

TYÖHYVINVOINTI RAKENTUU YHDESSÄ

Työhyvinvoinnin tila vammaispalveluyksikössä ohjaajien kokemana

Lalli Essi
Leinonen Heidi

Opinnäytetyö
Sosiaalian koulutus
Sosionomi (AMK)

2022

Sosiaalialan koulutus
Sosionomi (AMK)

Tekijä	Essi Lalli, Heidi Leinonen	2022
Ohjaaja(t)	Johanna Majala, Virpi Piira	
Toimeksiantaja	Yritys X	
Työn nimi	Työhyvinvointi rakentuu yhdessä	
Sivu- ja liitesivumäärä	54 + 6	

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää pohjoissuomalaisessa vammaispalveluita tuottavassa asumispalveluyksikössä työskentelevien ohjaajien kokemaa työhyvinvointia. Pyrimme muodostamaan kokonaiskuvan siitä, millaiseksi ohjaajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja mitkä työhyvinvoinnin eri osa-alueet siihen vaikuttavat. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa ohjaajien työhyvinvoinnin tilasta tietoa, jota voitaisiin hyödyntää asumispalveluyksikön henkilöstön työhyvinvoinnin edistämässä ja johtamisessa.

Opinnäytetyö toteutettiin käyttämällä määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, johon ohjaajat vastasivat täysin anonymisti. Neljästätoista ohjaajasta seitsemän vastasi kyselyyn.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui työhyvinvoinnin käsitteestä ja sitä selittävästä malleista, joista keskeisimmäksi muodostui Työhyvinvoinnin portaat -malli. Kyselylomake suunniteltiin teoriaosuuden pohjalta niin, että se antaisi mahdollisimman laajasti tietoa ohjaajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tässä opinnäytetyössä keskityimme selvittämään ohjaajien kokemuksia itse työstä ja työn kuormittavuudesta, työympäristöstä ja työturvallisuudesta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä sekä esimiestyöstä.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että ohjaajien kokemukset työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä olivat pääosin positiivisia ja keskenään hyvinkin yhtenäisiä. Opinnäytetyömme tuloksista voisikin näin ollen tehdä johtopäätöksen, että työhyvinvoinnin tila ohjaajien kokemana asumispalveluyksikössä on hyvä ja he viihtyvät työpaikallaan. Tätä johtopäätöstä puoltavat vastaajien kokemukset fyysisen ja psyykkisen kuormituksen hallinnasta sekä hyväksi koetusta työyhteisöstä ja esimiestyöstä.

Avainsanat

Työhyvinvointi, vammaistyö, työyhteisö, esimiestyö

Degree Programme in Social
Services
Bachelor of Social Services

Author	Essi Lalli Heidi Leinonen	2022
Supervisor	Johanna Majala, Virpi Piira	
Commissioned by	Corporation X	
Subject of thesis	Work welfare is built together	
Number of pages	54 + 6	

The purpose of this thesis is to study work welfare in a residential care unit for disabled people located in Northern Finland. Our intention is to form an overall picture of the state of the counselors' work welfare and the factors that affect it. The aim of this thesis is to produce information that can be used in management and advancing work welfare in the residential care unit.

The thesis was conducted as a quantitative survey. The research material was collected by a virtual questionnaire. The counselors answered the survey totally anonymously. Seven of the fourteen counselors answered the survey.

The theoretical framework of this thesis consists of the concept of work welfare and models that explain it. Essential model in this thesis came to be the stairs of work welfare -model. The questionnaire was designed based on the theoretical frame to provide the broadest insight into the counselors' work welfare and the various issues that affect it. The issues focused on this thesis were the experiences of the work itself, strain at work, working environment and work safety, work community, atmosphere and management.

The results of this thesis show that the experiences of the counselors were mainly positive and very consistent. Based on these results we could come to the conclusion that the state of the counselors' work welfare is good, and they enjoy being at work. This conclusion is supported by the experiences about handling the physical and mental strain at work and the good work community and management.

Key words Work welfare, work with disabled, work community, management

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TYÖHYVINVOINTI	7
2.1 Moninainen työhyvinvointi.....	7
2.2 Terveys ja turvallisuus työhyvinvoinnin perustana.....	10
2.3 Toimiva työyhteisö on voimavara.....	13
2.4 Arvostus ja osaaminen työhyvinvointia edistämässä.....	16
3 OPINNÄYTETYÖPROSESSI	19
3.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	19
3.2 Aineistonkeruu.....	20
3.3 Aineiston analysointi.....	22
3.4 Opinnäytetyön eettisyys.....	24
3.5 Opinnäytetyön toimintaympäristö.....	26
4 TULOKSET	28
4.1 Työ ja työn kuormittavuus.....	28
4.2 Työturvallisuus ja työympäristö	31
4.3 Työyhteisö ja ilmapiiri	34
4.4 Esimiestyö	36
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
6 POHDINTA.....	49
LÄHTEET	52
LIITTEET	55

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi ilmiönä koskettaa ja kiinnostaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Työ jäsentää ihmisten elämää ja on ennen kaikkea taloudellisen järjestelmän perusta. Ei siis ole mitenkään yhdentekevää, miten ihmiset työssä viihtyvät, miten työstä palaudutaan sekä millaisia merkityksiä ihmiset työlle antavat. Jokainen meistä haluaa viihtyä työssään sekä kokea olevansa energinen ja iloinen niin työaikana, kuin työajan ulkopuolella. (Virtanen & Sinokki 2014, 17; Virolainen 2012, 9.)

Organisaatioiden tärkein voimavara ja menestystekijä ovat sen työntekijät. Viime vuosien aikana työnantajat ovatkin entisestään alkaneet panostamaan ja kiinnittämään huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin. (Manka & Manka 2016, 9.) Työhyvinvointia edistämällä voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, lisätä työssä jaksamista ja vaikuttaa ehkäisevästi myös sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kehittäminen ja ylläpitäminen ei kuitenkaan ole pelkästään työnantajan vastuulla, vaan se tapahtuu aina työntekijöiden ja työnantajan yhteistyössä. (Työterveyslaitos [TTL] 2021.) Läheiset ihmissuhteet, mielekkäät vapaa-ajan harrastukset ja terveelliset elämäntavat tasapainottavat työn aiheuttamaa räsitusta. Työn ja vapaa-ajan välillä vallitseva tasapaino tukee ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 41.)

Omaamme kumpikin pitkän työhistorian ja olemme työskennelleet useissa erilaisissa työympäristöissä. Opinnäytetyön aiheen valinta tuntuikin hyvin loogiselta, sillä työelämästä saamamme erilaiset kokemukset ovat kasvattaneet kiinnostustamme työhyvinvointia ja sen kehittämistä kohtaan. Lisäksi työhyvinvoinnin monipuolinen tarkastelu kehittää valmiuksiamme työskennellä erilaisissa sosiaali- ja terveysalan työympäristöissä ja työtehtävissä. Aiheen valintaan vaikutti myös valalla oleva Covid-19 pandemia, joka on nostanut erityisesti sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin yleiseen keskusteluun.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vammaispalveluyksikössä työskentelevien ohjaajien kokemaa työnhyvinvointia kyselyn avulla. Tutkimustulosten myötä pystyttiin muodostamaan kokonaiskuva ohjaajien työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että

yksikön johtaja sekä muu henkilöstö voivat hyödyntää saatuja tuloksia yksikön työhyvinvoinnin edistämiseksi ja johtamisessa.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusjoukko koostui Pohjois-Suomessa sijaitsevassa vammaispalveluyksikössä työskentelevistä ohjaajista. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta, johon ohjaajat vastasivat aikavälillä 10.2.2022 - 6.3.2022. Linkki Webropol-kyselyyn välitettiin saatekirjeen kera yksikön johtajalle, joka toimitti kyselyn ohjaajille asiakastietojärjestelmän kautta. Kysely sisälsi sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Väittämässä käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui työhyvinvoinnin käsitteestä ja sitä selittävästä malleista, joista tämän opinnäytetyön kannalta keskeisimmäksi muodostui Työhyvinvoinnin portaat -malli. Kyselylomake suunniteltiin teoriaosuuden pohjalta niin, että se antaisi mahdollisimman laajasti tietoa ohjaajien työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Työhyvinvointi aiheena on erittäin laaja ja on mahdotonta saada kaikkea mahtumaan yhteen tutkimukseen. Aiheen rajaamiseksi ja vastaamisen selkeyttämiseksi kyselylomake jaoteltiin eri otsikoiden ja niiden teemojen mukaan. Tässä opinnäytetyössä keskityimme selvittämään ohjaajien kokemuksia itse työstä ja työn kuormittavuudesta, työympäristöstä ja työturvallisuudesta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä sekä esimiestyöstä. Opinnäytetyön tutkimustulokset esitellään myös kyselylomakkeen otsikoiden mukaan, joka lisää tutkimuksemme johdonmukaisuutta. Tutkimustulosten jälkeen esittelemme opinnäytetyön johtopäätökset ja viimeisenä pohdinnan.

Laajuudeltaan vastaavanlaista työhyvinvointitutkimusta ei ole kyseisessä yksikössä vielä tähän mennessä toteutettu, joten meillä on mahdollisuus tuoda esille uutta, arvokasta tietoa yksikön työhyvinvoinnin tilasta.

2 TYÖHYVINVOINTI

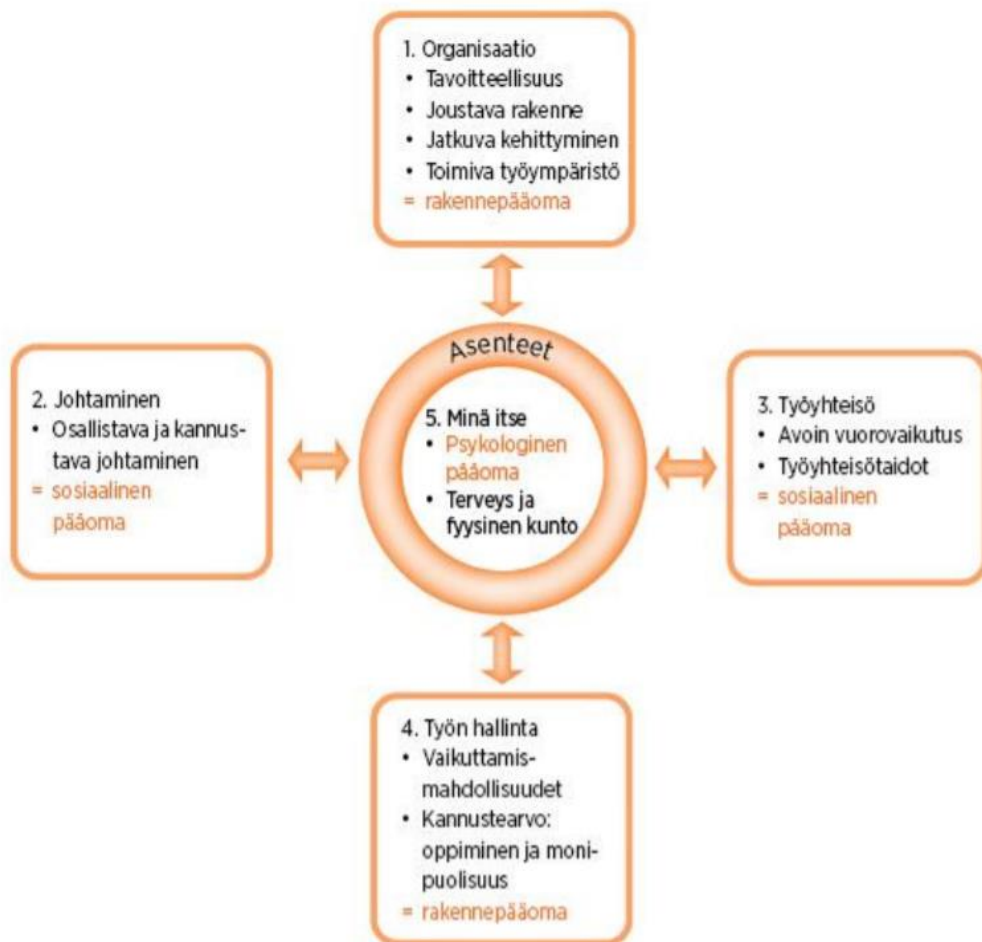
2.1 Moninainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja sekä moniulotteinen ja sitä on haasteellista määritellä yksiselitteisesti. Työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsite sekä toisaalta myös kulttuuriin ja aikaan sidoksissa oleva termi. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.) Vielä 1950-luvulla työnteon keskeisiksi motivaatiotekijöiksi koettiin toimeentulo ja raha. Nykyään arvostetaan enemmän työssä viihtymistä, uusia haasteita ja mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja kehittymiseen. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvointi jaotellaan usein eri osa-alueisiin, joita ovat fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen hyvinvointi. Työhyvinvointia on oleellista tarkastella kokonaisvaltaisesti, sillä kaikki hyvinvoinnin eri osa-alueet vaikuttavat toinen toisiinsa sekä sisältävät päällekkäisyyksiä. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen on niin yhteiskunnan, organisaation kuin yksilönkin vastuulla. Yhteiskunta luo puitteet ja mahdollistaa työkyvyn ylläpitämisen säätämällä lakeja sekä tukemalla toimintaa, joka edistää kansalaisten oppimista, osaamista, terveyttä ja työnteon kannattavuutta. Työnantajan tulee noudattaa työn tekoa koskevaa lainsäädäntöä sekä huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja hyvästä työskentelyilmapiiristä. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä ja vastata omista elintavoistaan. (Virolainen 2012, 11–12.)

Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat muun muassa työn sisältö, työympäristö, työyhteisö, johtaminen sekä organisaatiokulttuuri. Lisäksi työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat yksilölliset tekijät, kuten elämänsenke, perhe, elintavat, persoona, kyvyt suhteessa haasteisiin, terveys, sekä työn kuormittavuus. (Virolainen 2012, 12–13.) Työhyvinvointi muodostuu työn arjessa, työntekijöiden ja työnantajan yhteistyössä. Keskeisiä toimijoita ovat myös luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöstö sekä työterveyshuolto. (Työterveyslaitos [TTL] 2021.) Ennen kaikkea työhyvinvointi rakentuu, kun työ on sujuvaa, turvallista ja mielekästä työuraa tukevassa sekä terveyttä edistävässä työympäristössä ja työyhteisössä (Virtanen & Sinokki 2014, 30).

Voimavaralähtöisessä mallissa (kuvio 1) Manka ja Manka (2016) tarkastelevat työhyvinvointiin vaikuttavia eri tekijöitä. Organisaation rakenne pääoman muodostavat organisaation kulttuuri ja toimintatavat sekä työn sisältö että työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet. Hyvinvoiva organisaatio toimii tavoitteellisesti ja on rakenteeltaan joustava. Se panostaa jatkuvasti kehittymiseen sekä mahdollistaa toimivan työympäristön, jossa on turvallista työskennellä. Työn hallinnan tunteella tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin ja tavoitteisiin. Työn kannustearvo tarkoittaa työn sisällön monipuolisuutta ja sitä, että työntekijöillä on jatkuva mahdollisuus uuden oppimiseen. (Manka & Manka 2016, 76, 80, 107.)



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016, 76).

Sosiaalisen pääoman, toisin sanoen yhteisön henkisen tilan rakentumiseen vaikuttavat johtamisen laatu ja työilmapiiri. Hyvä johtaja rohkaisee ja kannustaa työntekijöitä osallistumiseen ja osaamisensa kehittämiseen. Yhteisöllisyyden

synty työyhteisössä edellyttää vastavuoroisuutta ja avointa vuorovaikutusta. Yhteisöllisyyttä edistävät hyvät työyhteisötaidot sekä aktiivinen oman työn tekeminen. Sosiaalinen pääoma on ennen kaikkea sekä yksilön että koko työyhteisön voimavara. (Manka & Manka 2016, 76, 132, 135, 148.)

Voimavaralähtöisen mallin keskiössä on työntekijä itse, joka tulkitsee työyhteisöään asenteidensa kautta. Vaikka kaikki osatekijät olisivatkin muodollisesti kunnossa, työntekijä saattaa siitä huolimatta voida huonosti. Työntekijän omien asenteiden lisäksi psykologinen pääoma sekä ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat, voivat myös joko lisätä tai vähentää työntekijän kokemaa hyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 77.)

