulla (Vilkkä 2007: 134–138.)

Avoimien kysymysten analyysimenetelmänä käytettiin fenomenologista menetelmää, jonka tavoitteena on erityisesti ymmärtää tutkittavan kokemuksia ja ajatuksia ilman ennako-oletuksia. Fenomenologialla pyritään löytämään vastauksista ydinsisältöjä. Avointen kysymysten analyysissä käytettiin apuna myös sisällönanalyysiä sisältäen teemoittelua ja tyypittelyä, joiden avulla vastauksista pyrittiin löytämään yhteneväisyyksiä sekä toistuvuutta. Sisällönanalyysillä pyritään löytämään tutkimusaineistosta yhtäläisyydet ja eroavaisuudet sekä saamaan tutkimuksessa kerätty tieto kuvattavaan ja selkeään muotoon. Sisällönanalyysin myötä aineistosta voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä (Latvala ja Vanhanen-Nuutinen 2001, 23.)

Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistoa käytiin läpi useita kertoja silmäillen sekä tarkemmin lukien, mutta ilman muistiinpanojen laatimista. Ensimmäisessä vaiheessa tarkoituksena oli saada yleiskuva vastauksien laadusta, määrästä sekä käytettävyydestä.

Sisällönanalyysin toisessa vaiheessa aineistosta lähdettiin etsimään yhteneviä teemoja sekä käsitteistöä alkuperäisilmaisuista. Pelkistämällä alkuperäisilmaisuista ja luomalla niistä alakategorioita ja yläkategorioita vastauksista saatiin vastauksissa toistuvia teemoja ja käsitteitä. Näistä teemoista ja käsitteistä muodostettiin taulukoita, joissa muodostettiin yläkategorioista pääkategorioita. Teemoitellut vastaukset rajattiin myös kysymyksen mukaan viiteen keskeisimpään ja tuloksissa toistuneimpaan vastaukseen.

Sisällönanalyysin kolmannessa vaiheessa teemoitellut ja käsitteistön perusteella taulukoidut vastaukset jaettiin tutkimuskysymyksiin mukaan päivittäisjohtamisen näkökulman kysymyksiin, työhyvinvointia edistäviin ja heikentäviin kysymyksiin sekä päivittäisjohtamisen kehitystä käsitteleviin kysymyksiin.



Kuvio 9. Laadullisen sisällönanalyysin prosessi.

Laadullisen analyysin tavoitteena oli jalostaa saatu tutkimustieto tulkittavaan ja yleistettävään muotoon (Puusa ym. 2020: 141–144). Tässä tutkimuksessa laadullista analyysia käytettiin tukemaan määrällistä analyysia sekä antamaan lisätietoa erityisesti työntekijöiden kokemuksista sekä ajatuksista. Kokemuksien tutkimisen analyysimenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin fenomenologista menetelmää, jonka tavoitteena oli erityisesti ymmärtää kokemuksia sekä ajatuksia (Janhonen 2001: 116.) Fenomenologisessa analyysissa pyritään ymmärtämään tutkittavan subjektiivisia kokemuksia ilman ennakkoletuksia (Puusa ym. 2020: 296). Laadullisen aineiston analyysin tukena käytettiin myös sisällönanalyysia.

4 Tutkimustulokset

4.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Kyselyyn vastasi yhteensä 19 laitospuolisissa päihdepalveluissa työskentelevää työntekijää (N = 19). Yhteensä tämän erään yksityisen toimijan laitospuolisissa päihdepalveluissa työskenteli kyselyn toteuttamisen aikana 21 työntekijää. Näin ollen vastauskattavuus kyselyyn oli 90.48 %.

Tutkimukselle haettiin tutkimuslupa yhteistyöyrityksen palveluista vastaavalta johtavalta lääkäriltä, joka toimii myös yrityksen toimitusjohtajana. Tutkimus lähetettiin osallistujille toimintayksiköiden yhteiseen sähköpostiin ja kyselylomakkeen liitteenä oli tiedote tutkimuksesta sekä suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta. Kysely toteutettiin google forms alustalla. Yhteistyöyritys toimi opinnäytetyöyhteistyössä rekisterinpitäjänä. Kyselyyn oli aikaa vastata 3 viikkoa.

Vastaajissa oli sekä välittömään asiakastyöhön osallistuvia työntekijöitä kuten lääkäreitä, sairaanhoitajia, terveydenhoitajia, sosionomeja ja lähihoitajia sekä välilliseen ja avustavaan työhön osallistuvia laitoshuoltajia, kuljettajia sekä kokkeja. Kyselyn aikana laitospuolisten päihdepalveluiden kahdessa toimintayksikössä työskenteli yhteensä 21 työntekijää. Näin ollen vastausprosentti kyselyyn oli 90.48%.

Kyselyn taustatietoina kysyttiin nykyisen työsuhteen kestoa, aikaisempaa työkokemusta sekä korkeinta koulutustasoa. Kyselyyn vastanneista 42.11% (8 henkilöä) oli työskennellyt yrityksessä yli vuoden ja 57.89% (11 henkilöä) alle vuoden.

Kyselyyn vastanneista 21.05% (4 henkilöä) oli alle 5 vuotta työkokemusta, 26.32% (5 henkilöä) yli 5 mutta alle 10 vuotta työkokemusta ja 52.63% (10 henkilöä) yli 10 vuotta työkokemusta soite-alalta.

Ammatillinen tai opintoasteen koulutus oli vastanneista 26.32% (5 henkilöä), korkeakoulu tai ylempi korkeakoulututkinto 47.37% (9 henkilöä) ja 26.32% (5 henkilöä) ei halunnut vastata koulutukseen liittyvään kysymykseen.

4.2 Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset

4.2.1 Päivittäisjohtamisen osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin

Esimieheltä saadun palautteen vaikutus työhyvinvointiin. 73.7% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (47.4%) tai jokseenkin samaa mieltä (26.3%) siitä, että esimieheltä saatu palaute vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. 5.2% työntekijöistä olivat asiasta jokseenkin eri mieltä ja 21.1% ei samaa eikä eri mieltä.

Rahallisen palkitsemisen vaikutus työhyvinvointiin. 73.7% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (52.6%) tai jokseenkin samaa mieltä (21.1%) siitä, että rahallinen palkitseminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. 5.2% työntekijöistä olivat asiasta jokseenkin eri mieltä ja 21.1% ei samaa eikä eri mieltä.

Hyvän keskusteluyhteyden (esimiehen kanssa) vaikutus työhyvinvointiin. 100% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (84.2%) tai jokseenkin samaa mieltä (15.8%) siitä, että hyvä keskusteluyhteys omaan esimieheen parantaa työhyvinvointia.

Tiukka johtamistyyli on parempi, kuin lepsu johtamistyyli. 53.2% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (21.1%) tai jokseenkin samaa mieltä (31.6%) siitä, tiukka johtamistyyli on parempi kuin lepsu johtamistyyli. 15.7% oli asiasta jokseenkin eri mieltä (10.5%) tai täysin eri mieltä (5.3%) ja 31.6% ei samaa eikä eri mieltä.

Ongelmatilanteiden nopea ratkaisu parantaa työhyvinvointia. 89.5% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (57,9%) tai jokseenkin samaa mieltä (31.6%) siitä, että ongelmatilanteiden nopea ratkaisu parantaa työhyvinvointia. 10.5% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Esimiehen esimerkki on tärkeää työhyvinvoinnissa. 84.2% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (52,6%) tai jokseenkin samaa mieltä (31.6%) siitä, että esimiehen esimerkki on tärkeä työhyvinvoinnin edistämisessä. 15.8% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on yksinomaan esimiehen tehtävä. 89.5% työntekijöistä oli täysin eri mieltä (57.9%) tai jokseenkin eri mieltä (31.6%) siitä, että työhyvinvoinnin kehittäminen on yksinomaan esimiehen tehtävä. 10.5% oli asiasta jokseenkin samaa mieltä.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työryhmän tehtävä. 94.7% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (78.9%) tai jokseenkin samaa mieltä (15.8%) siitä, että työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työryhmän tehtävä. 5.3% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Taulukko 2. Päivittäisjohtamisen osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin. Kyselytutkimusten vastauksiin pohjautuva frekvenssitaulukko.

Kysymys	vastaus- ten kes- kiarvo	vastaus- ten keski- hajonta	vas- tausten medi- aani	vas- tausten moodi
Esimieheltä saadun palautteen vaikutus työhyvinvointiin	4.16	0.96	5	5
Rahallisen palkitsemisen vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti	4.32	0.82	5	5
Keskusteluyhteys esimiehen kanssa vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin	4.84	0.37	5	5
Tiukka johtamistyyli on parempi, kuin lepsu johtamistyyli.	3.63	1.07	3	3
Ongelmatilanteiden nopea ratkaisu parantaa työhyvinvointia	4.47	0.70	5	5

Esimiehen esimerkki on tärkeää työhyvinvoinnissa	4.37	0.76	5	5
Työhyvinvoinnin kehittäminen on yksinomaan esimiehen tehtävä	1.63	0.96	1	1
Työhyvinvoinnin kehittäminen on koko työryhmän tehtävä	4.74	0.56	5	5

4.2.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Osallistaminen työn sisällön kehittämiseen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. 94,8% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (73.7%) tai jokseenkin samaa mieltä (21.1%) siitä, että osallistaminen työn sisällön kehittämiseen on tärkeää työhyvinvoinnin edistämässä. 5,2% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Työympäristön turvallisuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa. 94,7% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (57.9%) tai jokseenkin samaa mieltä (36.8%) siitä, että työympäristön turvallisuus vaikuttaa työhyvinvointiin. 5,3% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Työaikoihin vaikutusmahdollisuus parantaa työhyvinvointia. 89.5% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (68.4%) tai jokseenkin samaa mieltä (21.1%) siitä, että vaikutusmahdollisuus työaikoihin parantaa työhyvinvointia. 5.3% oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 5.3% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämässä. 63.2% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (42,1%) tai jokseenkin samaa mieltä (21,1%) siitä, että työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämässä. 21% oli asiasta jokseenkin eri mieltä (15.8%) tai täysin eri mieltä (5.2%) ja 15.8% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Oman työn johtaminen on tärkeää työhyvinvoinnin parantamiseksi. 78.9% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (52,6%) tai jokseenkin samaa mieltä (26,3%) siitä, että oman työn johtaminen on tärkeää työhyvinvoinnin edistämässä. 21,1% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Tarkat säännöt työt tekemiseen parantavat työhyvinvointia. 63.3% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (5,3%) tai jokseenkin samaa mieltä (57,9%) siitä, että tarkat säännöt työn tekemiseen parantaa työhyvinvointia. 26.3% oli asiasta jokseenkin eri mieltä ja 10.5% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Selkeästi kuvatut prosessit parantavat työhyvinvointia. 100% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (36.8%) tai jokseenkin samaa mieltä (63.2%) siitä, että selkeästi kuvatut työn prosessit parantavat työhyvinvointia.

Omien vahvuuksien käyttö työssä parantaa työhyvinvointia. 100% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (94.7%) tai jokseenkin samaa mieltä (5.3%) siitä, omien vahvuuksien käyttö työssä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Työtehtäviin vaikutusmahdollisuus vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin

89.5% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (57,9%) tai jokseenkin samaa mieltä (31,6%) siitä, että omiin työtehtäviin vaikutusmahdollisuus parantaa työhyvinvointia. 10,5% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Taulukko 3. Työhyvinvointia edistävät tekijät. Kyselytutkimusten vastauksiin pohjautuva frekvenssitaulukko.

Kysymys	vastaus- ten kes- kiarvo	vastaus- ten keski- hajonta	vas- tausten medi- aani	vas- tausten moodi
Osallistaminen työn sisällön kehittämiseen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin	4.68	0.58	5	5
Työympäristön turvallisuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa	4.42	0.96	5	5
Työaikoihin vaikutusmahdollisuus parantaa työhyvinvointia	4.53	0.84	5	5

Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä.	3.79	1.32	4	5
Oman työn johtaminen on tärkeää työhyvinvoinnin parantamiseksi.	4.32	0.82	5	5
Tarkat säännöt työt tekemiseen parantavat työhyvinvointia	3.37	0.96	4	4
Selkeästi kuvatut prosessit parantavat työhyvinvointia.	4.37	0.50	4	4
Omien vahvuuksien käyttö työssä parantaa työhyvinvointia	4.95	0.23	5	5
Työtehtäviin vaikutusmahdollisuus vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin	4.47	0.70	5	5

4.2.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Tarkka tehtävien määrittäminen vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin 57.9% työntekijöistä oli täysin eri mieltä (10.5%) tai jokseenkin eri mieltä (47.4%) siitä, että tarkasti määritetyt työtehtävät vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. 36.9% oli asiasta jokseenkin samaa mieltä (31.6%) tai täysin samaa mieltä (5.3%) ja 5.3% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Esimiehen vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. 94.7% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (42.1%) tai jokseenkin samaa mieltä (52.6%) siitä, että esimiehen vaihtuvuus vaikutti negatiivisesti työhyvinvointiin. 5.3% oli asiasta ei samaa eikä eri mieltä.

Vuorotyö parantaa työhyvinvointia. 26.3% työntekijöistä oli täysin samaa mieltä (10.5%) tai jokseenkin samaa mieltä (15.8%) siitä, että vuorotyö vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. 42.1% oli asiasta jokseenkin eri mieltä (26.3%) tai täysin eri mieltä (15.8%) ja 31.6% ei samaa eikä eri mieltä.

Taulukko 4. Työhyvinvointia heikentävät tekijät. Kyselytutkimusten vastauksiin pohjautuva frekvenssitaulukko.

Kysymys	vastaus- ten kes- kiarvo	vastaus- ten keski- hajonta	vas- tausten medi- aani	vas- tausten moodi
Tarkka tehtävien määritys vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin	2.74	1.19	2	2
Esimiehen vaihtuvuus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin	4.37	0.60	4	4
Vuorotyö parantaa työhyvinvointia	2.79	1.23	3	3

4.3 Kyselylomakkeen avoimet kysymykset

Avoimet kysymykset (kysymykset 21-30) jaoteltiin tutkimuskysymysten mukaan kokonaisuudeksi, joiden pohjalta ne analysoitiin. Tutkimuskysymysten pohjalta jaetut kokonaisuudet strukturoitujen kysymysten osalta olivat päivittäisjohtamisen osa-alueet ja niiden vaikutus työhyvinvoinnin kokemiseen, työhyvinvointia heikentävät ja edistävät tekijät sekä päivittäisjohtamisen kehittäminen.

4.3.1 Päivittäisjohtamisen osa-alueiden vaikutus työhyvinvointiin

Keskeisimmät esimiehen työtehtävät. Keskeisimmiksi esimiehen työtehtäviksi kyselyssä nousi päivittäisjohtamisen tehtävät, yksikötasoinen kehitystyö, henkilöstön johtaminen ja tuki, kokonaisvastuu toiminnasta sekä työhyvinvoinnin johtaminen.

Keskeisimmät piirteet esimiestyössä onnistumiseen. Keskeisimmiksi piirteiksi esimiestyössä onnistumiseen kyselyssä nousi avoimuus, tasa-arvoisuus, lähestyttävyyys, asioihin tarttuva työote sekä esimiehen luotettavuus.

4.3.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Keskeisimmät työhyvinvointia edistävät tekijät. Keskeisimmiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi kyselyssä nousi työtoverit, asiakkaat, työn jousto, ammatillisen kehittymisen mahdollisuus sekä työn sisältö.

Esimiehen tärkeimmät tehtävät työhyvinvoinnin edistämisessä. Keskeisimmiksi esimiehen työtehtäviksi työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta kyselyssä nousi työilmapiirin kehittäminen, työolojen edistäminen, ongelmatilanteisiin oikea-aikaisesti puuttuminen, palautteen antaminen sekä läsnäolo toimintayksikössä.

Yksilön tärkeimmät tehtävät oman työhyvinvoinnin edistämisessä. Yksilön tärkeimmiksi tehtäviksi oman työhyvinvoinnin edistämiseksi nousi kyselyssä omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen, asenne työtä kohtaan, ilmapiiriin vaikuttaminen omalla käytöksellä, oman ammatillisen osaamisen kehittäminen ja varmistaminen sekä kiinnostus työtä ja työn kehittämistä kohtaan.