Työhyvinvoinnin portaat -malli perustuu Abraham Maslowin vuonna 1943 luomaan motivaatioteoriaan, joka sisältää viisi ihmisen perustarvetta. Maslowin mukaan ihmisen tarpeet ja tavoitteet eivät ole olemassa erillisinä, vaan muodostavat hierarkian, jossa ne ovat toisistaan riippuvaisia. (Rauramo 2012, 12–13.)

Maslow eritteli teoriassaan ihmisen viisi perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Ihminen nähdään toimijana, jonka tavoitteena on toteuttaa, saavuttaa ja ylläpitää näitä tarpeita ja niiden taustalla vallitsevia olosuhteita. Kulloinkin hallitseva tarve vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen ja toimii motivaatiotekijänä, kun taas jo valmiiksi tyydytty tarve ei synnytä aktiivista motivaatiota. (Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin portaat (kuviokuva 2) on kehitelty hyödyntämällä jo tiedossa olevia työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisen määritelmiä sekä yhdistämällä niiden sisällöt Maslowin teorian mukaisesti. Kyse on siis yksilön työhön liittyvistä perustarpeista ja näiden vaikutuksesta motivaatioon. Portaat on nimetty vastaamaan paremmin työelämän käsitteitä: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Keskeinen porrasmallin tavoite on paikantaa työhyvinvointiin vaikuttavia taustatekijöitä sekä toimintamalleja, joilla voidaan tukea työhyvinvoinnin kehittämistä. (Rauramo 2012, 13–14.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus [TTK] 2021).

2.2 Terveys ja turvallisuus työhyvinvoinnin perustana

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi, joka ei ole vain sairauden puutetta. Terveys on voimavara, jota tulisi vaalia. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä ylläpitämällä terveellisiä elintapoja. Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi myös työturvallisuus. (Rauramo 2012, 26, 70.)

Vammaistyon ohjaajana toimiminen on vaativaa asiakas- ja hoitotyötä, joka voi kuormittaa niin fyysisesti kuin henkisesti. Erityisen tärkeää olisikin huolehtia omasta fyysisestä kunnostaan ja henkisestä hyvinvoinnistaan, jotta omat voimavarat riittävät muiden auttamiseen. Kuormitustekijöitä voivat olla muun muassa asiakkaiden moninaiset ongelmat ja väkivaltaisuus, jatkuvat muutokset, monimutkainen päätöksenteko ja ongelmanratkaisu, ruumiillinen rasittuminen, eettinen ja emotionaalinen kuormitus sekä jatkuva kiire (Fagerström, Koivikko & Rauramo 2016, 62).

Työn kuormittavuutta lisää myös yövuoroja sisältävän jakso- ja vuorotyön tekeminen. Vuorotyölle ominaista on työtuntien epäsäännöllinen jakautuminen, pitkät

työrupeamat ja työvuorojen lyhyet välit. Vuorotyöllä on yhteyksiä lyhyisiin sairauspoissaoloihin, väsymykseen, työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmiin sekä tapaturmiin. (Työterveyslaitos [TTL] 2019.)

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä viitataan yleensä työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön toimivuuteen liittyviin tekijöihin. Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi kohtuuton vastuu, jatkuvat keskeytykset ja valppaana olo, työn sirpaleisuus, yksitoikkoinen työ sekä vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi aikapaine, puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa, liian vähäinen tai liiallinen työn määrä, epäselvät tehtäväkuvat sekä epäselvä työnjako. Haitallisia kuormitustekijöitä, jotka liittyvät työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen ovat muun muassa yksintyöskentely, huono tiedonkulku, toimimaton vuorovaikutus ja yhteistyö, työtovereiden ja esimiehen puutteellinen tuki sekä häirintä tai muu epäasiallinen kohtelu työyhteisössä. (Työsuoja.fi 2021.)

Yksi yleisimmistä stressin aiheuttajista työssä on kiire (Virolainen 2012, 32). Terveys, energisyys, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot ovat myönteisen ajattelun ohella ihmisen henkilökohtaisia haitalliselta stressiltä suojaavia voimavaroja (Suonsivu 2011, 24–26). Positiivinen työhyvinvointiin liittyvä käsite on työn imu, joka voidaan nähdä vastakohtana stressille ja työuupumukselle. Se on motivaatiotila, jota voidaan kuvata tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen käsitteillä. (Virolainen 2012, 90–92.)

Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on työn kuormituksesta palautuminen. Palautuminen käynnistyy vapaa-ajalla, kun työn vaatimukset eivät ole enää läsnä. Myös työpäivän aikana tapahtuva palautuminen on tärkeää. (Kinnunen 2017, 128, 131.) Merkityksellisintä vapaa-ajalla palautumisen kannalta on se, että ihminen pääsee irrottautumaan työasioista, kokemaan itsensä päteväksi vapaa-ajan toiminnoissa ja päättämään siitä, mihin vapaa-aikansa käyttää. Tärkeimpiä vapaa-ajalla palautumisen keinoja ovat muun muassa ulkoilu, liikunta, lepäily ja sosiaaliset suhteet. (Manka 2011, 186, 188.)

Työturvallisuuslaki määrittää niin työnantajan kuin työntekijän velvollisuudet työturvallisuuden varmistamisessa (Työturvallisuuslaki 2002/738 1:2 §). Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä

työssä. Tämä kattaa niin itse työhön, työolosuhteisiin, työympäristöön kuin työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät asiat. Työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu myös työyhteisön sosiaalisen tilan tarkkailu ja seuranta. (Työturvallisuuslaki 7238/2002 2:8 §.) Työnantajan ja työntekijöiden velvollisuus on yhteistoiminnassa ylläpitää ja parantaa työturvallisuutta työpaikalla. Työntekijän tulee noudattaa työturvallisuutta toimimalla työnantajansa antamien ohjeiden ja määräysten mukaan. Työntekijän tulee myös huolehtia sekä omasta että koko työyhteisön terveydestä ja turvallisuudesta. Tarvittaessa tulee ilmoittaa haittaa tai vaaraa aiheuttavista puutteista ja vioista työnantajalle ja työsuojeluvaltuutetulle. (Manka & Manka 2016, 90–91.)

Työnantaja ja organisaatio vastaavat lakisääteisen työterveyshuollon järjestämisestä (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 2:4 §). Työnantajan tulee laatia kirjallinen toimintasuunnitelma työterveyshuollosta. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi työterveyshuollon tavoitteet sekä työolosuhteisiin perustuvat tarpeet ja toimenpiteet. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 3:11 §.)

Vammaistyössä turvattomuuden tunnetta lisääviä tekijöitä voivat olla henkinen ja fyysinen väkivalta tai niiden uhka asiakastilanteissa (Malm ym. 2012, 419). Fyysiseksi väkivallaksi ymmärretään henkilöön tai ryhmään kohdistuva voiman käyttö, joka voi aiheuttaa seksuaalisen, henkisen tai fyysisen vamman. Fyysistä väkivaltaa ovat muun muassa töniminen, pureminen, lyöminen ja potkiminen. Henkisellä väkivallalla tarkoitetaan yleensä ei-fyysistä väkivaltaa, joka ilmenee fyysisellä väkivallalla uhkailuna, sanallisena loukkaamisena, kiusaamisena tai häirintänä. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2014, 6.)

Työntekijöillä on velvollisuus perehtyä yhteisiin työpaikkaväkivallan ehkäisy- ja toimintaohjeisiin. Työntekijöiden tulee saada koulutusta ja perehdytystä tilanteiden hallintaan ja väkivaltatilanteiden jälkeisiin vaiheisiin. (Fagerström ym. 2016, 68, 70.) Ohjaajille järjestetään AVEKKI – väkivallan ennaltaehkäisy ja hallinta -koulutusta. AVEKKI tarjoaa toimintatapamallin uhka- ja väkivaltatilanteisiin ja painottaa erityisesti uhkaavien tilanteiden ennaltaehkäisyä. Koulutus lisää työn turvallisuutta ja työntekijän valmiuksia ja samalla vahvistaa asiakasturvallisuutta. (Fi-turvallisuuskoulutus 2021.)

Työympäristön rakenteellisilla ja toiminnallisilla ratkaisuilla on merkitystä niin turvallisen työskentelyn kuin asiakkaiden hyvinvoinnin kannalta. Rakenteet, materiaalit, vapaat kulkutiet, valaistus, työpaikan ääniympäristö ja sisäilman laatu ovat rakenteellisia tekijöitä. Toiminnallisia tekijöitä puolestaan ovat työ- sekä toimitilojen siisteys ja järjestys. Asianmukaiset, riittävät uloskäynnit ja pelastustiet sekä turva- ja muut merkinnät tulee olla kunnossa. (Fagerström ym. 2016, 20.)

Keskeinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia vammaistyössä on ergonomia, jonka tavoitteena on työn sujuvuus ja tehokkuus inhimillisesti (Virolainen 2012, 27–28). Fyysisesti kuormittavia työtehtäviä voidaan helpottaa työn hyvällä organisoinnilla ja tarpeellisten apuvälineiden hankkimisella (Rauramo 2012, 48).

Työnantajan on huolehdittava siitä, että laitteet ja työvälineet ovat työhön ja työolosuhteisiin sopivia ja käyttötarkoituksen mukaisia. Hoitotyössä tyypillisimmin käytettäviä laitteita ja työvälineitä ovat kirjaamiseen liittyvät laitteet, asiakastyössä tarvittavat välineet sekä siirtotilanteissa käytettävät apuvälineet, kuten henkilönostimet ja pyörätuolit. (Fagerström ym. 2016, 31.)

2.3 Toimiva työyhteisö on voimavara

Yhteisöt ja yhteisöllisyys ovat ihmisen hyvinvoinnin edellytyksiä. Ihmissuhteet työssä ovat olennainen osa työmotivaatiota ja työhyvinvointia, ilman toimivia ihmissuhteita ei synny toimivaa työyhteisöä. (Rauramo 2012, 104–105; Joki 2018, 180.) Yhteisöllisyys tarjoaa jäsenilleen turvaa ja luo yhteenkuuluvuutta sekä auttaa jäseniään hahmottamaan ympäristöään ja toteuttamaan omaa yksilöllisyytään (Manka 2011, 115).

Hyvä johtaminen on menestyvän työyhteisön kivijalka, jossa yhdistyy hallinnollisen johtamisen lisäksi ihmisten johtaminen. Hyvä esimiestyö ja oikeudenmukainen johtaminen lisäävät henkilöstön työhön sitoutumista, motivaatiota, työssä jaksamista ja halukkuutta jatkaa työssä. Hyvä johtaja huolehtii siitä, että työyhteisön perustehtävä, vastuut, roolit ja tavoitteet ovat jokaiselle työntekijälle selkeät. Työtehtävät on huolellisesti rajattu ja määritelty sekä henkilöstöresursseista on huolehdittu vaaditulla tavalla. (Pakka & Rätty 2010, 15.)

Hyvinvointia edistävä esimies viestii luottamuksesta työntekijöitä kohtaan ja on myös itse luottamuksen arvoinen. Hän ylläpitää omalla toiminnallaan positiivista ilmapiiriä sekä lisää työntekijöiden luottamusta johtoa kohtaan tiedottamalla henkilöstöä heitä koskevista asioista riittävän ajoissa, rehellisesti ja avoimesti. (Pakka & Rätty, 2010, 17.) Luottamuksen säilymisen kannalta on tärkeää, että kaikki työyhteisön jäsenet esimiestä myöten noudattavat yhdessä sovittuja ja hyväksytyjä pelisääntöjä, joista selviää sallittu ja ei sallittu käytös (Rauramo 2012, 98, 111; Virolainen 2012, 194).

Työyhteisön ja sen jäsenten työhyvinvointia tukee työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia lisäävä tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen johtamistyyli (Virolainen 2012, 106). Keskiössä ovat esimiehen hyvät vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot (Rauramo 2012, 130). Esimiehen tulee kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia ja kohdella kaikkia tasapuolisesti, ystävällisesti ja rehellisesti. Hyvä esimies myös ymmärtää, että vaikka kaikkia tulee johtaa tasapuolisesti, ei kaikkia silti johdeta samalla tavalla. Ennen kaikkea hyvä esimies luo työyhteisöön me-henkeä ja toimii itse esimerkkinä (Pakka & Rätty 2010, 17.)

Toimivassa työyhteisössä vallitsee avoin vuorovaikutus ja viestintäkulttuuri (Aro 2018, 70). Työpaikan sisäinen viestintä on tiedon jakoa, jolla rakennetaan selkeää yrityskuvaa, informoidaan henkilöstöä toimenpiteistä, muutoksista ja niihin liittyvistä syistä ja seurauksista. Vastuu tiedonkulusta on kaikilla, mutta esimies työpaikan henkilöstöasiantuntijana huolehtii sisäisen viestinnän tarpeista ja kanavista. Tärkeää olisi kyetä luottamaan siihen, että tieto, jolla on merkitystä työn kannalta, tavoittaa jokaisen työntekijän. Työyhteisön toimivuus ja työn sujuvuus heikkenevät, jos tiedonkulkuun ei voi luottaa. (Joki 2018, 189–190.) Hoitotyössä vuorojen välinen tiedonkulku on myös laadukkaan hoitotyön edellytys.

Esimehen tehtäviin kuuluu psykososiaalisten riskien huomioiminen ja epäasialliseen kohteluun puuttuminen (Virtanen & Sinokki 2014, 159). Häirinnällä, kiusaamisella ja syrjinnällä voi olla terveydelle haitallisia seurauksia, kuten masennusta ja unettomuutta (Rauramo 2012, 87). Kiusaamisesta työpaikalla puhutaan silloin,

kun toista osapuolta alistava epäoikeudenmukainen kohtelu jatkuu pitkään ja toistuvasti. Kiusaamisen muotoja voivat olla esimerkiksi työn mitätöinti, eristäminen, selän takana puhuminen, tiedon saannin estäminen tai työn vaikeuttaminen. Kiusaaminen ei aina ole tiedostettua, jolloin kiusaaja ei tunnista toimintansa aiheuttavan henkistä väkivaltaa (Manka & Manka 2016, 150–151.)

Työyhteisötaitojen ja johtamistaitojen ohella puhutaan alaistaidoista. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyä toimia työyhteisössä rakentavasti. Alaistaitoihin kuuluu esimerkiksi sujuva yhteistyö työkavereiden ja esimiehen kanssa, osallistuminen työpaikan kehittämiseen, oman mielipiteensä ilmaiseminen, työpaikan viihtyisyydestä ja siisteydestä huolehtiminen sekä resurssien järkevä kohdentaminen. Pätevä alainen pyrkii siis omalta osaltaan edistämään hyvää työilmapiiriä ja tekemään oman työnsä aktiivisesti. (Manka & Manka 2016, 148.)

Säännöllinen työhyvinvoinnin mittaaminen ja arviointi on tärkeää tuloksellisen työhyvinvoinnin johtamisen ja kehittämisen kannalta (Rauramo 2012, 20). Organisaation johto vastaa työhyvinvoinnin edistämistoimenpiteistä sekä mittaamisesta. Johto vaikuttaa myös organisaatiokulttuurin luomiseen sekä arvomaailmaan. Mittaamisen tarkoitus on kerätä tietoa, jota analysoimalla selvitetään työhyvinvoinnin nykytilaa ja huomiota vaativat kohdat. Mittaamisen avulla voidaan myös ennakoida kehityksen suuntaa ja arvioida jo toteutettuja toimenpiteitä. Mittaaminen voi tapahtua niin organisaation sisäisesti kuin ulkopuolelta tilattuna. (Virolainen 2012, 110–111.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulisi aina selvittää työhyvinvoinnin sen hetkinen laatu käyttäen monipuolisesti eri mittaristoja, kuten esimerkiksi työhyvinvointikyselyä, kehityskeskusteluita tai itsearviointia (Manka & Manka 2016, 95). Merkittävää on reaaliaikainen faktatieto, sillä pelkkä johdon näkemys esimerkiksi organisaation ilmapiiristä ei riitä. Työhyvinvoinnin tulisi olla organisaation aito arvo, jotta mittaustuloksia hyödynnettäisiin käytäntöön. Tulokset tulee tuoda julki koko henkilöstölle ja niistä tulee voida keskustella ja pohtia yhdessä keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Mikäli selvitykset eivät johda konkreettisiin toimenpiteisiin, henkilöstö saattaa turhautua ja luottamus organisaation arvoihin heikkenee. (Virolainen 2012, 111, 118.)