Yksilön tärkeimmät tehtävät työryhmän työhyvinvoinnin edistämisessä. Yksilön tärkeimmiksi tehtäviksi työryhmän työhyvinvoinnin edistämiseksi nousi kyselyssä työyhteisötaidot, käytöstavat, pelisääntöihin ja käytäntöihin (esimerkiksi työyhteisön pelisäännöt) sitoutuminen, avoimuus sekä vastuunkanto ja luottamus.

Toiveet oman työhyvinvoinnin kehittämiseen. Keskeisimmiksi toiveiksi oman työhyvinvoinnin kehittämiseksi nousi kyselyssä oman osaamisen kehittäminen esimerkiksi ammatillisilla lisäkoulutuksilla, omasta hyvinvoinnista (psyhykinen ja fyysinen terveys) huolehtiminen, osallistuminen kehitystyöhön, positiivisen ilmapiirin ja asenteen ylläpitäminen sekä työyhteisötaidot.

4.3.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Keskeisimmät työhyvinvointia heikentävät tekijät. Keskeisimmiksi työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi kyselyssä nousi työilmapiirin haasteet, työn organisoinnin haasteet, johtamisen haasteet, tiedonkulun puutteet sekä yleinen kokemus kunnioituksen puutteesta.

4.3.4 Päivittäisjohtamisen kehittäminen

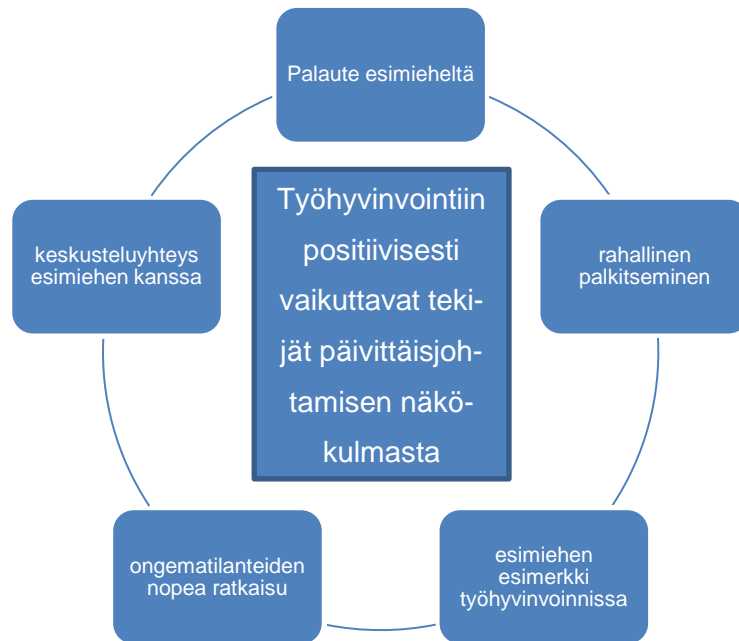
Toiveet työhyvinvoinnin kehittämiseen työnantajalle ja esimiehelle. Keskeisinä toiveina työhyvinvoinnin kehittämiseen kyselystä nousi yksikön kokemusten kuuleminen, työhyvinvointiin panostaminen yhtiötasoisesti, avoimuus ja viestintä, läsnäolo sekä mahdollisuus ammatilliselle kehittämiselle.

Toiveet esimiestyön kehittämiseen. Keskeisinä toiveina esimiestyön kehittämiseen kyselyssä nousi ongelmatilanteisiin puuttuminen oikea-aikaisesti, läsnäolo, avoimuus, työntekijöiden tarpeisiin vastaaminen sekä yksikön arjessa mukana oleminen.

5 Johtopäätökset

Tämän YAMK-opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten esimiestyön koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin yksityisen sektorin ympärivuorokautisissa laitospalveluissa päihdepalveluissa välittömässä ja välillisessä asiakastyössä työskentelevien ammattilaisten kokemina sekä löytää päivittäisjohtamisen kehityskohteita. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa myös laitospalveluiden ammattilaisten kokemuksia työhyvinvointia edistävästä sekä heikentävästä tekijöistä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten päivittäisjohtamisen osa-alueet koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin, millaisia kokemuksia työhyvinvointia edistävästä ja heikentävästä tekijöistä johtamisen näkökulmasta työntekijöillä on sekä miten päivittäisjohtamista tulisi kehittää, jotta työhyvinvointi koettaisiin paremmaksi.

Päivittäisjohtamisen osa-alueista valtaosa kyselyyn vastanneista työntekijöistä koki palautteen saamisen omalta esimieheltä, rahallisen palkitsemisen, hyvän keskusteluyhteyden esimiehen kanssa, ongelmatilanteiden nopean ratkaisun, sekä esimiehen oman esimerkin työhyvinvoinnin edistämisessä vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Vuorotyön sekä johtamistyylin vaikutukset työhyvinvoinnin kokemiseen olivat vastauksissa ristiriitaisempia, eikä näistä voitu tehdä yleistäviä johtopäätöksiä.



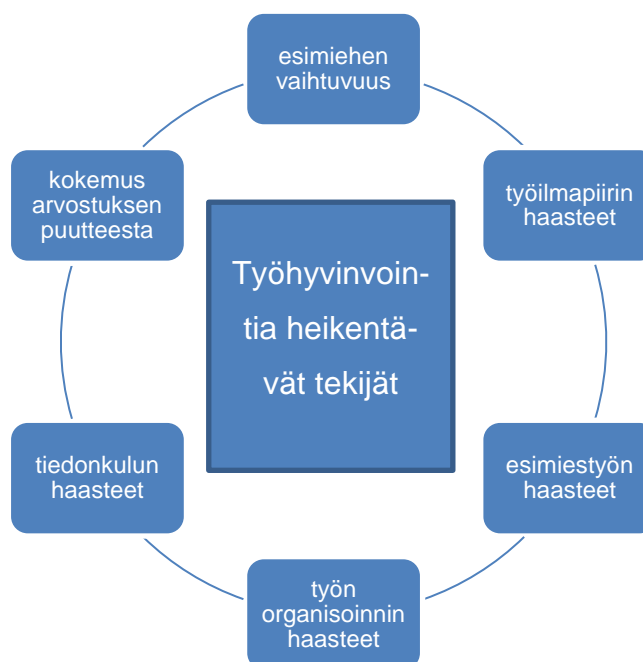
Kuvio 10. Johtopäätökset kyselystä: Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat tekijät esimiestyön näkökulmasta.

Valtaosa kyselyyn vastanneista työntekijöistä kokivat työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi esimiestyön näkökulmasta työn sisällön kehittämiseen osallistamisen, työympäristön turvallisuuden, työaikoihin sekä työtehtäviin vaikutusmahdollisuuden, oman työn johtamisen, tarkat säännöt työhön, selkeästi kuvatut prosessit, työtehtävien tarkan määrittämisen sekä omien vahvuuksien käytön työssä. Myös työtoverit, asiakkaat, työn sisältö ja jousto koettiin työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi.



Kuvio 11. Johtopäätökset kyselystä: työhyvinvointia edistävät tekijät.

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä esimiestyön näkökulmasta koettiin olevan esimiehen vaihtuvuus, työyhteisön ilmapiirin haasteet, esimiestyön ja työn järjestelyn haasteet sekä kokemus arvostuksen puutteesta sekä tiedonkulun vaikeudesta.



Kuvio 12. Johtopäätökset kyselystä: työhyvinvointia heikentävät tekijät

Esimiehen keskeisimmiksi piirteiksi koettiin työssä onnistumisen näkökulmasta avoimuus, tasa-arvoisuus, lähestyttävyyys, asioihin tarttuminen sekä avoimuus ja keskeisimmiksi työtehtäviksi päivittäisjohtamisen tehtävät, henkilöstöjohtaminen, kehitystyö, kokonaisvastuu toiminnasta sekä työhyvinvoinnin johtaminen. Esimiestyön kehittämiseksi toivottiin ongelmatilanteisiin puuttumista oikea-aikaisesti, läsnäoloa, avoimuutta, työntekijöiden tarpeiden kuulemista sekä yksikön arjessa mukana oloa.

6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

6.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyydellä tarkoitetaan toimintatapoja, joilla tutkija varmistaa läpi tutkimuksen ihmisarvoisen ja loukkaamattoman tutkimuksen toteutuksen. Tutkimuksen eettisiä periaatteita ovat tutkittavan itsemääräämisoikeus, suostumuksellisuus, luottamuk-

sellisuus, itsemääräämisoikeus sekä rehellisyys (Varantola ym. 2012: 22.) Nämä eettiset periaatteet koskevat kaikkia tutkimuksia tieteenalasta riippumatta, mutta erityisen tärkeitä ne ovat ihmisiä koskevissa tutkimuksissa (Kohonen ym. 2019: 52-53.)

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen onnistumisen periaatteena on tutkimuksen kohteena olevan henkilön luottamus tutkijoihin (Clarkeburn ym: 2007, 50). Tutkimukseen osallistuminen on perustuttava aina vapaaehtoisuuteen ja tutkimukseen osallistuvalla täytyy olla riittävä tieto ja ymmärrys tutkimuksesta, sen tarkoituksesta, keinoista ja tavoitteesta sekä osallistumiseen liittyvistä seikoista. Tutkimukseen osallistuva voi keskeyttää osaltaan tutkimuksen missä vaiheessa tahansa. Tutkimukseen osallistuminen ei saa aiheuttaa tutkittavalle psyykkisiä, fyysisiä tai sosiaalisia haittoja (Kohonen ym 2019: 23.)

Tämä kyselytutkimus kohdistui laitospalveluiden välitöntä- ja välillistä asiakastyötä tekeviin sosiaali- ja terveysalan sekä välillisen työn ammattilaisiin, joihin tutkimuksen tekijällä oli välillinen esimiesasema. Tutkimuksen tekijä työskenteli tilaajayrityksessä keskijohdossa ja oli tutkimukseen osallistuvien kanssa säännöllisesti tekemisissä. Tällaisessa moniroolisuudessa tulee kiinnittää erityisesti huomiota tutkimuksen eettisyyteen sekä siihen, että tutkimukseen osallistuvat tietävät, milloin ovat tutkimuksen kohteena ja milloin muussa roolissa suhteessa tutkijaan (Kohonen ym 2019: 44-46.)

Vaikka moniroolisuuteen kiinnitettiin huomiota koko tutkimusprosessin ajan, tutkijan oli silti vaikea pysyä täysin objektiivisena erityisesti laadullisten kysymysten vastauksia arvioidessa. Moniroolisuuden tunnistaminen vaatii tutkijalta erityistä huolellisuutta ja integriteettiä, jotta tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus toteutuvat. Kyselyyn osallistuvat saivat ennen tutkimukseen osallistumista tutkimuksen informaatiolomakkeen sekä tutkimukseen osallistumisen suostumuslomakkeen. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista.

Tutkimukseen osallistuvilta ei kerätty henkilötietoja tutkimuksen aikana.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tavoitteena on menetelmästä riippumatta saada aikaiseksi luotettavaa tietoa. Tutkimuksen luotettavuutta onkin tärkeää arvioida koko tutkimusprosessin ajan (Kananen 2008: 79.) Laadullinen ja määrällinen tutkimus edustavat erilaisia tieteellisiä paradigmoja ja tutkimusmenetelmien luotettavuuden arvioinnissa on eroja.

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta arviointiin tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tutkimuksen tutkimusmenetelmä valittiin tutkimuksen tavoitteita ja tutkimusjoukkoa silmällä pitäen: koska tutkittava joukko oli pieni, oli monimenetelmäinen tutkimus luotettavampi, kuin esimerkiksi pelkkä määrällinen kyselytutkimus. Monimenetelmäinen tutkimus parantaa tutkimuksen luotettavuutta erityisesti, kun tutkittava joukko on pieni (Vilkka 2007: 152–153.) Pieni tutkittavien määrä kuitenkin heikentää tutkimuksen luotettavuutta, vaikka menetelmän valinnassa tämä olisi huomioitu.

Kyselylomakkeen laatimisessa luotettavuus huomioitiin laatimalla kyselylomake aikaisempaan tutkimus- ja teorian tietoon pohjautuen. Systemaattinen tiedonhaku suunniteltiin ja dokumentointiin. Kyselylomake on laadittu yksiselitteiseksi, jolloin tutkimuksen osallistujan riski ymmärtää kysymykset väärin pieneni. Kyselylomake pilotoitiin kolmella ulkopuolisella henkilöllä, jonka pohjalta kyselylomaketta muokattiin.

Tilaaajayrityksessä vastausprosentti yrityksen sisäisiin kyselyihin (esim. työhyvinvointikyselyt) on ollut korkea, keskimäärin 90-97%, joten tutkimuksen kyselyyn oli odotettavissa hyvää vastauksettavuutta. Motivaatiota vastata kyselyyn pyrittiin lisäämään selkeällä saatekirjeellä sekä tutkimukseen osallistumisen suostumuskirjeellä. Kyselyyn vastattiin anonymisti eikä henkilötietoja kerätty, tämä lisää rehellisten vastausten todennäköisyyttä ja näin myös tulosten luotettavuutta. Kyselyyn vastaamisaika oli kohtuullinen (10-20min) ja kyselyyn vastaaminen tapahtui työajalla.

Tutkimustulokset raportoitiin tarkasti ja todenmukaisesti. Tutkimuksen analyysivaiheessa kiinnitettiin erityistä huomiota tutkijan moniroolisuuteen ja objektiivisuuteen, sillä tutkija toimii tilaaajayrityksessä hallinnollisissa työtehtävissä. Tutkimuksen validiteetti eli vastaako tutkimus tutkimuskysymyksiin on työssä hyvä: kyselylomake vastaa tutkimukseen asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen reliabiliteetti, eli toistettavuus on vaikea arvioida, sillä tulokset perustuvat tutkimuksen tällöisellä hetkellä työskennelleiden ammattilaisten kokemuksiin. Näin ollen esimerkiksi henkilöstömuutokset, kriisitilanteet tai muut suuret organisaatiomuutokset voisivat muuttaa tuloksia radikaalistikin.

Tilaaajayritys toimi tutkimuksessa rekisterinpitäjänä.

6.2.1 Määrällisen tutkimuksen luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan valideetti- ja reliabiliteetikäsitteiden avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pysyvyyttä: toistettaessa tutkimus saadut tulokset pysyisivät samana (Vilkkä 2007: 149.) Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyttä: mittaako tutkimus ja sen mittarit sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata (Vilkkä 2007: 150).

Reliabiliteetin varmennus tutkimuksen aikana vaatii riittävän tarkkaa dokumentointia tutkimuksen eri vaiheissa. Varsinainen uusintatutkimuksen toteuttaminen on harvoin tarpeen. Validiteetin arvioinnissa ja varmistamisessa myös tutkimuksen vaiheiden dokumentointi on tärkeää. Validiteetista voidaan erottaa luotettavuuden arvioinnissa sisäinen validiteetti, eli syy-seuraussuhteen löytyminen sekä ulkoinen validiteetti, eli tulosten yleistettävyys (Kananen 2008: 81, 83–84.)

Jotta tutkimuksessa saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina, on tutkimusaineiston oltava riittävän laaja (Vilkkä 2007: 152). Tutkimusprosessin luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajan ja tutkimuksen eri vaiheet tulee olla riittävän selkeästi dokumentoituna luotettavuuden varmistamiseksi. (Vilkkä 2007: 149).

6.2.2 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Laadullista tutkimusta voidaan arvioida erilaisten käsitteiden kautta. Näitä käsitteitä ovat esimerkiksi uskottavuus, luotettavuus, siirrettävyys, yleistettävyys, ja vahvistettavuus (Tuomi ym. 2011: 138–139). Uskottavuudella ja luotettavuudella tarkoitetaan laadullisen tutkimuksen toistettavuutta ja tulosten yhdenmukaisuutta (Puusa ym. 2020: 173). Aineiston triangulaatio lisää tutkimustulosten uskottavuutta (Puusa ym. 2020: 307). Siirrettävyydellä ja yleistettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten siirtämistä muihin tilanteisiin tai konteksteihin ilman, että tutkimustulos vääristyy tai muuttuu (Puusa ym. 2020: 177). Vahvistettavuudella tarkoitetaan tutkimusprosessin auki kirjaamista ja dokumentointia, jolloin pystytään todentamaan, miten tutkija on päässyt tutkimuksen lopputulemaan (Puusa ym. 2020: 189).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida osittain myös valideetti ja reliabiliteetti käsitteiden avulla. Laadullisessa tutkimuksessa valideetilla tarkoitetaan päte-

vyyttä ja oikeellisuutta: onko tulokset uskottavia ja käytettäviä. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan luotettavuutta ja johdonmukaisuutta (Puusa ym. 2020: 173.)