Monella työpaikalla järjestetään tyky-toimintaa, jolla tuetaan ja edistetään henkilöstön työ- ja toimintakykyä. Usein tyky-toiminta mielletään työnteon ulkopuoliseksi ja irralliseksi toiminnaksi, jonka vaikuttavuus työyhteisön hyvinvointiin jää varsin pieneksi. Tyky-toimintaa tulisi suunnitella ja kehittää monipuolisesti vastaamaan työn ja työolojen, ammattitaidon ja työyhteisön ilmapiirin vaatimuksia. Tyky-toiminnan juurruttaminen osaksi työpaikan päivittäisiä toimintatapoja on jälleen kerran niin työnantajan kuin työntekijöidenkin vastuulla. Aktiivisuus, yhdessä toimiminen ja osallistuminen ovat edellytyksiä tyky-toiminnan onnistumiselle. (Vierola 2012, 147–150.)

2.4 Arvostus ja osaaminen työhyvinvointia edistämässä

Työ on jokaiselle merkityksellistä, sillä sen kautta ihminen voi kokea itsensä tärkeäksi, hyväksytyksi ja arvostetuksi (Järvinen 2008, 34). Työhön liittyvä arvostuksen tarve rakentuu itsearvostuksesta ja toisten osoittamasta arvostuksesta. Jokaiselle henkilökohtaisesti merkittävää on juuri hänelle tärkeiden henkilöiden, kuten esimerkiksi lähimmän esimiehen, työtovereiden ja asiakkaiden osoittama arvostus. Työpaikalla arvostuksen saaminen edellyttää osaamista työssä, mutta toisaalta tarvitaan luottamusta, vapautta ja arvostusta, jotta omat työhön liittyvät tiedot ja taidot tulevat hyödynnetyiksi (Rauramo 2012, 124, 132).

Esimiehen tehtäviin kuuluu omalla esimerkillään luoda ja ylläpitää työn merkityksellisyyttä. Johtaminen auttaa jäsentämään yksittäiset työtehtävät osaksi organisaation kokonaisuutta hyödyntämällä organisaation strategiaa ja arvoja. Tämän avulla sitoutetaan henkilöstöä organisaatioon ja yhteisiin tavoitteisiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 119–120.) Parhaassa tapauksessa organisaation ja työntekijän omat arvot kohtaavat toisensa (Rauramo 2012, 126). Kokiessaan työn päämäärät arvokkaana, työntekijä saa niiden tavoittelusta energiaa (Juuti & Vuorela 2015, 80).

Työhyvinvoinnin ja arvostuksen tunteen kannalta erityisen tärkeää ja hyödyllistä on sekä saada että antaa palautetta. Palaute voi olla positiivista, rakentavaa tai kehittävää. Myös kiitos on palautetta. (Pakka & Rätty 2010, 17.) Palautteen avulla

arvioidaan ja kehitetään omaa työtä, korjataan virheet ja saadaan onnistumisen kokemuksia (Rauramo 2012, 135–136).

Rakentavan palautteen antaminen edellyttää rohkeutta tarttua epämiellyttäviinkin asioihin. Ikäviin asioihin liittyvä rakentava ja korjaava palaute tulisi antaa aina kasvotusten ja vain palautteen saajan ja antajan kesken. (Manka 2015, 127.) Työhyvinvoinnin kannalta heikoin tilanne on silloin, kun palautetta ei saa lainkaan. Tällöin työntekijä kokee olevansa tarpeeton ja merkityksetön. Työtyytyväisyyskyselyistä selviää usein, että henkilöstön saama palaute on niukkaa. (Rauramo 2012, 136.) Kaikki vuorovaikutussuhteen osapuolet kaipaavat palautetta, niin esimies kuin työntekijätkin. Erityisesti aito ja perusteltu, myönteinen palaute edesauttaa yhä korkealaatuisempaa työn tekemistä ja lisää työmotivaatiota. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 85.)

Kehityskeskustelu on monessa työpaikassa tärkeä palautteen antamisen ja saamisen tilaisuus. Parhaimmillaan se on myös työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin arviointia ja seurantaa. Kehityskeskusteluista puhutaan myös nimellä esimiesalaiseskustelu, tavoite- ja tuloskeskustelu tai arviointi- ja palautekeskustelu. Hyvin toteutettuna kehityskeskustelu lisää työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista ja arvostuksen tunnetta. (Rauramo 2012, 139, 142.) Kehityskeskustelussa olennaista on vuorovaikutteinen keskustelu ja aktiivinen kuunteleminen (Kalliomaa & Kettunen 2010, 94).

Kehityskeskustelu on myös esimiehen tärkeä työväline, joka on paitsi osa palautejärjestelmää ja hyvinvoinnin seurantaa, myös osaamisen kehittämisen apuväline. Parhaimmillaan työyhteisön, yksilön ja koko organisaation kehittymistarpeet muodostavat toimintamallin, jolla edetään kohti jokaista osapuolta miellyttävää tavoitetta. Kehityskeskusteluilla saadaan siis arvokasta tietoa henkilöstöstä, osaamisesta ja kehitystarpeista. (Virtanen & Sinokki 2014, 181.)

Osaaminen on sekä yksilön että organisaation kilpailukyvyn perusta, jonka ylläpitäminen edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Elinikäinen oppiminen ja oppimisen taito ovat keskeisiä alati muuttuvassa maailmassa ja työelämässä. (Rauramo 2012, 146, 153.) Jokainen on itse vastuussa omasta oppimisestaan ja

tavasta kehittää itseään. Tarvitaan myös innostusta, jotta voi kehittyä. Työntekijän tulisi ensisijaisesti kokea työnsä merkitykselliseksi ja ymmärtää sen olevan osa kokonaisuutta. Työn merkityksellisyys vahvistaa työntekijän sisäistä motivaatiota, joka edistää hänen kehittymistään, oppimistaan ja tavoitteidensa saavuttamista. Sisäisesti motivoitunut työntekijä saavuttaa myös helpommin työn imun. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 163–164, 167.)

Työhön liittyvä oppiminen tapahtuu pääsääntöisesti työssä, työpaikoilla (Rauramo 2012, 150). Kun työ vastaa työntekijän osaamista, on sopivan haastavaa ja työntekijä pystyy hyödyntämään tietojaan ja taitojaan monipuolisesti, hänen motivaationsa säilyy ja jatkuva oppiminen on mahdollista. Työelämässä tarvittava osaaminen on kuitenkin muutakin kuin työtehtävien hallintaa. Sosiaaliset taidot, ryhmätyöskentelytaidot ja oppimaan oppimisen taidot ovat perustaitoja, joita voidaan myös kehittää. (Virtanen & Sinokki 2014, 201.) Työntekijöiltä odotetaan tänä päivänä yhä laaja-alaisempaa osaamista, jota tulee kehittää jatkuvasti. Ammatillinen osaaminen on vahvasti kytköksissä myös yksilön itsetuntoon. (Suonsivu 2011, 48.) Oppiminen voi tapahtua työn lisäksi työnantajan järjestämän koulutuksen avulla tai hankkimalla omaehtoista osaamista, kuten opiskelemalla työn ohessa (Rauramo 2012, 150).

Henkilöstön kehittäminen tulee nähdä organisaation kehittämisenä, sillä ylläpidetään ja parannetaan niin yksilön kuin koko organisaation kilpailukykyä. (Kallonen & Kuhmonen 2021, 164.) Perehdyttäminen, kouluttaminen, työssä oppiminen ja osaamisen jakaminen ovat henkilöstön kehittämisen perusmenetelmiä. Niiden rinnalle ovat nousseet myös muun muassa vertaisoppiminen, mentorointi, työnohjaus, työkierto sekä erilaiset kehittämishankkeet ja -ohjelmat. (Virtanen & Sinokki 2014, 180–181.) Tärkeää on, että työntekijöillä on mahdollisuuksia vaikuttaa tekemänsä työn kehittämiseen (Rauramo 2012, 157). Muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden ollessa tasapainossa, luodaan edellytyksiä uuden oppimiselle ja itsensä toteuttamiselle (Kallonen & Kuhmonen 2021, 91).

3 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

3.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää vammaispalveluita tuottavassa asumispalveluyksikössä työskentelevien ohjaajien kokemaa työhyvinvointia. Kyselytutkimuksen avulla halusimme muodostaa kokonaiskuvan siitä, millaiseksi ohjaajat kokevat oman työhyvinvointinsa ja mitkä työhyvinvoinnin eri osa-alueet siihen vaikuttavat. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa ohjaajien työhyvinvoinnin tilasta tietoa, jota voitaisiin hyödyntää kohderyhmän työhyvinvoinnin edistämässä ja johtamisessa.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi muodostui:

Millainen on työhyvinvoinnin tila ohjaajien kokemana?

Päädyimme toteuttamaan opinnäytetyön määrällisenä tutkimuksena, koska sen myötä tuotettu tieto on keskimääräisyyksiä mittaavaa sekä se mahdollistaa yleisyyksien löytämisen. Työhyvinvointi on aina subjektiivinen kokemus ja joskus se voi myös olla arkaluonteinen aihe. Tästä syystä meille oli jo opinnäytetyön varhaisessa vaiheessa hyvin selkeää, että aineistonkeruu tultaisiin toteuttamaan anonymisti.

Vastaajien anonymiteetin takaamiseksi aineistonkeruumenetelmäksi valikoitu verkossa toteutettu kysely. Tällä tavoin pystyimme myös huomioimaan erityisesti vallitsevan Covid-19 pandemian ja omalta osaltamme takaamaan näin sekä palvelukodin työntekijöiden, että asukkaiden turvallisuuden. Opinnäytetyöprosessin aikana koko opinnäytetyö muutettiin lopulta täysin anonymiksi. Tämä muutos vaikutti hieman opinnäytetyömme prosessin aikatauluun ja sisältöön, mutta se osoittautui kuitenkin hyväksi valinnaksi erityisesti työmme eettisyyden ja luotettavuuden kannalta. Anonymiteetillä halusimme myös lisätä vastaajien luottamusta meitä opinnäytetyöntekijöitä kohtaan ja tällä keinolla pyrimme samalla lisäämään kohderyhmämme vastaushalukkuutta.

Tutkimuksemme sisältää myös laadullisen tutkimusmenetelmän piirteitä. Kyselylomaketta suunnitellessamme oli selkeää, että kyselylomake tulee sisältämään strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, jotta vastaajat voivat ilmaista vapaasti mielipiteensä ja tuoda esille asioita, joita ei ehkä muuten ole huomioitu lomakkeessa. Alkuperäinen kyselylomake sisälsi vähemmän avoimia kysymyksiä kuin lopullinen versio. Tähän vaikutti merkittävästi kyselylomakkeen testaaminen, joka oli tärkeä vaihe prosessissa. Avoimet kysymykset ja niihin saadut vastaukset osoittautuivat tutkimuksen kannalta arvokkaiksi. Niiden avulla saimme paljon täsmällistä ja arvokasta lisätietoa strukturoitujen kysymysten tueksi sekä tulosten analysointiin ja tulkintaan. Avoimien kysymysten avulla pystyimme havaitsemaan mahdollisia syy-seuraussuhteita, joita puhtaasti määrällisellä tutkimuksella on vaikea muodostaa.

3.2 Aineistonkeruu

Toteutimme opinnäytetyön käyttämällä pääsääntöisesti määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytimme sähköisesti lähetettyä kyselylomaketta. Päädyimme käyttämään määrällistä tutkimusmenetelmää, koska se antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä eroista ja suhteista. Muuttuja on siis se asia, josta kvantitatiivisessa tutkimuksessa halutaan saada tietoa. Opinnäytetyössämme muuttujia ovat ohjaajien kokemukset itse työstä ja työn kuormittavuudesta, työturvallisuudesta ja työoloista, työyhteisöstä sekä esimiestyöstä. (Vilkkä 2007, 13–14.)

Määrällisessä tutkimuksessa on tiettyjä ominaispiirteitä. Näitä ovat tiedon operationalisointi ja strukturointi, mittaaminen, mittarin käyttäminen, tiedon käsitteleminen ja esittäminen numeroin, tutkimusprosessin ja tulosten objektiivisuus sekä vastaajien suuri määrä. Määrällinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, joka vastaa kysymyksiin: kuinka usein, kuinka paljon ja kuinka moni. (Vilkkä 2007, 13–14, 17.)

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tilastollisten yhteyksien etsimisen sijaan jonkin ilmiön ymmärtäminen, joten tutkimusaineiston ei tarvitse olla välttämättä suuri. Laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin: miksi,

miten ja millainen. (Heikkilä 2014, 15.) Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Strukturoitujen kysymysten lisäksi kyselylomake sisälsi useita avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset mahdollistavat vastaajan sanoa omin sanoin sen, mitä hänellä on todella mielessään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161, 201.) Mielestämme olikin välttämätöntä, että kyselytutkimuksemme sisälsi myös avoimia kysymyksiä.

Opinnäytetyömme kohderyhmä muodostui vammaispalveluyksikössä työskentelevästä neljästätoista ohjaajasta. Koska opinnäytetyömme perusjoukko on pieni, käytimme tutkimuksessa kokonaisotantaa, tarkoittaen sitä, että koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen (Vilka 2007, 52). Kyselyyn vastasi yhteensä seitsemän ohjaajaa ja näin ollen vastausprosentti oli 50%.

Opinnäytetyömme tutkimusaineiston keräämiseen käytimme Webropol-verkkokyselyä. Päädyimme käyttämään anonymisti toteutettua sähköistä kyselyä, koska sen avulla pystyimme lisäämään tutkimuksemme kokonaisluotettavuutta, eettisyyttä ja objektiivisuuttamme. Verkkokyselyn käyttö mahdollisti myös vallitsevan Covid-19-pandemian tilanteen huomioimisen.

Kyselylomake (liite 2) koostui neljästä eri otsikosta ja niitä koskevista kysymyksistä. Otsikoiden teemoiksi valikoitui työ ja työn kuormittavuus, työturvallisuus ja työympäristö, työyhteisö ja ilmapiiri sekä esimiestyö. Kyselylomakkeen jakaminen teemoihin helpottaa vastaajia hahmottamaan heidän omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia eri tekijöitä sekä selkeyttää kyselyyn vastaamista. Kyselylomakkeen jaottelu auttoi myös meitä opinnäytetyön tekijöitä aineiston analysoinnissa sekä tulosten esittämisessä. Kyselylomakkeen kysymykset valittiin siten, että ne mittaisivat parhaalla mahdollisella tavalla ohjaajien työhyvinvointia ja antaisivat kokonaiskuvan henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta.

Kyselylomake sisälsi yhteensä 15 kysymystä. Kyselylomakkeessa käytimme pääsääntöisesti 5-portaista Likertin asteikkoa, joka koostui väittämäkysymyksistä. Likertin asteikko on yksi sopivimmista vaihtoehdoista, kun kyse on mielipi-

teiden ja asenteiden mittaamisesta (Valli 2018, 106). Kyselylomake sisälsi kahdeksan avointa kysymystä, joiden myötä halusimme saada lisätietoa strukturoitujen kysymysten tueksi. Avointen kysymysten vastauksien myötä voidaan saada esiin uusia näkökulmia ja kehitysehdotuksia (Heikkilä 2014, 48).

Kyselylomake tulisi testata aina ennen varsinaista aineiston keruuta. Testaamisella voidaan arvioida lomakkeen toimivuutta, kysymysten selkeyttä ja vastaamiseen kuluvaa aikaa. (Heikkilä 2014, 58.) Vammaispalveluyksikön johtaja kävi kyselylomakkeen läpi ennen sen lähettämistä ohjaajille. Lisäksi testasimme lomaketta lähipiiriimme kuuluvilla ihmisillä. Saamamme palautteen perusteella teimme kyselylomaketta koskevat tarpeelliset muutokset, esimerkiksi lisäsimme lomakkeeseen avoimia kysymyksiä.

Opinnäytetyön Webropol-kyselyn linkki toimitettiin yksikön johtajalle, joka välitti kyselyn ohjaajille asiakastietojärjestelmän kautta saatekirjeen kera (liite 1). Kysely lähetettiin neljälletoista ohjaajalle, jotka saivat vastata kyselyyn työajalla. Kyselyyn vastasi seitsemän ohjaajaa. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 50%. Tutkimusaineisto kerättiin aikavälillä 10.2.2022 - 6.3.2022. Alun perin vastausaikaa kyselyymme annoimme kaksi viikkoa. Vastausaikaa päädyttiin kuitenkin jatkaamaan vielä kahdella viikolla.