7 Pohdinta

Strukturoitujen ja avointen kysymysten vastaukset tukivat toisiaan ja avointen kysymysten vastaukset olivat yllättävänkin yhteneväisiä keskenään. Tutkimuksessa esiin nousseet työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät olivat linjassa jo olemassa olevan tutkimustiedon kanssa siitä, mikä sosiaali- ja terveystalalla työssä koetaan kuormittavana tai työhyvinvointia edistävänä (Työ- ja elinkeinoministeriö, viitattu 2.1.2022.)

Vaikka valtaosa kyselyn vastauksista olivat loogisia ja linjassa toistensa ja aikaisempien tutkimuksen kanssa, oli joissakin vastauksissa epäloogisuutta tai suurta hajontaa vastanneiden kesken. Tutkimustuloksissa työryhmä on koettu sekä työhyvinvointia edistävänä, että työryhmän haasteiden työhyvinvointia heikentävänä tekijänä mikä näyttäytyy ristiriitaiselta tulokselta. Sekä työhyvinvointia edistävänä että heikentävänä tekijänä kyseinen vastaus toistui useita kertoja avoimissa kysymyksissä. Tämä voi selittyä esimerkiksi työryhmän sisäisillä konflikteilla, jolloin osa vastaajista on kokenut tilanteen kuormittavampana kuin toiset.

Myös vuorotyön vaikutuksista työhyvinvointiin oltiin vastauksissa montaa mieltä: osa koki vuorotyön edistävän ja tukevan työhyvinvointia ja osa koki vuorotyön työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Tämä voi selittyä työntekijöiden yksilöllisillä mieltymyksillä sekä elämäntilanteiden vaihtelulla. Osalle vuorotyö voi sopia hyvin, mutta mikäli vaihtelevien työvuorojen jälkeen on vaikea nukkua tai vuorotyö vaikuttaa sosiaaliseen elämään, on sillä varmasti enemmän työhyvinvointia heikentäviä vaikutuksia.

Yllättävän suuri hajonta oli myös kysymyksessä, joka kartoitti työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön vaikutusta työhyvinvointiin. Työterveyshuolto oli tarkennettu kysymyksessä kattamaan esimerkiksi työterveyshoitajan, työpaikkapsykologin ja työterveyslääkärin tapaamiset. Hajontaa voi selittää esimerkiksi työntekijöiden yksilölliset tarpeet sekä terveydentila: mikäli työntekijä on perusterve, eikä käytä paljon työterveyshuollon palveluita, voi työterveyshuollon rooli omassa työhyvinvoinnissa näyttäytyä vähäisempänä, kuin niillä, jotka käyttävät terveydentilansa vuoksi paljon työterveyshuollon palveluita.

Tutkimuksen aikana jouduin kiinnittämään erityistä huomiota tutkimuksen puolueettomuuteen. Toimiessani tutkimuksen aikana tutkittaviin yksiköihin nähden välillisessä esimiesroolissa, huomasin erityisesti avoimia kysymyksiä analysoidessani omien ajatusten kumpuamisen aiheeseen. Tiedostamalla kuitenkin omat ennakkotiedot, asenteet ja uskomukset pystyin aktiivisesti jättämään nämä taka-alalle ja analysoimaan aineistoa mahdollisimman puolueettomasti. Tiedostan kuitenkin, että omaan työryhmään tai työpaikkaan kohdistuva tutkimus on aina eettinen riski.

Työhyvinvointi teemana on hyvin laaja ja monisyinen, enkä kokenut saavani riittävää substanssiosaamista aiheesta pelkästään kirjallisuutta ja aikaisempia tutkimuksia lukiella. Osallistuin tutkimuksen toteutusvaiheessa vakuutusyhtiö Veritaksen järjestämään työhyvinvointikorttikoulutukseen, jonka tarkoituksena on antaa työyhteisöön väliheitä sekä tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työhyvinvointikorttikoulutus antaa perustietoa työhyvinvoinnista, siihen liittyvästä lainsäädännöstä, sekä apua työhyvinvoinnin kehitykseen. Työhyvinvointikorttikoulutuksessa perehdytään myös johtamisen vaikutuksiin osana työhyvinvoinnin edistämistä sekä työkyvyn ja terveyden tukemista johtamisen näkökulmasta. Koin koulutuksen erinomaisena lisänä tutkimuksen taustan ja teoriapohjan vahvistamisessa sekä oman tutkijuuden ja asiantuntijuuden lujittamisessa. Koin, että työhyvinvoinnista löytyi niin paljon tietoa, että teoriaosuuden rajaaminen tutkimusta tukevaksi oli haastavaa ja monia työhyvinvoinnin ajatuksia ja osa-alueita olisi halunnut vielä teoriaosuuteen lisätä.

Osallistuin opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen aikana myös työväen sivistysliiton järjestämään työuraohjaajakoulutukseen, jossa tarkoituksena on antaa osaamista työhyvinvoinnin sekä osaamisen kehittämisessä. Työuraohjaaja toimii työhyvinvoinnin sekä osaamisen asiantuntijana omalla toimialallaan. Koulutuksessa käytiin läpi esimerkiksi muuttuvan työelämän kuormitustekijöitä sekä oman osaamisen kehittämisen merkitystä työhyvinvoinnin kokemiseen.

Kaiken kaikkiaan koen opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen olevan onnistunut, sillä siitä saatiin uutta ja ajankohtaista tietoa laitospalveluiden välillisessä ja välittömässä asiakastyössä olevien ammattilaisten kokemuksista esimiestyön vaikutuksista työhyvinvointiin sekä koettuihin työhyvinvoinnin haasteisiin, vahvuuksiin ja kehityskohtiin. Tulosten luotettavuuteen viittaa myös se, että tulokset toistuivat samankaltaisina kyselyvastauksissa ja olivat linjassa aikaisempien tutkimusten tulosten kanssa.

Tutkimus antoi tarvittavaa lisätietoa esimerkiksi työhyvinvointisuunnitelman laatimiseen sekä esimiestyön kehittämiseen.

Opinnäytetyön alkuperä on tarkistettu Turnitin-järjestelmällä (yhtäläisyysprosentti 15%).

7.1 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvointisuunnitelman laatimisessa sekä esimiestyön kehittämisessä yksityisen sektorin laitospalveluita tarjoavissa toimipaikoissa. Jatkotutkimus voisi olla esimerkiksi seuranta tutkimus työhyvinvointisuunnitelman laatimisen ja käyttöönoton jälkeen tätä tutkimusta koskevien toimintayksiköiden työhyvinvointiin liittyen.

Jatkotutkimuksena voisi myös tutkia esimiestyön kehittämisen vaikutuksia yksityisen sektorin laitospalveluiden työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin, sillä esimiestyön vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ovat todettuja (Lepola 2017). Tärkeää olisikin saada näkyvyyttä, miten esimiestyön kehittäminen vaikuttaisi konkreettisesti yksityisen sektorin laitospalveluiden kokemaan työhyvinvointiin, työssä viihtymiseen sekä työhön sitoutumiseen.

8 Lähteet

Alho, Hannu & Salaspuro, Mikko & Autti-Rämö, Ilona & Eskola, Kari & Halmesmäki, Erja & Holopainen, Antti & Kivitie-Kallio, Satu & Lillsunde, Pirjo & Lönnqvist, Jouko & Mäkelä, Rauno & Roine, Risto P & Savolainen, Anniki & Seppä, Kaija & Seppälä, Timo & Ulrich, Tacke & Teirilä, Juha & Vormaa, Helena 2006. Huumeongelman hoito. Duodecim.

Ahonen, Guy 2006. "Työhyvinvointi strategisen henkilöstötutkimuksen ytimessä." Työelämän tutkimus 4.2.

Aluehallintavirasto. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen palveluista vastaava johtaja. Viitattu 1.2.2022. <https://avi.fi/asioi/henkiloasiakas/luvut-ilmoitukset-ja-hakemukset/sosiaali-ja-terveyspalvelut/lisatietoa-terveydenhuollon-kasitteista/terveydenhuollon-palveluista-vastaava-johtaja>

Clarkeburn, Henriikka & Mustajoki, Arttu 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino

Chen, Jui-Chen & Silverthorne, Colin 2005. Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness. Leadership & Organization Development Journal.

Day, Arla & Karina, Nielsen 2017. "What Does Our Organization Do to Help Our Well-Being? Creating Healthy Workplaces and Workers." An introduction to work and organizational psychology: An international perspective.

Dall'Ora, Chiara 2017. Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review.. International journal of nursing studies 57.

Ferri, Paola & Guadi, Matteo & Marcheselli Luigi & Balduzzi, Sara & Magnani Daniela & Di Lorenzo, Rosaria 2016. The impact of shift work on the psychological and physical

health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management and Healthcare Policy* 9.

Farquharson, Barbara & Allan, Julia & Johnston, Derek & Johnston, Marie & Choudhary, Carolyn & Jones, Martyn 2012. Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. *Journal of Advanced Nursing* 68(7).

Grönroos, Eija & Perälä, Marja - Leena 2004. Johtamistutkimus terveydenhuollossa – kirjallisuuskatsaus. *Stakes, Aiheita 22/2004*. Helsinki: Stakes.

Hakola, Tarja & Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Havio, Marjaliisa & Inkinen, Maria & Partanen, Airi 2008. Päihdehoitotyö. Helsinki: Tammi.

Heikkilä, Anniina 2006. Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Pro gradu tutkimus.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy

Hirvonen, Tiina 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä. Pro gradu tutkimus.

Holopainen, Antti 2003. Päihdeongelmat. Helsinki: Duodecim.

Häggman-Laitila, Arja 2013. "Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus: Katsaus suomalaisten tieteellisten aikakauslehtien artikkeleihin." *Hallinnon tutkimus* 32.4.

Janhonen, Sirpa 2001. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Werner Söderström osakeyhtiö.

Jokio, Marko 2014. Päihdehuollon tukiasunto-ohjaajien työhyvinvointi: TALK-ohjaajien työhyvinvointia kuormittavat ja työssä jaksamista edistävät tekijät. YAMK- opinnäytetyö.

Kari, Outi & Niskanen, Tuula & Lehtonen, Heidi & Arslanoski, Virpi 2013. Kuntoutumisen tukeminen. 1.-2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä–kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, Jorma 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kela. Hyväksytyt päihdekuntoutuslaitokset. Viitattu 16.1.2022. <https://www.kela.fi/yhteistyokumppanit-paihdekuntoutus-hyvaksytyt-paihdekuntoutuslaitokset>

Kohonen, Iina & Kuula-Luumi, Arja & Spoof, Sanna-Kaisa 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Keskinen, Soili 2013. "Työhyvinvointia työtä kehittämällä, ei seikkailemalla." Aikuiskasvatus 3.

Knuuti, Ulla 2007. Matkalla marginaalista vastavirtaan? Huumeiden käytön lopettaneiden elämäntapa ja toipuminen. Yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia 1/2007. Helsinki: Ylipistopaino.

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino.

Lankinen, Paavo & Miettinen, Asko & Sipola, Veikko 2004. Kehitä osaamista-hyödynnä kokemusta. Finlandia kirja.

Lepola, Lauri 2017. Työhyvinvointi ja johtaminen: työhyvinvointi suomalaisissa väitöskäytöksissä vuosina 2009 – 2016. Pro Gradu tutkimus.

Leinonen, Minna & Katri, Otonkorpi-Lehtoranta 2012. "Millainen työhyvinvointi, sellainen menestys?." Työelämän tutkimus 10.3 (2012).

Manka, Marja-Liisa & Heikkilä-Tammi, Kirsi & Vauhkonen, Anne 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tammerprint Oy.

Lotti, Leila 2001. Tehokas markkina-analyysi. Wsoy.

Ollila, Teija 2016. Päihdetyöntekijän työssä jaksaminen. YAMK- opinnäytetyö.

Partanen, Airi & Holmberg, Jan & Inkinen, Maria & Kurki, Marjo & Salo-Chydenius, Sisko 2015. Päihdehoitotyö. Sanoma Pro Oy.

Partonen Timo 2012. Epäsäännöllinen työaika ja vuorotyö. Kustannus Oy Duodecim.

Penttilä, Heikki 2017. Eettinen johtaminen vahvistaa työhyvinvointia ja organisaatiositoutumista: Hallintotieteellinen kirjallisuuskatsaus eettisen johtamisen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä organisaatiositoutumisen välisestä yhteydestä. Pro gradu tutkimus.

Poksinska, Bozena & Swrtling, Dag & Drotz, Erik 2013. The daily work of Lean leaders – lessons from manufacturing and healthcare. Total Quality Management 8.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Suonsivu, Kaija 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.

Storey, John 2004. Leadership in Organizations. Current Issues and Key Trends. Oxon: Routledge.

Suvera. Hoitoyksiköt. Viitattu 11.2.2022. <https://www.suvera.fi/avara/>

Tampereen yliopisto. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Viitattu 16.1.2022. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Katsaus sote-alan työvoimaan: Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. Viitattu 2.1.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 2.1.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Työturvallisuuskeskus, T. T. K. "Työhyvinvoinnin portaat." Helsinki: Edita Prima Oy 1 (2009).

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi>. Luettu 15.1.2022.

Valvira. Yksityisen sosiaalihuollon luvat. Viitattu 16.1.2022. https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/yksityisen_sosiaalihuollon_luvat

Valvira. Yksityisen terveydenhuollon luvat. Viitattu 16.1.2022. https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/yksityisen_terveydenhuollon_luvat

Valvira. Huomioitavaa toimintayksikön vastuuhenkilöä valittaessa. Viitattu 16.1.2022. https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/yksityisen_sosiaalihuollon_luvat/usein_kysyttya

Varantola, Krista & Launis, Veikko & Helin, Markku & Spoof, Sanna-Kaisa & Jäppinen, Sanna 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä Riitta Viitala. Edita.

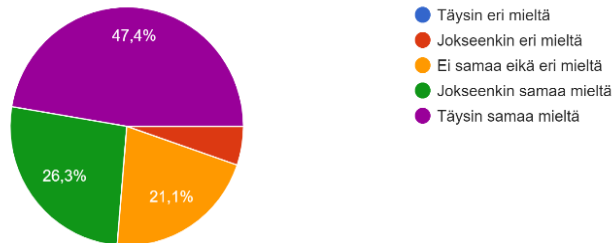
Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Violainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD-Books on Demand.

Väisänen, Heli 2013. Työssäjaksamisen voimavarat ja työssä jatkaminen ikääntyneillä vanhusten hoitotyötä tekevillä. Pro gradu tutkimus.