3.3 Aineiston analysointi

Aineiston käsittely alkaa, kun aineiston keruun määräaika on umpeutunut. Ensimmäisenä tutkija tarkistaa lomakkeiden tiedot, arvioi vastausten laadun sekä poistaa asiattomasti täytetyt lomakkeet. Tämän jälkeen lomakkeet käydään läpi kysymys kysymykseltä ja arvioidaan puuttuvat tiedot ja virheet. Aineiston tarkistuksen tärkein vaihe on arvioida tutkimuksen kato, tutkimuksessa kadolla tarkoitetaan puuttuvien tietojen määrää. Aineiston tarkistus vähentää aineistossa olevia virheitä, parantaen aineiston laatua ja tutkimustulosten tarkkuutta. (Vilka 2007, 106, 117.) Webropol-ohjelman raportointityökalun avulla pystyimme analysoimaan kyselyn tuloksia. Ohjelman automaattisesti luoma perusraportti antoi näkymän kaikista kysymyksistä ja vastauksista. Vastaajien määrät ohjelma esitti

sekä numeroina että prosentteina. Esitimme tulokset sanallisesti pienen vastaajamäärän vuoksi. Pylväsdiagrammien avulla havainnollistimme mielestämme tulosten kannalta keskeisimpiä väittämiä, jotka kuvaavat vastausten hajontaa ja yhdenmukaisuutta. Pylväsdiagrammit muodostettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmalla.

Kyselylomakkeen avoimien kysymyksien vastaukset analysoimme käyttäen teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin tavoitteena on muodostaa tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117). Analyysiprosessi käynnistyy aina aineiston perusteellisella läpi käymisellä, jonka jälkeen alkuperäiset vastaukset redusoidaan eli pelkistetään poimimalla niistä keskeisin tietoaaines (Puusa & Juuti 2020, 148–149). Teorialähtöisessä analyysimuodossa pelkistetyt ilmaukset luokitellaan teorian tai käsitejärjestelmän mukaan, joka toimii koko tutkimuksen viitekehysenä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127). Analyysirunkomme (taulukko 1) luokat muodostuivat täten opinäytetyömme teoriaosuuden käsitteistä eli työhyvinvointiin vaikuttavista osa-alueista.

Alkup. ilmaus	Pelkistetty	Alaluokka	Yläluokka
xxxx	xxxx	Työyhteisö	Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat asiat

Taulukko 1. Analyysirunko

Aineiston luokittelulla pystytään muodostamaan yhtenäinen, tiivistetty kokonaisuus annetuista vastauksista, jolloin tutkittavasta ilmiöstä on helpompaa tehdä johtopäätöksiä (Puusa & Juuti 2020, 149). Avoimien vastauksien käsittely sisällönanalyysin avulla selkeytti ja toi varmuutta tuloksista ilmenneiden keskeisten teemojen löytämiseen. Lisäksi vastaukset tarkensivat väittämäkysymyksillä saatuja tuloksia ja pystyimme myös havainnollistamaan osaa vastauksista suorien lainausten avulla. Sisällönanalyysin tulokset esitettiin yhdessä määrällisten tutkimustulosten kanssa.

3.4 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostavat yhdessä tutkimuksen validius ja reliabelius. Validiteetti kuvaa sitä, onko tutkimuksessa onnistuttu mittaamaan juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Erityisesti kyselytutkimuksessa validiteettiin vaikuttaa se, kuinka onnistuneita kyselylomakkeen kysymykset ovat eli pystytäänkö niiden avulla saamaan ratkaisu asetettuun tutkimusongelmaan. Perusjoukon tarkalla määrittelyllä ja mahdollisimman korkealla vastausprosentilla voidaan edesauttaa validin tutkimuksen toteutumista. (Heikkilä 2014, 27, 176–177.) Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Silloin kun samaa asiaa mitataan eri tutkimuskerroilla ja tulokset ovat samat, voidaan mitaus todeta reliabeliksi. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Opinnäytetyömme kyselytutkimuksen vastaajamäärä jäi alhaiseksi, sillä kyselyyn vastasi ainoastaan puolet kokonaisotannasta. Kokonaisotanta oli itsessään pieni, vain neljätoista henkilöä. Luotettavuutta olisi tietysti lisännyt isompi vastaajamäärä ja jo kahdella vastaajalla lisää vastausprosentti olisi ollut noin 70%. Saimme kuitenkin vastauksen tutkimuskysymykseemme, mikä tarkoittaa myös onnistuneesti laadittua kyselylomaketta.

Tieteellinen tutkimus tulee suorittaa hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, jotta tutkimus katsotaan olevan eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja tulokset uskottavia. Tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimustyössä, tuloksia tallentaessa ja esittäessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyön tuloksia tallentaessa ja esittäessä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arvioinnissa olemme toimineet puolueettomasti, vastuullisesti ja yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta noudattaen.

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtien mukaan, tutkimukseen sovelletaan eettisesti kestäviä sekä tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksen tuloksia julkistaessa tulee toteuttaa tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja tiedeviestintää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Aineisto on analysoitu neutraalisti ja

totuudenmukaisesti sekä olemme noudattaneet avoimuutta tulosten julkistamisessa. Tuloksissa käymme läpi jokaisen kohdan kyselylomakkeesta ja kaikki niihin saadut vastaukset. Haimme opinnäytetyöllemme tarvittavat luvat toimeksiantajalta ennen kyselytutkimuksen toteuttamista. Aineistohallintasuunnitelmassa toimme ilmi aineiston käsittelyä, säilyttämistä ja kohtaloa koskevat seikat (Kuula 2011, 99). Kyselytutkimus ja sen vastaukset tuhottiin heti aineiston analysoinnin jälkeen. Myös sisällönanalyysin myötä tehdyt analyysirungot tuhottiin sovitusti.

Kysely toteutettiin täysin anonyymisti. Emme keränneet sellaisia tietoja, joista vastaajien henkilöllisyys olisi tunnistettavissa tai pääteltävissä. Luottamuksellisuuden vaade kuvaa sitä, että tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tiedot säilyvät salaisina niin, että ulkopuolinen ei voi heitä missään vaiheessa tutkimusprosessia niistä tunnistaa (Pohjola 2007, 20). Kyselyyn vastanneet henkilöt pysyivät meille opinnäytetyöntekijöille täysin anonyymeina, sillä linkki kyselyyn toimitettiin yksikön esimiehen kautta. Tämä vahvistaa puolueettomuuttamme tuloksia käsitellessä. Käyttämämme Webropol-sovellus tallensi raportin välittömästi suljettamme linkin eikä raporttiin päässyt käsiksi kukaan ulkopuolinen. Kerättyä aineistoa ei tule luovuttaa ulkopuolisille eikä käyttää mihinkään muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen (Tuomi 2007, 145–146). Vähäisen vastaajamäärän vuoksi myös opinnäytetyömme toimeksiantaja muutettiin anonyymiksi opinnäytetyöprosessin aikana lisätäksemme osallistujien anonyymiteettiä.

Työhyvinvointi aiheena voi olla arkaluonteinen, joka tarkoittaa, että se koetaan yksityiseksi ja siihen voi liittyä jopa ahdistavia tuntemuksia. Aiheen arkaluonteisuus ei ole aiheen tutkimiselle kuitenkaan este. tutkimuksessa tulee muistaa tutkimuseettiset normit sekä tutkittavien oikeudet ja kunnioittaa heidän yksityisyytään. Suhtautuminen aiheeseen voi kuitenkin vaihdella saman ryhmän sisällä, sillä työhyvinvointi on aina henkilökohtainen kokemus. (Kuula 2011, 136.)

Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittaminen lisää luottamusta tutkimuksen tekijöitä kohtaan. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä ja siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa. (Tutkimuseet-

tininen neuvottelukunta 2019, 8–9.) Lisäksi tutkijan tulee varmistaa, että tutkimukseen osallistuja tietää antaessaan suostumuksensa, mistä tutkimuksesta on kyse. tutkittavalla on myös oikeus missä vaiheessa tutkimusta keskeyttää mukanaolonsa. (Tuomi 2007, 145.) Saatekirjeessä (liite 1) informoimme vastaajia kyselytutkimuksen tarkoituksesta ja tulosten luottamuksellisesta käsittelystä.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja se on ehdotonta. Tutkittavalla näin ollen on aina tutkittavalla valinnanvapaus siitä, osallistuuko tutkimukseen vai ei. Ehdoton vapaaehtoisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkittavat tulee motivoida osallistumaan tutkimukseen. (Kuula 2011, 86, 155.) Ohjaajille lähetetyssä saatekirjeessä olemme tuoneet ilmi opinnäytetyöhömmme osallistumisen olevan vapaaehtoista.

3.5 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimi Pohjois-Suomessa sijaitseva vammaispalveluyksikkö, joka tarjoaa palveluasumista sekä tehostettua palveluasumista. Palveluasuminen on sosiaalihuoltolain 1301/2014 määrittelemä sosiaalipalvelu. Palveluasuminen sisältää palveluasunnossa järjestettävän asumisen sekä palveluita, joilla turvataan asiakkaan tarpeiden mukainen hoito ja huolenpito, toimintakykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta sekä peseytymis-, vaatehuolto-, ateria- ja siivouspalvelut. Palveluihin sisältyy myös henkilön sosiaalista kanssakäymistä ja osallisuutta tukevat palvelut. Tehostetulla palveluasumisella vastataan ympärivuorokautiseen hoidon ja huolenpidon tarpeeseen. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:21 §.)

Vammaispalveluyksikössä työskentelevien ohjaajien työnkuva on hyvin laaja sisältäen monipuolisesti eri työtehtäviä. Ennen kaikkea ohjaajat vastaavat asukkaiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, joka käsittää niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tarpeet. Ohjaajat tukevat, ohjaavat ja avustavat asukkaita kaikilla osa-alueilla. Jokainen ohjaaja vastaa asukkaiden perushoidosta, lääkähoidosta, turvallisuudesta, kuntouttavan työotteen toteuttamisesta sekä raportoinnista ja kirjaamisesta. Lisäksi he toimivat asiakkaan hoidossa moniammatillisen työryhmän jäsenenä.

Vammaistyö on myös ihmissuhdetyötä, jossa vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä asemassa. Varsinkin työskenneltäessä puhevaikeuksista kärsivien ihmisten kanssa, on tärkeää osata kuunnella aktiivisesti ja tulkita sanattomia viestejä. Eläytyminen ja empatia kuuluvat myös hoitotyön vuorovaikutustaitoihin. Työntekijältä vaaditaan kykyä huomioida asiakkaan tunteet tulkitsematta niitä omien kokemusien kautta. (Malm ym. 2012, 416–417.) Ohjaajat voivat kohdata työssään haastavasti ja väkivaltaisesti käyttäytyviä asukkaita ja erilaisia ongelmatilanteita, joiden ratkaisemiseksi ohjaajalta edellytetään tilannetajua, rauhallista käytöstä, selkeää viestintää, aitoa läsnäoloa ja kuuntelua. Vuorovaikutustaitojen tärkeys korostuu myös asukkaiden omaisten ja muiden yhteistyötahojen kanssa toimimisessa.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 määrittää rajoitustoimenpiteiden käytöstä erityishuollossa olevan asiakkaan kohdalla. Ensisijaisesti rajoitustoimenpiteitä toteutetaan yhteisymmärryksessä erityishuollon asiakkaan kanssa. Rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää silloin, kun erityishuollossa oleva asiakas ei ymmärrä käyttöksensä seurauksia tai hän ei kykene tekemään hoitoaan sekä huolenpitoaan koskevia päätöksiä. Rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää myös silloin, kun se on välttämätöntä asiakkaan sekä muiden turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi ja suojaamiseksi tai merkittävän omaisuusvahingon ehkäisemiseksi. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 519/1977 3 a:42 d §.)

Ohjaajien työn keskiössä on yksilökeskeinen työote sekä asukkaiden itsemääräämisoikeuden vahvistaminen ja tukeminen. Yksilökeskeisellä työotteella tarkoitetaan työkulttuuria, jossa ihminen nähdään yksilönä. Ratkaisukeskeinen, positiivinen ajattelu ja usko voimavarojen löytymiseen on olennaista. Vammaistyössä tämä asettaa työntekijän erityisen merkittävään rooliin, sillä ohjaajat toimivat vammaisten ja vammautuneiden lähi-ihmisinä, joiden tehtävä on etsiä yksilöllisiä, usein luovia ratkaisuja. (Vernerinet 2021.) Sosiaalialan eettisissä periaatteissa korostuvat etenkin ihmisen ainutlaatuisuuden ja ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeuden tukeminen, itsenäisyyden edistäminen sekä tasa-arvoinen, oikeudenmukainen ja kunnioittava kohtelu (Malm ym. 2012, 415).

4 TULOKSET

4.1 Työ ja työn kuormittavuus

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselyllä 10.2.2022-6.3.2022. Kyselylinkki sekä saatekirje välitettiin vammaispalveluyksikössä työskenteleville ohjaajille heidän esimiehensä kautta. Kohderyhmänä olivat 14 vammaispalveluyksikössä työskentelevää ohjaajaa, joista seitsemän vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli 50 %. Webropolin seurantatyökalun mukaan kysely avattiin yhteensä 24 vastaajan toimesta ja kyselyyn vastaaminen aloitettiin kahdeksan kertaa.

Puolistrukturoitu kyselylomake sisälsi 15 kysymystä, jotka koostuivat sekä monivalinta- että avoimista kysymyksistä. Opinnäytetyön tulokset on esitelty kyselylomakkeen otsikoiden ja niiden teemojen mukaan; työ ja työn kuormittavuus, työturvallisuus ja työympäristö, työyhteisö ja ilmapiiri sekä esimiestyö.

Kyselyn ensimmäisessä osiossa selvitimme ohjaajien kokemuksia itse työstä ja työn kuormittavuudesta. Kysymykset liittyivät ohjaajien kokemukseen työn vaatimuksista ja omista vaikutusmahdollisuuksista, työvuoron sisällöistä ja työstä palautumisesta. Lisäksi selvitimme kahdella avoimella kysymyksellä, mitkä asiat vaikuttavat ohjaajien kokemaan työhyvinvointiin positiivisesti ja mitkä negatiivisesti.

Viisi kyselyyn vastanneista ohjaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän osaamisensa vastaa työn vaatimuksia, työ on monipuolista ja kehittävää sekä vastaajat kokivat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Loput vastaajista (2) olivat väittämistä jokseenkin samaa mieltä. Kuusi vastaajista koki työnsä riittävän haastavaksi, yksi vastaajista ei osannut kertoa mielipidettään työn riittävästä haastavuudesta. Tekijälleen oikein mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä, sopivan haastavalta ja siinä voi jatkuvasti oppia uutta sekä kehittyä (Fagerström ym. 2016, 62). Kysyttäessä ohjaajien mielipidettä mahdollisuudesta lisäkoulutukseen vastaajista neljä oli täysin samaa mieltä ja kolme vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että heillä on mahdollisuus lisäkoulutukseen.

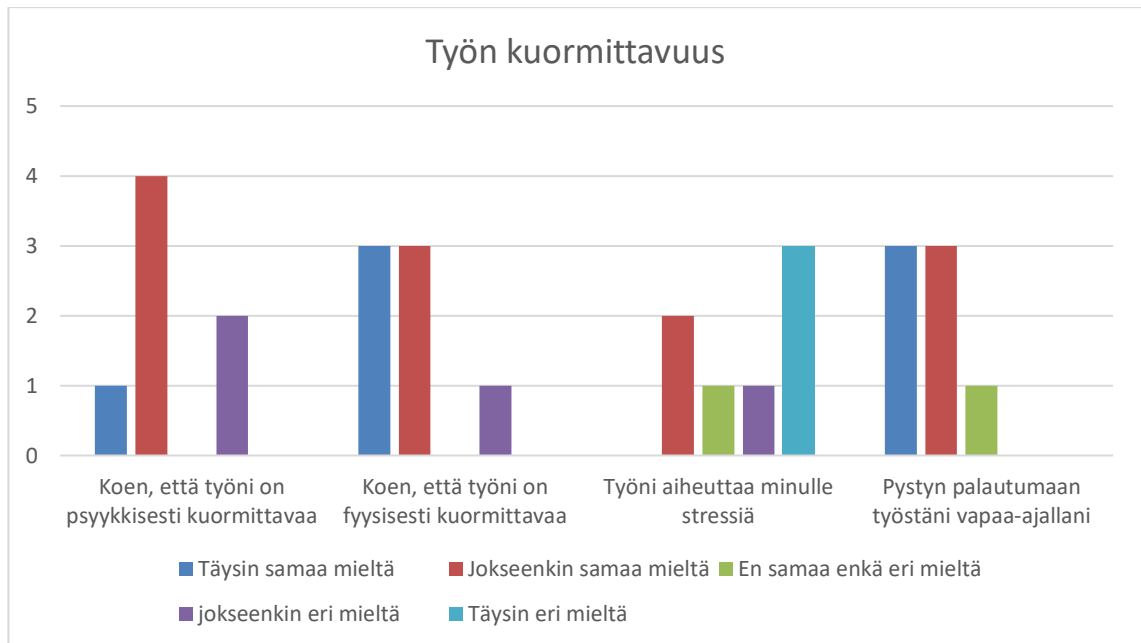
Kolme vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”työtehtäviä on sopivasti työvuoron aikana” kanssa. Puolestaan kolme vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja yksi vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettään työtehtävien sopivasta määrästä työvuoron aikana. Kaksi vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”työvuorossa on riittävästi aikaa vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa”. Neljä vastaajista koki jokseenkin ajan riittävän vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa työvuoron aikana ja yksi vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettä asiasta.