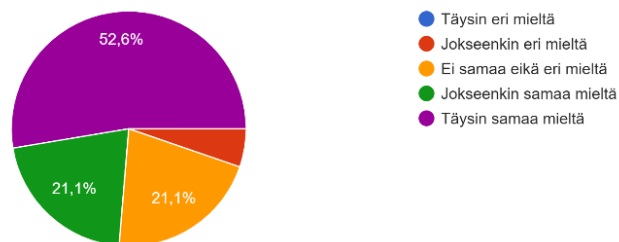
Liite 1. Strukturoitujen kysymysten vastaukset graafisesti esitettyinä

Esimieheltä saatu palaute (positiivinen tai korjaava) vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini
19 vastausta



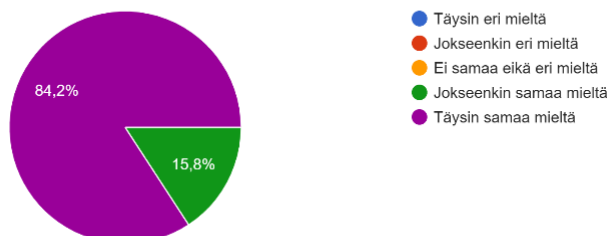
Kaavio 1. Kyselylomakkeen vastaukset: esimieheltä saatu palaute vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Rahallinen palkitseminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini
19 vastausta



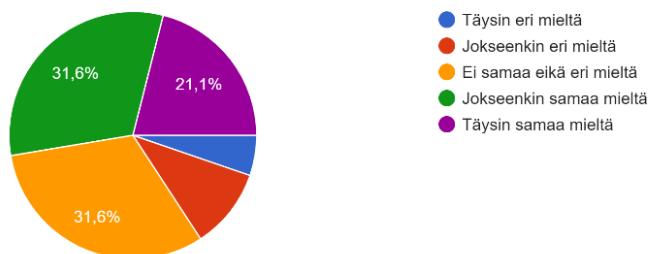
Kaavio 2. Kyselylomakkeen vastaukset: rahallinen palkitseminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

hyvä keskusteluyhteys esimieheeni parantaa työhyvinvointiani
19 vastausta



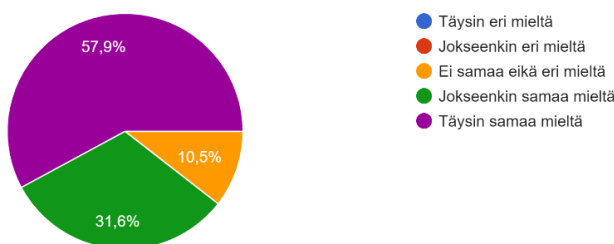
Kaavio 3. Kyselylomakkeen vastaukset: hyvä keskusteluyhteys esimieheen parantaa työhyvinvointia.

Tiukka johtamistyyli on mielestäni parempi kuin lepsu johtamistyyli
19 vastausta



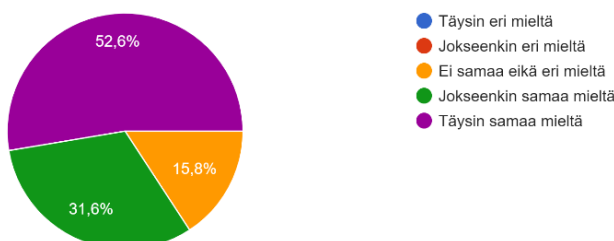
Kaavio 4. Kyselylomakkeen vastaukset: tiukka johtamistyyli on parempi, kuin lepsu johtamistyyli

Ongelmatilanteiden nopea ratkaisu parantaa työhyvinvointiani
19 vastausta



Kaavio 5. Kyselylomakkeen vastaukset: ongelmatilanteiden nopea ratkaisu vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

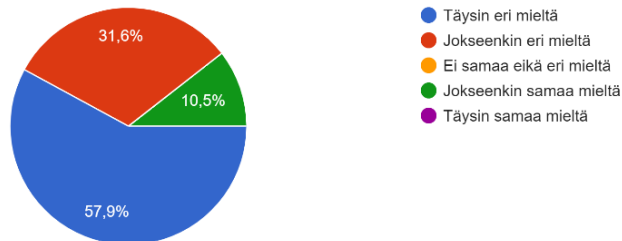
esimiehen esimerkki on tärkeää työhyvinvoinnissa: esim. positiivisuus, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen
19 vastausta



Kaavio 6. Kyselylomakkeen vastaukset: esimiehen esimerkki on tärkeää työhyvinvoinnissa.

työhyvinvoinnin kehittäminen yksikössä on yksinomaan esimiehen tehtävä

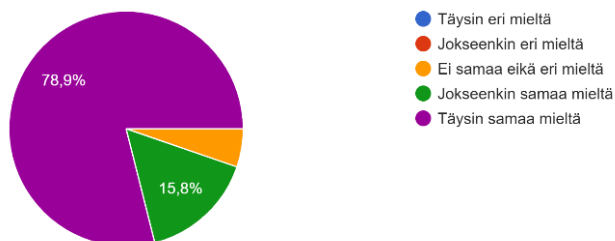
19 vastausta



Kaavio 7. Kyselylomakkeen vastaukset: työhyvinvoinnin kehittäminen yksikössä on yksinomaan esimiehen tehtävä.

työhyvinvoinnin kehittäminen yksikössä on koko työryhmän tehtävä

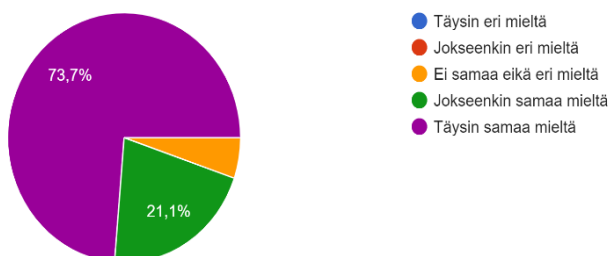
19 vastausta



Kaavio 8. Kyselylomakkeen vastaukset: työhyvinvoinnin kehittäminen yksikössä on koko työryhmän tehtävä

Osallistaminen työn sisällön kehittämiseen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini

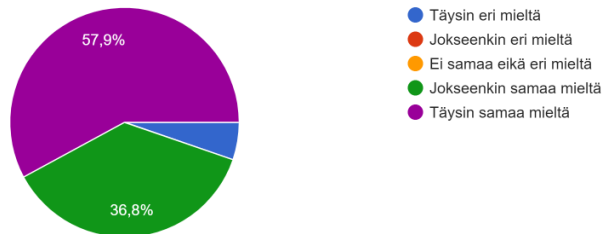
19 vastausta



Kaavio 9. Kyselylomakkeen vastaukset: oman työn sisällön kehittäminen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Työympäristön turvallisuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa

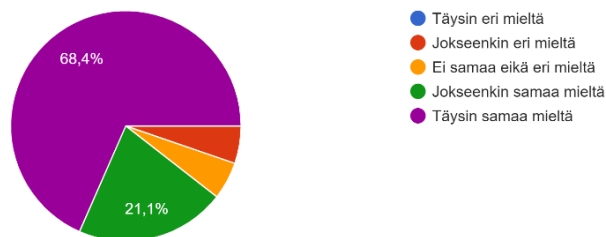
19 vastausta



Kaavio 10. Kyselylomakkeen vastaukset: työympäristön turvallisuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa.

vaikutusmahdollisuus työaikoihin parantaa työhyvinvointiani

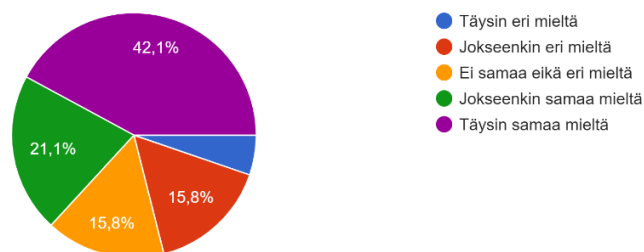
19 vastausta



Kaavio 11. Kyselylomakkeen vastaukset: vaikutusmahdollisuus työaikoihin parantaa työhyvinvointia.

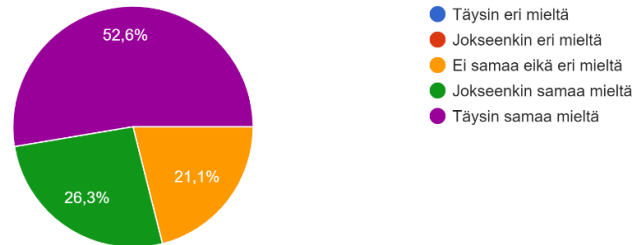
työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä (esim. työ-terveyshoitajan, lääkärin ja psykologin tapaamiset)

19 vastausta



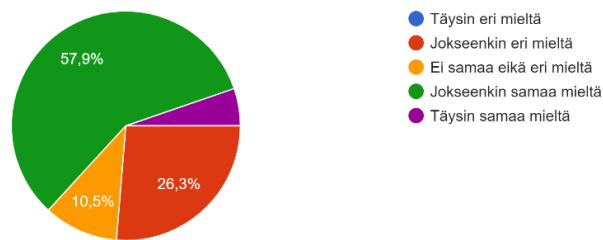
Kaavio 12. Kyselylomakkeen vastaukset: työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä.

Oman työn johtaminen on tärkeää työhyvinvoinnin parantamiseksi
19 vastausta



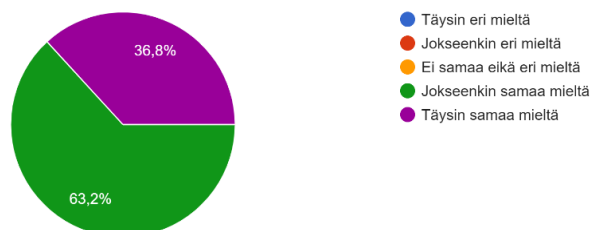
Kaavio 13. Kyselylomakkeen vastaukset: oman työn johtaminen on tärkeää työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tarkat säännöt työn tekemiseen yksikössä parantavat työhyvinvointiani
19 vastausta



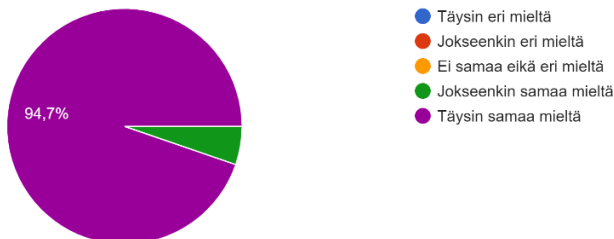
Kaavio 14. Kyselylomakkeen vastaukset: tarkat säännöt työn tekemiseen parantavat työhyvinvointia.

Selkeästi kuvatut työn prosessit yksikössä parantavat työhyvinvointiani
19 vastausta



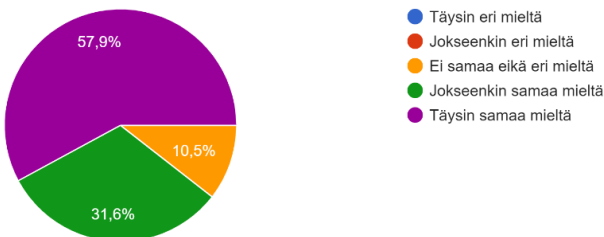
Kaavio 15. Kyselylomakkeen vastaukset: selkeästi kuvatut työn prosessit vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin.

Se, että saan käyttää omia vahvuksiani työssä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini
19 vastausta



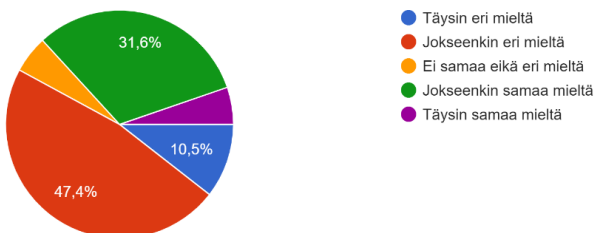
Kaavio 16. Kyselylomakkeen vastaukset: omien vahvuksien käyttömahdollisuus työssä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

Se, että saan itse vaikuttaa työtehtäviini vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini
19 vastausta



Kaavio 17. Kyselylomakkeen vastaukset: työtehtäviin vaikutusmahdollisuus vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin.

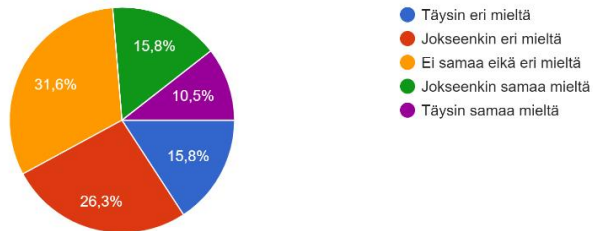
Se, että minulle määritetään tarkasti kaikki tehtävät (vuorokohtaiset, ammattiryhmäkohtaiset) vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiini
19 vastausta



Kaavio 18. Kyselylomakkeen vastaukset: tarkasti määritetyt tehtävät vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin.

Vuorotyö parantaa työhyvinvointiani

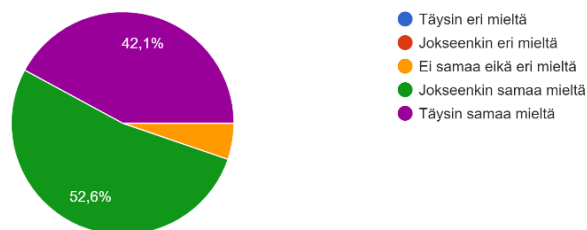
19 vastausta



Kaavio 19. Kyselylomakkeen vastaukset: vuorotyö parantaa työhyvinvointia.

Esimiehen vaihtuvuus vaikuttaa työhyvinvointiini negatiivisesti

19 vastausta



Kaavio 20. Kyselylomakkeen vastaukset: esimiehen vaihtuvuus vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisesti.

Liite 2. Kyselylomake.

1. Esimiehen vaihtuvuus yksikössä vaikuttaa työhyvinvointiini negatiivisesti

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

2. Esimieheltä saatu palaute (positiivinen tai rakentava) vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

3. Rahallinen palkitseminen vaikuttavaa positiivisesti työhyvinvointiini

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

4. Osallistaminen työn sisällön kehittämiseen vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

5. Työympäristön turvallisuus on merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

6. vaikutusmahdollisuus työaikoihin parantaa työhyvinvointiani

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

7. Vuorotyö parantaa työhyvinvointiani

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

8. hyvä keskusteluyhteys esimieheeni parantaa työhyvinvointiani

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

9. Tiukka johtamistyyli on parempi kuin lepsu johtamistyyli

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

10. Ongelmatilanteiden nopea ratkaisu parantaa työhyvinvointiani

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

11. esimiehen esimerkki on tärkeää työhyvinvoinnissa: esim. positiivisuus, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

12. työhyvinvoinnin kehittäminen yksikössä on yksinomaan esimiehen tehtävä

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

13. työhyvinvoinnin kehittäminen yksikössä on koko työryhmän tehtävä

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

14. työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin edistämisessä (esim. työterveyshoitajan, lääkärin ja psykologin tapaamiset)

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

15. Oman työn johtaminen on tärkeää työhyvinvoinnin parantamiseksi

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

16. Tarkat säännöt työn tekemiseen yksikössä parantavat työhyvinvointiani

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

17. Selkeästi kuvatut työn prosessit yksikössä parantavat työhyvinvointiani

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

18. Se, että saan käyttää omia vahvuuksiani työssä vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

19. Se, että minulle määritetään tarkasti kaikki tehtävät (vuorokohtaiset, ammattiryhmäkohtaiset) vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiini

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

20. Se, että saan itse vaikuttaa työtehtäviini vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiini

Täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------

21. Mitkä ovat mielestäsi kolme esimiehen keskeisintä tehtävää yksikössä?

22. Mitkä ovat mielestäsi kolme esimiehen keskeisintä piirrettä työssä onnistumiseen?

23. mitkä ovat mielestäsi kolme keskeisintä työhyvinvointia parantavaa asiaa työssäsi?

24. mitkä ovat mielestäsi kolme keskeisintä työhyvinvointia heikentävää asiaa työssäsi?

25. mikä on mielestäsi esimiehen tärkeimmät tehtävät työhyvinvoinnin edistämisessä?

26. mitkä ovat mielestäsi yksilön (työntekijän) tärkeimmät tehtävät oman työhyvinvoinnin edistämisessä?

27. mitkä ovat mielestäsi yksilön (työntekijän) tärkeimmät tehtävät yksikön työhyvinvoinnin edistämisessä?

28. mitä toiveita sinulla on työhyvinvoinnin kehittämiseen työnantajalle ja esimiehelle?

29. mitä toiveita sinulla on esimiestyön kehittämiseen?

30. Mitä tavoitteita sinulla on työhyvinvoinnin kehittämiseen itsellesi?

Nykyisen työsuh- teen kesto	alle vuosi	yli vuosi	
Työkokemus vuo- sina	0-3v	4-8v	yli 9 vuotta
ikä	18-29	30-50	yli 51
koulutusaste	ammattillinen tai opintoasteen tut- kinto	alempi korkea- koulututkinto (AMK)	ylempi korkea- koulututkinto