Vastaajien kokemuksia työn fyysisestä ja psyykkisestä kuormituksesta sekä työn aiheuttamasta stressistä ja työstä palautumisesta selvitettiin neljällä monivalintakysymyksellä (kuvio 4). Yksi vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”koen työni psyykkisesti kuormittavaksi” kanssa ja neljä vastaajista koki työnsä jokseenkin psyykkisesti kuormittavaksi. Puolestaan kaksi vastaajista ei kokenut työtään juurikaan psyykkisesti kuormittavaksi. Kolme vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”koen työni fyysisesti kuormittavaksi” kanssa ja kolme vastaajista koki työnsä jokseenkin fyysisesti kuormittavaksi. Yksi vastaajista ei juurikaan kokenut työtään fyysisesti kuormittavaksi.

Työn aiheuttama stressi on tilanne, jossa työelämän vaatimukset ja mahdollisuudet ovat ristiriidassa työntekijän omien tavoitteiden ja voimavarojen kanssa. Pitkittynyt työhön liittyvä stressi aiheuttaa työuupumusta. Hetkellinen stressi voi sen sijaan toimia uusien voimavarojen käynnistävänä, suorituskykyä kohentavana tekijänä. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2012, 421.) Kyselyyn vastanneista ohjaajista kolme ei kokenut työnsä aiheuttaneen itselleen lainkaan stressiä ja yksi vastaajista ei kokenut työnsä juurikaan aiheuttaneen stressiä. Sen sijaan kaksi kyselyyn vastanneista ohjaajista koki työnsä aiheuttaneen heille jokseenkin stressiä ja vastaajista yksi ei osannut arvioida asiaa.

Kolme kyselyyn vastanneista ohjaajista koki pystyvänsä täysin palautumaan työstään vapaa-ajalla ja kolme vastaajista koki jokseenkin pystyvänsä palautumaan vapaa-ajalla. Vastaajista yksi ei osannut arvioida työstä palautumista. Vastaajista kuusi koki elämäntapansa tukevan täysin heidän työssään jaksamistaan ja

yksi vastaajista koki elämäntapojensa jokseenkin tukevan työssä jaksamista. Työstä palautuminen on tärkeää yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Ajoittain-kaan työn aiheuttama stressitila tai kuormitus eivät haittaa, kunhan huolehditaan riittävästä palautumisesta ja siitä, että elimistö palautuu lepotilaan sekä kulutetut voimavarat palautuvat. (Manka & Manka 2016, 181.)



Kuvio 4. Vastaajien kokemukset työn kuormittavuudesta.

Avoimissa kysymyksissä vastaajat saivat vapaasti kuvailla työhyvinvointiinsa vaikuttavia positiivisia ja negatiivisia asioita. Positiivisesti työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan erityisesti hyvä työyhteisö ja esimiestyö sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Viidessä vastauksessa seitsemästä mainittiinkin joko hyvä työyhteisö tai työkaverit ja kahdessa vastauksessa tiimin tuki ja ilmapiiri. Esimies nostettiin erikseen esiin kolmessa vastauksessa. Esimiehen koettiin olevan reilu, joustava ja mukava. Neljässä vastauksessa myös erityistä kiitosta saivat työkaverit. Kaksi vastauksista sisälsi maininnan omista vaikutusmahdollisuuksista työssä ja kaksi riittävästä tauoista, levosta ja vapaa-ajasta. Yhdessä vastauksessa mainittiin työpaikan tyhy-tapahtumat ja niiden positiivinen vaikutus työhyvinvointiin.

”Hyvä esimies ja mukavat työkaverit.”

”Hyvä työyhteisö. Mahdollisuus vaikuttaa työhöni, esimerkiksi päivän kulku ja työvuorot.”

Negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä oli avoimien vastausten perusteella selkeästi kiire. Kuudesta vastaajasta neljä koki kiireen vaikuttavan negatiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Yhdessä vastauksessa mainittiin myös henkisesti raskaat päivät ja puolestaan yhdessä oli huomioitu huonojen elämäntapojen ja itsestään huolehtimisen laiminlyönnin vaikutukset työhyvinvoinnin kokemukseen. Yksi vastaaja ei osannut vastata kysymykseen.

”Välillä liian vähän henkilökuntaa johtuen sairastumisista. Silloin pitää liian kiirettä, eikä kaikkia työtehtäviä saa hoidettua.”

”Väsymys, kiire välillä.”

4.2 Työturvallisuus ja työympäristö

Kartoitimme työturvallisuuteen ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutusta ohjaajien kokemaan työhyvinvointiin. Osio sisälsi väittämiä liittyen työtiloihin, työssä käytettäviin laitteisiin ja välineisiin sekä uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Avoimilla kysymyksillä selvitimme turvattomuuden tunteen kokemusta työssä sekä kartoitimme vastaajien ehdotuksia työturvallisuuden parantamiseksi.

Kaikki seitsemän vastaajaa olivat täysin samaa mieltä väittämän ”työtilat ovat käyttötarkoituksen mukaiset” kanssa. Viiden vastaajan mukaan työympäristön siisteydestä ja järjestyksestä pidetään täysin huolta ja kahden vastaajan mukaan työympäristön siisteydestä ja järjestyksestä pidetään jokseenkin huolta. Kuusi vastaajista piti työvaatteita täysin käyttötarkoituksen mukaisina ja yksi vastaaja jokseenkin käyttötarkoituksen mukaisina. Neljä vastaajaa koki työpaikalla toteutettavat työ- ja toimintatavat ergonomisiksi, kolme vastaajaa jokseenkin ergonomisiksi. On tärkeää, että koko henkilöstö sen ylintä johtoa myöten on sitoutunut noudattamaan turvallisia työ- ja toimintatapoja. (Rauramo 2012, 26, 70.)

Kyselyyn vastanneista ohjaajista kuusi koki hoitolaitteiden ja työvälineiden olevan täysin käyttötarkoituksen mukaisia. Puolestaan yksi vastaajista koki hoitolaitteiden ja työvälineiden olevan jokseenkin käyttötarkoituksen mukaisia. Jokainen vastaaja (7) koki saaneensa riittävän perehdytyksen hoitolaitteiden ja työvälineiden käyttöön. Työntekijät opastavat ja avustavat asiakkaita uusien välineiden ja laitteiden käytössä tukiessaan asiakkaiden osallistumista ja sosiaalisuutta. Tämän vuoksi uusien työvälineiden hallinta ja niihin perehtyminen on ensisijaisen tärkeää. Työntekijän tulee työkokemuksensa ja ammattitaitonsa sekä työnantajalta saamiensa ohjeiden mukaisesti käyttää oikein laitteita ja työvälineitä ja niissä olevia turvallisuus- ja suojalaitteita. (Fagerström ym. 2016, 31.)

Selvitimme myös ohjaajien kokemuksia työterveyshuollosta. Kuusi vastanneista oli täysin samaa mieltä ja yksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että työterveyshuolto on hyvin järjestetty.

Kartoitimme kyselyn avulla, olivatko kyselyyn vastanneet ohjaajat kokeneet turvattomuuden tunnetta asiakastilanteissa. Vastaajista neljä oli kokenut turvattomuuden tunnetta harvoin. Yksi vastaajista oli kokenut turvattomuutta asiakastilanteissa joskus, yksi oli kokenut usein ja yksi ei ollut kokenut koskaan. Yksikään vastaajista ei ollut kokenut turvattomuuden tunnetta asiakastilanteissa päivittäin.

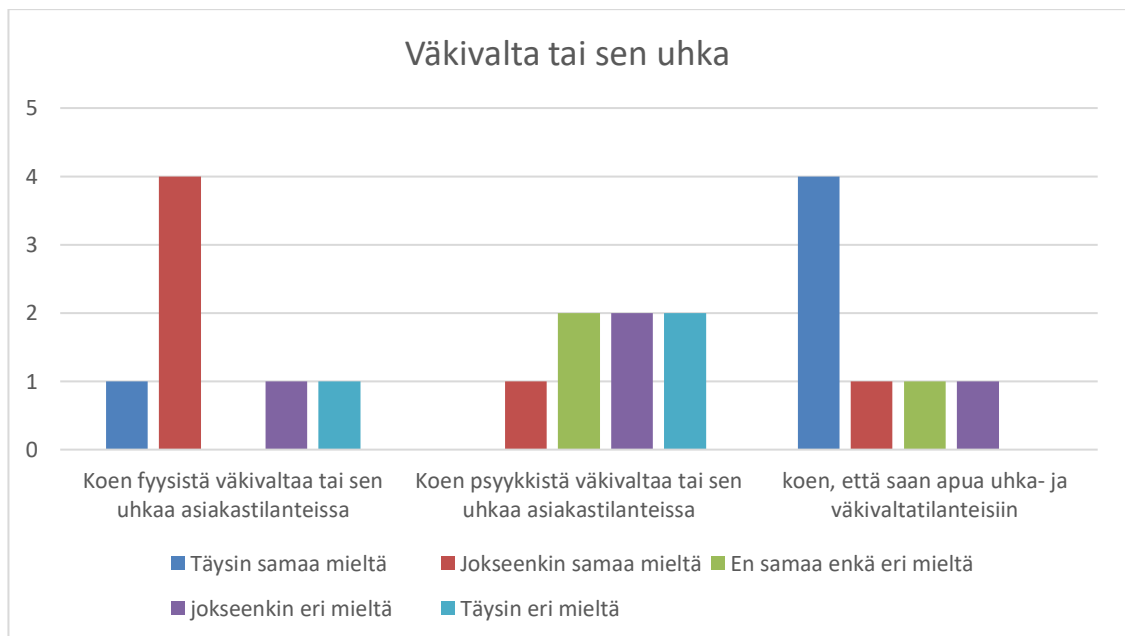
Vapaaehtoiseen avoimeen kysymykseen ”miten turvattomuuden tunne vaikuttaa työhyvinvointiisi” saatiin viisi vastausta. Avomissakin vastauksissa nousi esille turvattomuuden tunnetta aiheuttavien tilanteiden vähäisyys. Vastauksissa täsmennettiin, että turvattomuuden tunne voisi suurempana määränä esiintyessään kuormittaa psyykkisesti. Tärkeänä nähtiin myös tilanteista keskusteleminen jälkikäteen yhdessä työyhteisön kanssa. Yhdessä avoimessa vastauksessa mainittiin asiakkaan uhkaavan käytöksen aiheuttama pelko.

”Ei ole juurikaan sitä tunnetta koskaan, mutta jos olisi, tiedän että saan tukea tiimiltä ja esimieheltä.”

Selvitimme ohjaajien kokemaa psyykkistä ja fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakastilanteissa sekä ohjaajien kokemuksia avun saamisesta uhka- ja väkivaltatilanteissa (kuviot 5). Yksi vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”koen fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakastilanteissa” kanssa ja neljä vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Sen sijaan yksi vastaajista oli täysin eri mieltä ja yksi jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Psyykkistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakastilanteissa oli kokenut jokseenkin yksi vastaajista. Kaksi vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa ja kaksi jokseenkin eri mieltä. Kaksi vastaajista ei osannut arvioida psyykkisen väkivallan tai sen uhan kokemusta.

”Joskus pelottaa, jos joku asiakas käyttäytyy uhkaavasti.”

Neljä vastaajista koki saavansa apua uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Yksi vastaajista koki jokseenkin saavansa apua ja yksi vastaajista ei juurikaan kokenut saavansa apua. Yksi vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettä asiasta.



Kuvio 5. Vastaajien kokema väkivalta tai sen uhka.

Kolme vastaajaa koki saaneensa riittävän perehdytyksen uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen ja neljä jokseenkin saaneensa. Toimintaohjeet uhka- ja väkivaltatilanteisiin koki täysin selkeäksi kaksi vastaajista ja jokseenkin selkeäksi neljä vastaajista. Yksi vastaajista ei juurikaan kokenut toimintaohjeita selkeäksi.

Avoimella kysymyksellä kartoitimme, miten ohjaajien mielestä työturvallisuutta voitaisiin parantaa heidän työpaikallaan. Seitsemästä vastaajasta neljä ei osannut vastata kysymykseen ja kahdessa vastauksessa kerrottiin työturvallisuuteen liittyvien tekijöiden olevan kunnossa. Yhdessä vastauksessa toivottiin lisäkoulutuksia uhkaaviin tilanteisiin.

”Mielestäni meillä on työturvallisuus otettu hyvin huomioon. Nämä uhat tulevat arvaamattomien asukkaiden käytöksestä ja niihin meillä on toimintaohjeet.”

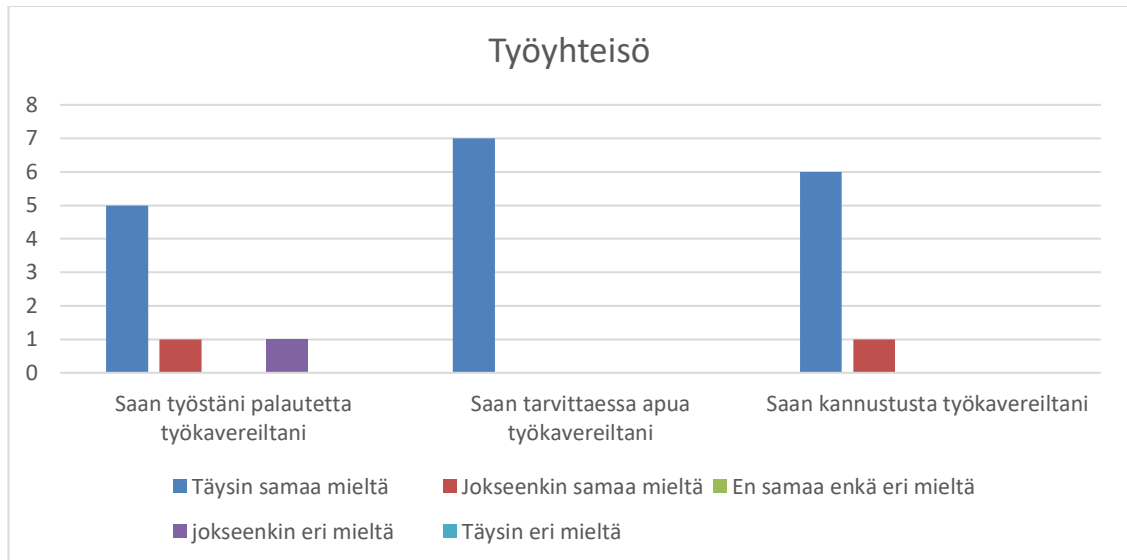
4.3 Työyhteisö ja ilmapiiri

Selvitimme työyhteisön vaikutusta ohjaajien kokemaan työhyvinvointiin kysymyksillä, jotka käsittelivät työpaikalla viihtymistä, työyhteisön toimivuutta sekä arvostusta ja tiedonkulkua työpaikalla. Lisäksi selvitimme työpaikkakiusaamisen esiintymistä ja siihen puuttumista sekä ehdotuksia työyhteisön toimivuuden parantamiseksi.

Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi näkyy työyhteisössä ja sen jäsenissä hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä sekä sujuvana yhteistyönä. (Fagerström ym. 2016, 62.) Vastaajista viisi koki työpaikan ilmapiirin hyväksi ja kaksi vastaajista jokseenkin hyväksi. Kaikki vastaajat (7) olivat täysin samaa mieltä väittämän ”viihdyn työpaikallani” kanssa. Väittämän ”tehtävät, roolit ja vastuut työpaikalla ovat kaikille selkeät” kanssa kolme vastaajista oli täysin samaa mieltä, kolme vastaajista jokseenkin samaa mieltä ja yksi vastaajista jokseenkin eri mieltä. Viisi vastaajista piti työn tavoitteita kaikille täysin selkeänä ja kaksi jokseenkin selkeänä. Toimivassa työyhteisössä jokainen työntekijä tuntee ja tietää omat tehtävä- ja vastuualueensa (Järvinen 2014, 35).

Selvitimme kolmen monivalintakysymyksen avulla kokevatko vastaajat saavansa työkavereiltaan kannustusta, apua ja palautetta (kuvio 6). Kuusi vastaajista koki saavansa kannustusta työkavereiltaan ja yksi koki jokseenkin saavansa. Kaikki vastaajat (7) olivat täysin samaa mieltä siitä, että työkavereilta saa tarvittaessa apua. Vastaajista viisi koki saavansa palautetta työstään työkavereiltaan ja yksi

koki jokseenkin saavansa. Puolestaan yksi vastaajista ei kokenut juurikaan saavansa työstään palautetta työkavereiltaan. Avointa vuorovaikutusta työpaikalla tukee rakentavan palautteen antaminen ja ongelmien esiin ottaminen. (Manka 2011, 125.)



Kuvio 6. Vastaajien kokemukset työyhteisöstä.

Kaksi vastaajista koki tiedonkulun työntekijöiden välillä täysin toimivaksi ja kolme jokseenkin toimivaksi. Yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa ja yksi vastaaja ei osannut ilmaista mielipidettään. Tiedonkulku esimieheltä työntekijöille koettiin toimivana neljän vastaajan puolesta ja jokseenkin toimivana kolmen puolesta.

Kaikki vastaajat (7) arvostivat omaa työtään. Viisi vastaajista koki, että heidän työtään arvostetaan myös työyhteisössä. Kaksi vastaajista koki työtään arvostettavan jokseenkin. Jokainen (7) vastaajista koki olevansa tasavertainen työyhteisön jäsen.

Kuusi kyselyyn vastanneista ohjaajista oli havainnut työpaikallaan kiusaamista viimeisen vuoden aikana. Yksi vastaajista ei ottanut asiaan kantaa. Pyysimme lisäkysymyksessä vastaajia kuvailemaan omin sanoin, minkälaista havaittu kiusaaminen on ollut. Vastauksista nousi esille niin selän takana pahan puhuminen ja haukkuminen, toisten töiden väheksyntä, toisten alentaminen ja työn arvostelu

sekä toisten töiden kyttääminen. Usein ristiriidat ja konfliktit ovat seurausta vuorovaikutuksen toimimattomuudesta, jotka johtavat väärinkäsityksiin (Rauramo 2012, 109). Ongelmat tulisi pyrkiä ratkaisemaan heti ja niistä tulisi puhua ensisijaisesti niiden ihmisten kanssa, joita asia koskee (Manka 2011, 125). Kuusi kyselyyn vastanneista ohjaajista koki esimiehen puuttuneen havaittuun työpaikkakiusaamiseen. Viimekädessä esimiehen tulisikin olla se, joka puuttuu ongelmiin (Järvinen 2014, 71). Yksi vastaajista ei osannut arvioida mielipidettään asiaa koskien.

”Selän takana puhuttu pahaa toisista.”

”Toisen työntekijän työn arvostelua.”

Avoimeen kysymykseen ”miten työyhteisösi toimivuutta voitaisiin parantaa” kaksi ohjaajista vastasi työyhteisön olevan hyvä ja toimiva nykyisellään. Kaksi vastaajista toivoi parannusta tiedonkulkuun ja yksi lisää avointa keskustelua. Toisten arvostaminen ja erilaisten toimintatapojen hyväksyminen nähtiin myös tärkeänä. Yksi vastaajista ei osannut vastata kysymykseen.

”Tällä hetkellä koen meillä olevan hyvä työyhteisö.”

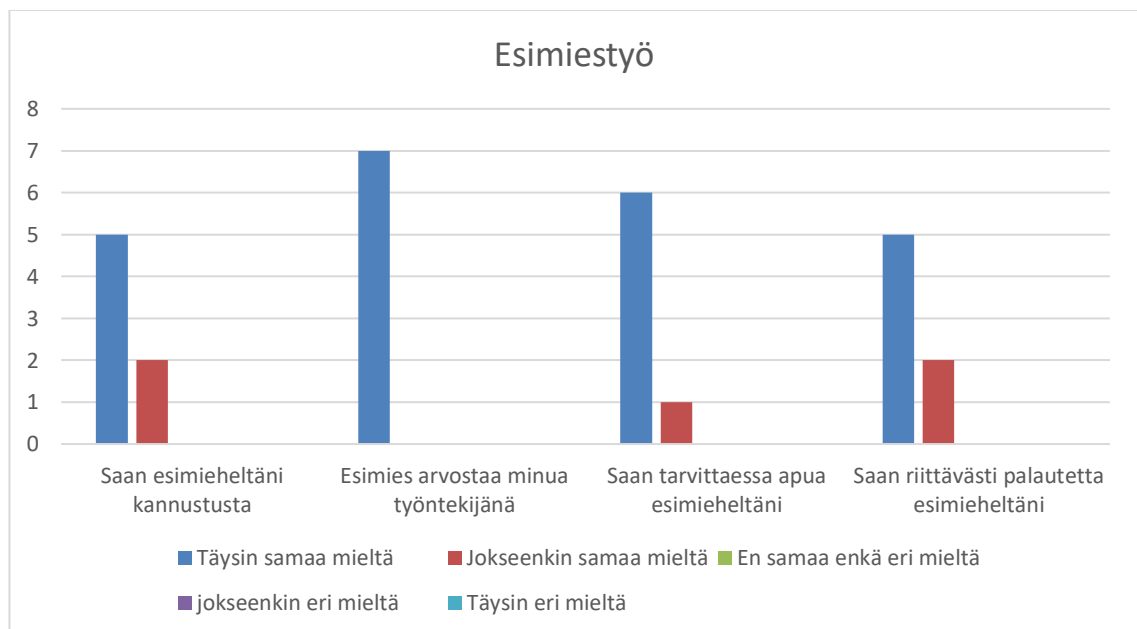
”Tiedonkulkua kehitettävä.”

4.4 Esimiestyö

Kartoitimme henkilöstöjohtamisen vaikutusta ohjaajien työhyvinvointiin väittämillä, jotka koskivat esimiestä. Kyselylomakkeen lopussa oli kaksi vapaaehtoista avointa kysymystä, jotka antoivat ohjaajille mahdollisuuden ehdottaa keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi työpaikallaan sekä kertoa vapaasti omasta työhyvinvoinnistaan.

Vastaajista kuusi oli täysin samaa mieltä väittämän ”esimies on tavoitettavissa” kanssa ja yksi vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä. Kaikki vastaajat (7) kokivat, että esimies on kiinnostunut työntekijöiden työssä jaksamisesta.

Neljällä monivalintakysymyksellä (kuvio 7) selvitimme ohjaajien kokemuksia esimieheltä saatavasta kannustuksesta, palautteesta, avusta ja arvostuksesta. Viisi vastaajista koki saavansa esimieheltä kannustusta ja riittävästi palautetta (kuvio 7). Kaksi vastaajista oli näiden väittämien kanssa jokseenkin samaa mieltä. Kuusi vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että esimieheltä saa tarvittaessa apua ja yksi vastaaja jokseenkin samaa mieltä. Kaikki vastaajat (7) olivat samaa mieltä, että esimies arvostaa heitä työntekijänä. Esimiehen halu ja kyky luottamuksen ylläpitämiseen ja arvostuksen osoittamiseen vahvistavat työyhteisön jäsenten perusturvallisuuden tunnetta ja mahdollistavat innostuksen ja uuden oppimisen (Virtanen & Sinokki 2014, 147).



Kuvio 7. Vastaajien kokemukset esimiestyöstä.

Neljä vastaajaa koki, että esimies kohtelee kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Kaksi vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi vastaajista ei osannut ilmaista mielipidettään väittämästä. Viisi vastaajista näki kehityskeskustelut hyödyllisinä ja yksi jokseenkin hyödyllisinä. Yksi vastaajista ei osannut arvioida kehityskeskusteluiden hyödyllisyyttä. Mahdollisuus vaikuttaa

omaan työhön, esimieheltä saatu tuki ja johtamisen oikeudenmukaisuus ovat yksilön kannalta tärkeitä voimavaroja, jotka tukevat työssä jaksamista ja siitä palautumista. (Fagerström ym. 2016, 62.)

Vapaaehtoisiin avoimiin kysymyksiin saimme kaksi vastausta. Työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta vastanneet kokivat, että positiivinen palaute, tasavertainen kohtelu ja kaikkien huomioiminen on tärkeää. Kertoessaan vapaasti työhyvinvoinnistaan vastaajat nostivat esille vuorotyön kuormittavuuden ja korostivat itsestä huolehtimisen tärkeyttä, kuten myös oman asenteen merkityksen hyvän ilmapiirin rakentumisessa. Tämän lisäksi avun koettiin olevan saatavilla, jos työhyvinvointiin liittyviä ongelmia ilmenee.

”Muistetaan ottaa työkaverit huomioon ja kohdella tasavertaisina kaikkia.”

”Kaikki on hyvin, apua saa, jos tarvitsee.”

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää vammaispalveluyksikössä työskentelevien ohjaajien kokemaa työhyvinvointia. Tutkimuskysymyksellä pyrimme muodostamaan kokonaiskuvan työhyvinvoinnin tilasta ohjaajien kokemana sekä tuottamaan tietoa, jota yksikön johtaja sekä muu henkilöstö voivat hyödyntää yksikön työhyvinvoinnin edistämisessä ja johtamisessa.

Sähköiseen työhyvinvointikyselyymme vastasi asumispalveluyksikön neljästätoista ohjaajasta vain puolet, joten vastaajamäärä jäi hyvin pieneksi. Vastaajien vähäisyydestä huolimatta tulokset kuitenkin osoittavat, että kyselyyn vastanneiden ohjaajien kokemukset työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä olivat pääosin positiivisia ja keskenään hyvinkin yhtenäisiä. Vastausten välillä ei ollut havaittavissa suurta hajontaa. Opinnäytetyömme tuloksista voisikin näin ollen tehdä johtopäätöksen, että työhyvinvoinnin tila ohjaajien kokemana asumispalveluyksikössä on hyvä ja he viihtyvät työpaikallaan. Tätä johtopäätöstä puoltavat vastaajien kokemukset fyysisen ja psyykkisen kuormituksen hallinnasta sekä hyväksi koetusta työyhteisöstä ja esimiestyöstä.

Jokainen työ kuormittaa, sillä henkiset ja fyysiset vaatimukset edellyttävät ponnisteluja. Ihmisen elimistö kuitenkin kaipaa kuormitusta ja haasteita pysyäkseen terveenä ja hyvinvoivana. Työntekijän terveyden ja työkyvyn edistämisen kannalta työssä tärkeää olisi sen sopiva kuormittavuus. Työ ei saisi olla tekijälleen liian helppoa tai kevyttä, mutta ei liian vaikeaa, raskasta tai yksipuolistakaan. (Rauramo 2012, 43.) Tuloksista ilmeni, että suurin osa ohjaajista koki työnsä niin fyysisesti kuin psyykkisestikin kuormittavaksi.

Vammaistyössä fyysiseen kuormitukseen vaikuttavat erityisesti hoitotyöhön liittyvät nostot ja siirrot (Bagge, Bäcklund, Manka, Terävä, Ranta & Vehovaara 2020, 45). Tulosten mukaan voisimme päätellä, että erityisesti ohjaajien kokema fyysinen kuormitus ei kuitenkaan vaikuta heidän työhyvinvointiinsa merkittävästi ja työn voitaisiinkin katsoa olevan sopivasti kuormittavaa. Tätä päätelmää tukee se, että suurin osa vastaajista koki kohdeyrityksessä toteutettavan ergonomisia työ-

ja toimintatapoja sekä niin työtilat kuin työvaatteetkin koettiin olevan käyttötarkoituksen mukaisia. Fyysistä kuormitusta työssä helpottavat ergonomiset työ- ja toimintatavat sekä olosuhteet, jotka edistävät terveyttä ja hyvinvointia. Hyvä ergonomia tähtää siihen, että työntekijän työkyky ja voimavarat säilyvät mahdollisimman pitkään. (Työterveyslaitos [TTL] 2022.) Tulosten mukaan vastaajat olivat kaikki samaa mieltä siitä, että työtilojen siisteydestä ja järjestyksestä pidetään huolta, joka Rauramon (2012, 78) mukaan edesauttaa turvallisen ja sujuvan työn tekemistä. Henkilöstön hyvinvointi ja terve työskentely-ympäristö ovat eriarvoisen tärkeitä tekijöitä silloin, kun asukkaille halutaan turvata hyvä palvelu ja tehokas hoito.

Työnantajan yleisiin velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijän perehdyttämisestä ja antaa riittävästi tietoa työvälineistä ja turvallisista työmenetelmistä (Soisalo 2011, 82). Tuloksista kävi ilmi, että kyselyyn vastanneista ohjaajista kaikki olivat täysin samaa mieltä siitä, että he ovat saaneet riittävän perehdytyksen hoitolaitteiden ja työvälineiden käyttöön. Yleisesti ottaen perehdyttämällä henkilöstöä voidaan myös vähentää työtaturmariskiä sekä motivoida että lisätä työntekijöiden sitoutumista työyhteisöön ja organisaatioon. Tämä puolestaan heijastuu useimmiten parempana asiakaskokemuksena. (Vehkaperä 2018.) Lähes jokainen vastaaja koki, että hoitolaitteet ja työvälineet ovat täysin käyttötarkoituksen mukaisia, mikä myös tukee ergonomista työskentelyä.

Tulosten mukaan myös työterveyshuollon järjestämiseen oltiin tyytyväisiä. Tarkoituksenmukainen työterveyshuolto edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä ja pyrkii ennaltaehkäisemään työperäisiä sairauksia. Työnantaja ja organisaatio huolehtivat työhön ja työaikaan liittyvistä järjestelyistä, kuten tauoista ja lomista. Lisäksi työn kuormittavuuden huomioiminen, seuranta ja sen vähentäminen yhteistyössä henkilöstön kanssa ovat tärkeitä tehtäviä. (Rauramo 2012, 38–39.)

Kysyessämme ohjaajien työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä avoimena kysymyksenä vastauksissa korostui erityisesti ohjaajien kokema kiire työvuoron aikana. Kiire onkin yksi yleisimmistä psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä vammaistyössä. Muita tyypillisiä psyykkistä kuormitusta aiheuttavia tekijöitä alalla ovat työn vaatimukset, väkivallan uhka, häirintä ja epäasiallinen

kohtelu, työpaikan vuorovaikutuksen toimimattomuus, johtamisen autoritaarisuus ja asioihin puuttumattomuus (Bagge ym. 2020, 45–46.) Osassa vastauksista kuitenkin täsmentyi, että kiireen koettiin johtuvan lähinnä sairastumisten aiheuttamasta ajoittaisesta henkilöstövajeesta. Tästä voisikin päätellä, että kiire ei kuitenkaan ole jatkuva kuormitustekijä. Tätä havaintoamme voisi tukea myös se, että suurin osa vastaajista koki työvuorossa olevan jokseenkin sopivasti työtehtäviä ja jokseenkin riittävästi aikaa myös vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa.

Ammatillinen osaaminen ja työtehtävien hallinta ovat tärkeitä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä (Rauramo 2012, 146). Kyselyyn vastanneiden ohjaajien vastauksista voitaisiinkin päätellä työn olevan sopivasti kuormittavaa myös siksi, että kaikki vastaajista kokivat työn olevan riittävän haastavaa ja suurin osa vastaajista koki heidän osaamisensa vastaavan täysin työnsä vaatimuksia. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on, että työntekijä pääsee hyödyntämään omaa osaamistaan ja työ on tarpeeksi haastavaa niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Kaikkein ihanteellisin tilanne onkin silloin, kun työntekijä kokee riittävässä määrin haasteita ja hän kokee työn hallinnan tunnetta. Tällöin motivaatio työtä kohtaan säilyy, työntekijä oppii uutta ja työskentelee tavoitteellisesti. (Virolainen 2012, 33, 83.) Ohjaajat kokivat työnsä myös monipuoliseksi ja kehittäväksi, joka voisi antaa viitteitä siitä, että työntekijöiden motivaatio pysyy yllä, edistäen näin koettua työhyvinvointia.

Tulosten mukaan kaikki ohjaajat kokivat joko täysin tai jokseenkin, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Työntekijä kokee itsensä, työnsä ja työpanoksensa merkitykselliseksi, kun hän saa toimia riittävän itsenäisesti, vaikuttaa työtään koskeviin järjestelyihin ja kokea onnistumisia (Pakka & Rätty 2010, 11).

Tuloksista selvisi, että kaikki vastaajat kokivat omien elämäntapojensa tukevan heidän työssä jaksamistaan. Omien elämäntapojen merkitystä korostettiin myös avoimissa vastauksissa, erityisesti riittävää lepoa, unta ja liikuntaa, jotka myös Rauramon (2012, 27) mukaan vaikuttavat oleellisesti yksilön työkykyyn ja terveyteen. Näistä tuloksista hyvin ilmenee, että vastaajat tiedostavat vahvasti omien elämäntapojen ja itsestä huolehtimisen merkityksen työkykyynsä, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiinsa. Myös organisaatio voi edistää työntekijöiden

työssä jaksamista ja terveyttä esimerkiksi liikuntaohjelmalla, jonka tarkoitus on pyrkiä lisäämään työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta. Yleisimmin liikuntaa tuetaan yksilöllisesti esimerkiksi ulkoisilla liikuntapalveluilla, joiden kustannuksiin työnantaja osallistuu. (Virolainen 2012, 172.) Opinnäytetyömme toimeksiantaja tukee työntekijöidensä liikunta- ja kulttuuriharrastamista Epassin avulla. Epassi on puhelimeen ladattava sovellus, joka toimii vaihtoehtona perinteisille kulttuuri- ja liikuntaseteleille sekä käy maksuvälineenä erilaisissa tapahtumissa ja yrityksissä (Epassi.fi 2021).

Kokemukset työn aiheuttamasta stressistä aiheuttivat tuloksissa hieman hajontaa, vaikkakin kaksi kolmasosaa vastaajista ei kokenut tai juurikaan kokenut työnsä aiheuttavan stressiä. Tuloksiin viitaten kaikki kokivat pystyvänsä joko täysin tai jokseenkin palautumaan työstä vapaa-ajallaan. Näiden tulosten myötä voitaisiin ajatella, että vastaajien työn ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino. Tärkeää tasapainon kannalta on se, että työntekijä pystyy palautumaan työn rasituksesta pian työpäivän päätyttyä tai sen aikana (Rauramo 2012, 43). Avoimista vastauksista kävi myös ilmi, että myös taukojen pitäminen koettiin olevan yksi positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Kinnusen (2017, 132) mukaan työn sopiva tauottaminen ja tauon käyttäminen itselle mieleiseen asiaan toimivat palauttavina tekijöinä.

Vaikka suurin osa työntekijöistä kokee työnsä sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittavaksi, voidaan tuloksiin nojautuen päätellä, että työntekijät hallitsevat työnsä kuormitustekijät. Vastaajista enemmistö ei koe työnsä juurikaan aiheuttavan stressiä ja vastaajat kokevat pystyvänsä palautumaan vapaa-ajalla työstään, joka viittaisi siihen, ettei kuormitus ole niin runsasta eikä pitkään jatkuvaa, että se haittaisi työkykyä (Malm ym. 2012, 421).

Yksi työn perusoikeuksista on turvallisuus. Jokaisella meistä on oikeus saapua töistä kotiin terveenä ja kärsimättä häirinnästä, tapaturmista tai epäasiallisesta kohtelusta. (Rauramo 2012, 70.) Vammaistyössä työskentelevät työntekijät voivat usein kohdata haastavaa ja aggressiivista käytöstä (Malm ym. 2012, 419). Tulosten mukaan ohjaajien kokemaa turvattomuuden tunnetta asiakastilanteissa

olikin esiintynyt, toisaalta sen kokemus ja vaikutus työhyvinvointiin nähtiin pääasiassa hyvin vähäisenä. Suurin osa ohjaajista koki turvattomuuden tunnetta vain harvoin eikä kukaan päivittäin. Turvattomuuden tunnetta aiheuttavien tilanteiden vähäisyyttä korostettiin myös avoimissa vastauksissa. Lisäksi avoimissa vastauksissa nostettiin esiin puhumisen tärkeys mahdollisten tilanteiden jälkeen. Voisiko päätellä, että osaltaan myös työpaikan hyviksi, turvallisiksi ja käyttötarkoituksen mukaisiksi koetut työtilat lisäävät turvallisuuden tunnetta? Toisaalta tuloksista kävi ilmi, että jos turvattomuutta aiheuttavia tilanteita olisi enemmän, vaikuttaisivat nämä pidemmällä aikavälillä psyykkiseen hyvinvointiin.

Tuloksista kävi ilmi, että selkeä enemmistö vastaajista oli myös jokseenkin kokenut fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakastilanteissa. Psyykkisen väkivallan tai sen uhan kokemus oli kaiken kaikkiaan vähäisempi, mutta silti se nähtiin mahdollisena. Uhka- ja väkivaltatilanteet voivat vaikuttaa työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, mutta haastavien ja väkivaltaisesti käyttäytyvien asiakkaiden kohtaamisesta seuraavia kuormittavia vaikutuksia voidaan ehkäistä kouluttamalla henkilöstöä tilanteita varten. (Rantaeskola ym. 2014, 180.)

Koulutuksella ja perehdytyksellä varmistetaan, että työntekijät tunnistavat mahdolliset uhka- ja vaaratilanteet sekä tuntevat ohjeistukset tilanteiden varalle ja osaavat toimia niissä (Tehy 2022). Fyysisestä ja psyykkisestä väkivallasta ja sen uhasta huolimatta tulosten mukaan vastaajat kokivat pääasiallisesti saaneensa riittävän perehdytyksen uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen. Kuitenkin yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että toimintaohjeet näihin tilanteisiin ovat selkeät. Suurin osa vastaajista koki myös tarvittaessa saavansa apua uhka- ja väkivaltatilanteisiin, tässä väittämässä ilmeni kuitenkin pientä hajontaa ja yksi vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä.

Avoimella kysymyksellä kartoitimme vastaajien ehdotuksia työturvallisuuden parantamiseksi, vastaajista yksi ehdotti lisäkoulutuksia uhkaavia tilanteita varten. Saatujen tulosten myötä voisimmekin päätellä, että kohdeyrityksessä on erityisen hyvin kiinnitetty huomiota riskienhallintaan kouluttamalla henkilöstöä mahdollisia uhkatilanteita varten ja huolehtimalla selkeistä toimintaohjeista. Tarvittavat hälytyslaitteet ja -järjestelmät sekä mahdollisuus nopeaan avunsaantiin ovat tärkeitä

asioita väkivallan torjumisen ja rajoittamisen kannalta (Tehy 2022). Pohdintaamme heräsi erityisen hienona ja tärkeänä asiana se, että kukaan vastaajista ei koe täysin joutuvansa olemaan yksin mahdollisten väkivaltatilanteiden kanssa, vaan niihin saa apua ja tukea työyhteisöltä.

Työpaikan ilmapiiriin oltiin tulosten mukaan joko täysin tai jokseenkin tyytyväisiä ja jokainen vastaaja koki täysin viihtyvänsä työpaikalla. Työssä viihtymiseen vaikuttavat erityisesti suhteet työkavereihin, työn itsenäisyys, uusien asioiden oppiminen sekä työn haasteellisuus ja mielenkiintoisuus (Virolainen 2012, 50). Avoinnissa vastauksissa työyhteisöä kuvattiin sanoilla ”hyvä” ja ”loistava”. Tulosten perusteella voisikin päätellä, että ohjaajien hyvät kokemukset työyhteisöstä vaikuttavat positiivisesti heidän työhyvinvointiinsa ja lisäksi tämä tukee erityisesti päätelmäämme kohdeyrityksessä vallitsevasta hyvästä työhyvinvoinnin nykytilasta.

Työkavereiden tuki, aloitteellisuus ja vastuunotto omasta käyttäytymisestä sekä rakentava palaute ja suhtautuminen ristiriitoihin lisäävät luottamusta, arvostusta ja työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 213.) Kaikki vastaajat kokivat saavansa kannustusta ja apua työkavereiltaan ja suurin osa myös koki saavansa palautetta työkavereiltaan. Toimivassa työyhteisössä on tilaa erilaisten tunteiden ja kokemusten ilmaisuun, avoimelle keskustelulle ja osaamisen rakentamiselle. Toisten tukeminen, arvostus ja keskinäinen kunnioitus sekä avoimuuden ja luottamuksen ilmapiiri luovat mahdollisuuksia työyhteisön jäsenille jakaa vapaasti ideoitaan ja osaamistaan. (Joki 2018, 179–180.) Hyvä työyhteisön jäsen auttaa ja tukee kollegoitaan, antaa ja vastaanottaa palautetta ja osoittaa arvostusta (Pakka & Rätty 2010, 12).

Tuloksista ilmeni, että kaikki vastaajat arvostavat tekemäänsä työtä. Paasivaaran (2009, 14) mukaan tämä heijastuu kaikkeen toimintaan ja työhön suhtautumiseen. Työyhteisön sisäisen arvostuksen osoittaminen puolestaan parantaa yhteisöllisyyttä ja työn tuloksellisuutta (Rauramo 2012, 128). Kaikki vastaajat kokivat, että heidän työtään arvostetaan työyhteisössä. Myös jokainen kyselyyn vastannut ohjaaja koki olevansa työyhteisön tasavertainen jäsen. Näiden tulosten perusteella voisikin ajatella, että työyhteisössä koetaan vahvaa yhteenkuuluvuuden

tunnetta sekä osallisuutta työyhteisöön. Virolaisen (2012, 90–92) mukaan työn merkitykselliseksi kokeminen on tärkeä tekijä työn imun saavuttamiseksi ja nimenomaan työstä saatavat voimavarat selittävät parhaiten työn imun esiintymistä.

Vaikka työyhteisö ja ilmapiiri koettiin pääasiallisesti hyväksi, nousi sekä avoimista että väittämäkysymyksistä esiin kehittämiskohteita. Vastaajien mukaan työyhteisön toimivuutta voitaisiin parantaa etenkin kehittämällä tiedonkulkua ja lisäämällä avointa keskustelua. Joen (2018) mukaan työyhteisöissä koetaan usein tiedonkulussa olevan parantamisen varaa. Toimiva tiedonkulku niin johdon ja alaisten välillä kuin työntekijöiden kesken vaikuttaa oleellisesti työyhteisön hyvinvointiin. (Joki 2018, 190.)

Väittämäkysymykset tarkensivat, että tiedonkulku esimieheltä työntekijöille koettiin pääasiassa toimivaksi, mutta tiedonkulku työntekijöiden välillä aiheutti jonkin verran hajaannusta vastauksissa. Vastaukset antoivatkin vahvasti viitteitä siitä, että nimenomaan työntekijöiden välisen tiedonkulun parantamiseen voisi mahdollisesti kiinnittää enemmän huomiota ja näin ollen edistää entisestään työhyvinvoinnin tilaa. Sujuvan tiedonkulun ja työjärjestelyjen avulla mahdollistuu myös työntekijän asiantuntijuuden kehittyminen työssä. Tämän vuoksi henkilöstön olisi tärkeää kyetä jakamaan tietojansa, taitojaan ja kokemuksiaan koko työyhteisön käyttöön. (Rauramo 2012, 152, 157.)

Tulokset kertoivat selkeästi, että kaikki vastaajista olivat havainneet kiusaamista työpaikallaan viimeisen vuoden aikana. Työpaikoilla esiintyvä epäasiallinen käyttäytyminen tai kiusaaminen on tyypillisesti verbaalista ja epäsuoraa (Soisalo 2011, 19). Tuloksista kävi ilmi, että havaittu kiusaaminen olikin keskeisesti verbaalista; toisen työntekijän tekemän työn arvostelua ja alentamista, selän takana toisista pahan puhumista ja yleisesti henkistä kiusaamista.

Pitkään jatkuessaan kiusaaminen vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan ja siihen tuleekin reagoida ja puuttua mahdollisimman pian (Virolainen 2012, 44). Esimiehen rooli ristiriitojen ratkaisemisessa on keskeinen. Tuloksista käy ilmi, että kaik-

kien mielipiteensä esille tuovien ohjaajien mielestä esimies oli puuttunut havaittuun kiusaamiseen, jota myös korostettiin yhdessä avoimessa vastauksessa. Näistä saaduista tuloksista hyvin ilmenee, että vaikka kiusaamista työpaikalla on havaittu, on siihen kuitenkin puututtu riittävän ajoissa. Kun työyhteisössä vallitsee luottamus ja avoin vuorovaikutus, asioista voidaan puhua suoraan ja rehellisesti eikä kenenkään tarvitse pelätä selän takana arvostelemista. (Järvinen 2008, 82–83). Tämän tyyppisen epäasiallisen käyttäytymisen ja kiusaamisen havaitseminen saattaa osaltaan selittää avoimen keskustelun lisäämisen tarvetta työyhteisössä. Ristiriidat kuuluvat työyhteisön elämään ja niiden rakentava käsitteleminen ja ratkaisujen etsiminen tukevat työyhteisön toiminnan kehittymistä (Virtanen & Sinokki 2014, 160). Pyrkimällä tietoisesti avoimuutta ja luottamusta edistävään toimintatapaan työpaikalla, parannetaan jokaisen työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä (Joki 2018, 180).

Tuloksiin viitaten voitaisiin todeta, että yksikössä ollaan tyytyväisiä johtamiseen. Esimiestyöstä oltiin lähes poikkeuksetta positiivisella tavalla samaa mieltä esitettyjen väittämien kanssa. Esimiehen kiinnostuksesta työntekijöiden työssä jaksamista kohtaan oltiin täysin samaa mieltä, kuten myös siitä, että esimies arvostaa heitä työntekijöinä. Rauramon (2012) mukaan jatkuva työkyvyn seuranta ja kiinnostus työntekijöiden hyvinvointia kohtaan kuuluvat hyvään esimiestyöhön. Työkyvyn yksilöllisen tukemisen apuvälineitä ovat työkykykeskustelut ja varhaisen tuen malli, jossa on kyse ennen kaikkea työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, välittämisestä ja avun tarjoamisesta. (Rauramo 2012, 39–41.) Suurin osa ohjaajista piti tulosten mukaan kehityskeskusteluja hyödyllisinä ja yli puolet kokivat, että heillä on mahdollisuus lisäkoulutuksiin. Rauramon (2012) mukaan hyvin toteutetut kehityskeskustelut luovat positiivista ilmapiiriä, selkeyttävät työyhteisön rooleja sekä auttavat kehittämään ja suunnittelemaan toimintaa työpaikalla.

Esimiestyö on niin ihmisten kuin asioiden johtamista. Esimiehen tulee huolehtia siitä, että sovitut toimintamallit ja pelisäännöt ovat kaikille selkeitä. Ihmisten johtamisen tavoitteena on saada työntekijät toimimaan sovitulla tavalla organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. (Työturvallisuuskeskus [TTK] 2022.) Enemmistö vastaajista koki, että työtehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeitä, tässä oli kuitenkin pientä hajontaa ja yksi kyselyyn vastanneista ohjaajista oli väittämän

kanssa jokseenkin eri mieltä. Kyselyyn vastanneista ohjaajista enemmistö koki työn tavoitteiden olevan selkeitä kaikille.

Johdonmukainen ja selkeä johtamistyyli tukee työyhteisöä myös muutostilanteissa. Oikeudenmukaista johtamista on oikeudenmukainen päätöksenteko sekä oikeudenmukainen kohtelu. Työntekijöiden tulee pystyä luottamaan siihen, että samat säännöt koskevat kaikkia ja päätökset ovat johdonmukaisia ja perustuvat mahdollisimman oikeaan tietoon. Keskeistä on, että työntekijät kokevat tulleensa kuulluksi päätöksentekoprosessin aikana. (Virtanen & Sinokki 2014, 152.)

Tuen ja palautteen määrä ja tyyli vaihtelevat työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden mukaan, jotka esimiehen tulee ottaa huomioon johtamisessa (Pakka & Rätty 2010, 17). Järvisen (2014, 111) mukaan jokainen tarvitsee tukea, apua sekä palautetta erityisesti esimiehen puolelta, vaikka työssä haluttaisiinkin toimia melko itsenäisesti. Palaute vahvistaa työntekijöiden myönteistä käyttäytymistä, vaikuttaa positiivisesti asenteisiin ja motivaatioon sekä lisää arvostuksen kokemusta (Kalliomaa & Kettunen 2010, 84). Tulosten mukaan ohjaajat kokivat saavansa riittävästi palautetta esimieheltään sekä suurin osa koki esimiehen kohtelevan kaikkia työntekijöitä tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. Oikeudenmukainen johtaminen, joka osoittaa, että työntekijöistä välitetään ja heitä arvostetaan, edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Tällaiseen johtamiseen kuuluu palautteen antaminen, työntekijöiden mielipiteen kuuleminen sekä rehellinen ja luotettava tiedonvälitys. (Paasivaara 2009, 123.) Työntekijöiden tyytyväisyys esimieheen nousi esiin myös avoimien kysymyksien vastauksissa.

”Mukava ja reilu esimies.”

”...tiedän, että saan tukea tiimiltä ja esimieheltä.”

”Joustava esimies.”

Helposti lähestyttävä ja riittävän lähellä oleva esimies osaa arvioida työyhteisön kokonaistilannetta ja puuttua ongelmakohtiin (Järvinen 2008, 66). Jo aiemmin toimme esille vastaajien kokemukset siitä, että esimies on puuttunut työpaikalla

esiintyvään kiusaamiseen. Vastaukset olivat hyvin yksimielisiä. Tästä voisimmekin hyvin varovaisesti johtaa päätelmän, että työntekijät voivat luottaa esimieheensä ja siihen, että häneltä saa tukea ristiriitojen ratkaisemiseen ja mahdollisiin työyhteisön sisällä ilmenneisiin ristiriitatilanteisiin. Luottamuksen ja tasavertaisuuden tunnetta työpaikalla lisää esimiehen läsnäolo, saatavuus ja tuki (Järvinen 2008, 65). Luottamuksen rakentumiseen vaikuttaa näin ollen myös se, että kyselyyn vastanneiden mielestä heidän esimiehensä on tavoitettavissa ja häneltä saa tarvittaessa apua.

6 POHDINTA

Työhyvinvointi on aiheena kiinnostava ja erittäin monipuolinen. Kiinnostuimme aiheesta sen tärkeyden vuoksi, sillä jokainen meistä haluaa voida työssään hyvin ja onkin tärkeää tiedostaa miten ja mistä työhyvinvointi muodostuu. Työhyvinvointi heijastuu niin vapaa-aikaan kuin takaisin, eli se on myös ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta merkittävä asia. Nykypäivänä työurat pitenevät ja eläkeikä nousee, mikä osaltaan motivoi sekä yksittäistä työntekijää että organisaatioita panostamaan työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön aiheena työhyvinvointi oli kuitenkin hieman haasteellinen. Yleisen työhyvinvoinnin tilan selvittäminen vaati laajasti työhyvinvoinnin käsitteeseen pureutumista. Ymmärsimme pian, ettei mikään työhyvinvoinnin osatekijä ole irrallinen, vaan ne kaikki yhdessä muodostavat kokemuksen työhyvinvoinnista. Aiheen rajaaminen ja työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kategorisointi osa-alueisiin osoittautui siis haastavaksi. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut erittäin mielenkiintoista ja jopa vaivattomampaa paneutua syvemmin johonkin tiettyyn osa-alueeseen, mutta toisaalta saimme tämän työn kautta erittäin laajan näkemyksen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kuten opinnäytetyömme kohderyhmä, usein sosiaalialalla työskennellään haastavissa tehtävissä ja vaikeiden teemojen äärellä. Työ voi olla niin fyysisesti kuin psyykkisestikin kuormittavaa, mikä tekee entistä tärkeämmäksi itsestään ja työkyvystään huolehtimisen. Kun voimme paremmin kokonaisuutena, jaksamme paremmin työssä ja meillä on paljon enemmän annettavaa työelämässä.

Opinnäytetyöprosessimme alkoi opinnäytetyösuunnitelman valmistumisella ja teoriaan paneutumalla joulukuussa 2021. Aukaisimme sähköisen kyselyn neljälletoista vammaistyön ohjaajalle helmikuussa 2022. Alkuperäisen suunnitelman mukaan ohjaajilla oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn, mutta lopulta kysely suljettiin vasta maaliskuun alussa. Tämä hidasti opinnäytetyöprosessimme etenemistä, mutta toisaalta antoi aikaa rauhassa käydä läpi tuloksia, sillä kirjoitusprosessimme keskeytyi yhdeksäksi viikoksi opintojemme aikaisten harjoittelujaksojen vuoksi. Harjoittelujaksojemme aikana kumpikin meistä koki, että opinnäy-

tetyömme aihe oli erittäin hyvä valinta, koska työhyvinvointi ja sen tärkeys nousivat harjoittelujen aikana esille lukuisia kertoja. On selvää, että työyhteisöissä ollaan entisestään tietoisempia työhyvinvoinnin merkityksestä ja sen tärkeydestä työntekijän oman jaksamisen, palveluiden laadun sekä organisaatioiden kilpailukyvyyn kannalta. Hyvää työyhteisöä ja ilmapiiriä arvostetaan ja sitä halutaan vaalia. Oli antoisaa, että kumpikin meistä pystyi omassa harjoittelupaikassaan osallistumaan työhyvinvointiin liittyviin keskusteluihin.

Työhyvinvointikyselymme pidennetystä vastausajasta huolimatta kyselyyn vastasi ainoastaan puolet ohjaajista. Tuloksiin tutustuessamme huomasimme kuitenkin, että vastaukset olivat erittäin samansuuntaisia ja kertoivat näin yhteisestä käsityksestä kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tilasta. Pohdintaamme heräsikin, voisiko syy näin pieneen vastausprosenttiin löytyä avoimissa vastauksissakin esiin nousseesta koetusta kiireestä, joka on kuormittanut yleisesti ottaen koko sosiaali- ja terveysalaa resurssipulan ja Covid-19 pandemian vaikutusten seurauksena. Toisena ajankohtana toteutettu kysely olisi voinut mahdollisesti tuottaa enemmän vastauksia. Webropol-seurantatyökalun mukaan kysely oli avattu lukuisia kertoja, mutta tehty loppuun vain seitsemän toimesta. Toisaalta ei ole ennenkuulumatonta, että on haasteellista motivoida vastaajia osallistumaan verkkokyselyyn. Jäimme pohtimaan, voisiko tähän vaikuttaa esimerkiksi vastaajien omat asenteet kyselytutkimusta kohtaan tai epävarmuus tutkimuksen anonymiteetista.

Vaikka kyselyn vastausprosentti jäi pieneksi, monet tekijät tukivat johtopäätöstämme siitä, että vammaispalveluyksikön työhyvinvoinnin tila on hyvä ohjaajien kokemana. Työyhteisö ja esimiestyö nousivat tuloksissa selkeästi voimavaratekijöiksi ja perusasiat ovat vastausten perusteella kunnossa. Työtä pidetään merkityksellisenä ja arvostetaan sekä omalta että esimiehen puolelta, mikä vaikuttaa merkittävästi työhyvinvoinnin tilaan.

Jokaisessa työyhteisössä on kehitettävää, toisissa enemmän ja toisissa vähemmän. Parhaimmillaan tämä opinnäytetyö herättelee kyselyyn vastaajia pohtimaan omaa rooliaan ja vastuutaan niin omasta kuin koko työyhteisön hyvinvoinnista. Vaikka meille tämä opinnäytetyö antoi paljon yleistä tietoa, ei kyselyllä saatuja

tuloksia voi yleistää muualle kuin kohdeyritykseen ja sen tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tilaan. Sosiaali- ja terveysala on jatkuvassa muutoksessa ja yritysten ja yhteisöjen tulee kehittyä sen mukana. Opinnäytetyömme johtopäätösten myötä pohdintaamme heräsi, että toimeksiantajamme vaikuttaisi olevan kehitysmyönteinen yritys, jossa työntekijät kokevat omaavansa vaikutusmahdollisuuksia ja esimiestasolla uskalletaan puuttua vaikeisiin asioihin. Ennen kaikkea vastuu työhyvinvoinnista on yhteinen ja se rakennetaan yhdessä, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyössä.

Tämä opinnäytetyö oli sanansa mukaan prosessi, jossa välillä jouduttiin ottamaan askelia taaksepäin ja muuttamaan alkuperäisiä suunnitelmia. Työmme ei edennyt suoraviivaisesti ja aikataulussa on pitänyt joustaa, vaikkakin olemme pysyneet pääsääntöisesti alkuperäisessä aikataulussamme. Prosessi on ennen kaikkea opettanut pitkäjänteisyyttä, joustoa, ajanhallintaa ja kehittänyt ajattelua sekä taitojamme ymmärtää prosessimaista työskentelyä. Olemme oppineet pohtimaan eettisyyden merkitystä ja taitomme arvioida eri lähteitä kriittisesti on kehittynyt. Yhdessä toisen opiskelijan kanssa työskentely on myös hionut yhteistyötaitoja, opettanut toisen kuuntelemista ja mahdollistanut reflektoinnin ja yhdessä oppimisen. Näiden taitojen kehittymisestä hyödyimme myös tulevaisuudessa työelämässä. Yhteenvetona tämä prosessi on ollut vaativa, mutta antoisa.

LÄHTEET

- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Bagge, K., Bäcklund, S., Manka, M., Terävä, T., Ranta, A. & Vehovaara, R. 2020. Kehitysvamma-alan ammattilaisen opas. Helsinki: JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Viitattu 20.6.2022 <https://www.jhl.fi/download/4385/>.
- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.12.2021 https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf.
- Fi-turvallisuuskoulutus. 2021. AVEKKI. Viitattu 3.12.2021 <https://www.turvallisuuskoulutus.fi/avekki/>.
- Epassi.fi. 2021. Miksi ePassi? Viitattu 5.12.2021 <https://www.epassi.fi/fi/tyonantajalle>.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. 15., uudistettu painos. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Viitattu 15.12.2021

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.

- 2015. Stressikirja. Mistä virtaa? Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: Balto Print. Talentum Pro.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 5.12.2021 https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf.

Pohjola, A. 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa L. Viinamäki & E. saari (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi, 20.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. 2014. Haastavat asiakastilanteet - väkivalta työssä. Helsinki: Talentum.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2., uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Soisalo, R. 2011. väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Uni-press.

Tehy. 2022. Työpaikkaväkivalta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Viitattu 20.6.2022 <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/tyopaikkavakivalta-sosiaali-ja-terveydenhuollossa>.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.

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

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa. Viitattu 10.1.2022 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 10.1.2022

https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/lhmistieteiden_eettisen_ennakkoarviointin_ohje_2019.pdf.

Työsuojelu.fi. 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 7.12.2021
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos [TTL]. 2019. Epäsäännölliset työajat. Viitattu 3.12.2021
<https://www.ttl.fi/epasaannolliset-tyoajat-lisaavat-sairauspoissaolojen-riskia-ja-sydansairauksien-riskitekijoita>.

Työterveyslaitos [TTL]. 2021. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 15.11.2021
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>.

Työterveyslaitos [TTL]. 2022. Kokonaisvaltainen ergonomia. Viitattu 31.5.2022
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>.

Työturvallisuuskeskus [TTK]. 2021. Työhyvinvoinnin portaat. Viitattu 22.11.2021
https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin_portaat#1fa170eb.

Työturvallisuuskeskus [TTK]. 2022. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 31.5.2022
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 106.

Vehkaperä, M. 2018. Onko yrityksellä varaa jättää perehdytys puolitiehen? E-Signals 4.10.2018. Viitattu 20.6.2022
<https://esignals.fi/kategoria/hr-ja-johtaminen/onko-yrityksellanne-varaa-jattaa-perehdytys-puolitiehen/#f673808f>.

Vernerinet.net. 2021. Yksilökeskeinen työote. Viitattu 4.1.2022
<https://www.vernerinet.net/yleis/yksilokeskeinen-tyoote>.

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITTEET

- Liite 1. Saatekirje
Liite 2. Kyselylomake

Liite 1

Hyvä Yritys X:n ohjaaja

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Lapin Ammattikorkeakoulusta. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä liittyen työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia teidän yksikössäne työskentelevien ohjaajien työhyvinvointia. Toteutamme tutkimuksen Webropol-verkkokyselyn avulla.

Tavoittemme on, että kyselyllä kerätty aineisto antaa luotettavan kokonaiskuvan teidän työhyvinvoinnistanne ja sen avulla laatimamme raportti toimii työhyvinvoinnin kehittämisen tukena teidän työpaikallanne.

Pyydämme, että vastaatte kyselyyn 10.-24.2.2022 välisenä aikana. Voit vastata kyselyyn työajallasi. Kysely muodostuu pääasiassa monivalintakysymyksistä ja mukana on myös muutama avoin kysymys, joihin voit vastata omin sanoin. Lomakkeen täyttämiseen menee noin 15 minuuttia.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, ammattikorkeakoulun eettisten periaatteiden mukaisesti. Emme kerää henkilötietoja, eivätkä henkilöllisyydet ole missään vaiheessa pääteltävissä. Opinnäytetyömme julkaistaan Theseus -julkaisuarkistossa.

Jos sinulla on kysyttävää kyselylomakkeeseen tai opinnäytetyöhömmme liittyen, ota yhteyttä

essi.lalli@edu.lapinamk.fi

heidi.leinonen@edu.lapinamk.fi

Lämmin kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin sosionomiopiskelijat Essi Lalli & Heidi Leinonen, Lapin AMK

Linkki verkkokyselyyn:

Liite 2 1(5)

Työhyvinvointikysely Yritys X:n ohjaajille

Kyselylomake sisältää kysymyksiä työhyvinvointiisi liittyen. Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia. Vastaa kysymyksiin valitsemalla sinulle sopivin vaihtoehto. Kysely sisältää myös avoimia kysymyksiä, joissa voit tuoda vapaasti esille oman mielipiteesi.

Kyselyn tulokset käsitellään täysin anonyymisti eikä henkilöllisyyttäsi voida tunnistaa vastauksistasi.

Työ ja työn kuormittavuus

1.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on monipuolista ja kehittäväää. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus lisäkoulutuksiin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhöni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on riittävän haastavaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäviä on sopivasti työvuoron aikana. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorossa minulla on riittävästi aikaa vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elämäntapani tukevat työssä jaksamista. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn palautumaan työstäni vapaa- ajallani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työni on fyysisesti kuormittavaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työni on psyykkisesti kuormittavaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni aiheuttaa minulle stressiä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2 2(5)

2. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi positiivisesti? *

3. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi negatiivisesti? *

Työympäristö ja työturvallisuus**4.**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työtilat ovat käyttötarkoituksen mukaiset. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristön siisteydestä ja järjestyksestä pidetään huolta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvaatteet ovat käyttötarkoituksen mukaiset. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani toteutetaan ergonomisia työ- ja toimintatapoja. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitolaitteet ja työvälineet ovat käyttötarkoituksen mukaiset. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävän perehdytyksen hoitolaitteiden ja työvälineiden käyttöön. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuolto on hyvin järjestetty. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2 3(5)

5. Koen turvattomuuden tunnetta asiakastilanteissa. *

-
- Päivittäin
 Usein
 Joskus
 Harvoin
 En koskaan

6. Miten turvattomuuden tunne vaikuttaa työhyvinvointiisi?

7.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakastilanteissa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen psyykkistä väkivaltaa tai sen uhkaa asiakastilanteissa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan apua uhka- ja väkivaltatilanteisiin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että olen saanut riittävän perehdytyksen uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että toimintaohjeet uhka- ja väkivaltatilanteisiin ovat selkeät. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten työturvallisuutta voitaisiin parantaa työpaikallasi? *

Liite 2 4(5)

Työyhteisö ja ilmapiiri**9.**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikallani on hyvä ilmapiiri. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työpaikallani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tavoitteet ovat kaikille selkeät. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan kannustusta työkavereiltani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa apua työkavereiltani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työstäni palautetta työkavereiltani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan tekemääni työtä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työtäni arvostetaan työyhteisössä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani työyhteisön tasavertainen jäsen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku työntekijöiden välillä toimii. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedonkulku esimieheltä työntekijöille toimii *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Oletko havainnut kiusaamista työpaikallasi viimeisen vuoden aikana? *

- Kyllä, minkälaista? _____
- En
- En osaa sanoa

11. Onko esimies puuttunut työpaikkakiusaamiseen? *

- Kyllä

-
- Ei
- En osaa sanoa

Liite 2 5(5)

12. Millä tavoin työyhteisösi toimivuutta voitaisiin parantaa? *

SEURAAVAT KYSYMYKSET OVAT VAPAAEHTOISIA

14. Millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin mielestäsi kehittää työpaikallasi?

15. Kerro vapaasti työhyvinvoinnistasi.
