



Päihdetyöntekijän työssä jaksaminen päihdevieroitusyksikössä

Jenni Olin-Oksanen

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Päihdetyöntekijän työssä jaksaminen päihdevieroitusyksikössä

Jenni Olin-Oksanen
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Jenni Olin-Oksanen

Päihdetyöntekijän työssä jaksaminen päihdevieroitusyksikössä

Vuosi

2024

Sivumäärä

47

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten hoitohenkilökunta ymmärtää työhyvinvoinnin käsitteenä sekä kartoittaa työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden pohjalta tarkasteltiin koettua työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa opinnäytetyön tilaajalle yksikössä työskentelevien päihdetyöntekijöiden koetusta työssä jaksamisesta, jolloin pystytään tekemään toimia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii valtakunnallisesti toimiva terveys- ja hyvinvointialan yritys.

Tämän opinnäytetyön tietoperusta rajattiin käsittelemään työhyvinvointia ja sen tukemista, työhyvinvointiin vaikuttaviin negatiivisiin ja positiivisiin ilmentymiin, työhyvinvoinnista tehtyihin tutkimuksiin sekä työhyvinvointia tukevaan lainsäädäntöön. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelukysymyksiä laadittiin kymmenen, joiden avulla haettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin; mistä työhyvinvointi koostuu hoitohenkilökunnan kokemana, mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointia päihdehoitotyössä sekä mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia päihdehoitotyössä? Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysimenetelmää pohjautuen asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Jokaisen tutkimuskysymyksen tulokset analysoitiin aineistolähtöisesti.

Haastatteluissa päihdetyön ammattilaiset nostivat keskeisinä ajatuksina työhyvinvoinnin tärkeyden, asiakasryhmään liittyvät työturvallisuutta vaarantavat tekijät sekä tekijöitä ja keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseen ja ylläpitämiseen.

Tuloksista ilmenee, että hoitohenkilökunnalla on laaja käsitys työhyvinvoinnista, työhyvinvointia kuormittavista sekä edistävästä tekijöistä. Jatkotutkimusaiheena työhyvinvointia voisi tutkia päihdehuollon yksiköissä työhyvinvoinnin takaamiseksi etenkin työhön liittyvän henkisen kuormituksen sekä väkivallanuhan vuoksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, kuormittavat tekijät, edistävät tekijät, päihdehoitotyö

Jenni Olin-Oksanen

Substance abuse worker's well-being at work in a substance abuse rehabilitation facility

Year

2024

Pages

47

The purpose of the thesis was to find out how nursing staff understand the concept of well-being at work and to identify factors affecting well-being at work, and on that basis, to examine experienced well-being at work and factors affecting it. The aim was to produce information for the commissioner about experienced well-being at work of the substance abuse workers working in the unit, so that they could take action to develop well-being at work. The thesis was commissioned by a nationally operating health and well-being company.

The knowledge base of this thesis was limited to well-being at work and its maintenance, negative and positive forms of well-being at work, studies on well-being at work and law supporting well-being at work. The thesis was written as a qualitative study and the data collection method used was thematic interviews. Ten interview questions were asked to find answers to the following research questions: what well-being at work means in the eyes of nursing staff, what stress factors affect well-being at work in substance abuse treatment and what factors improve well-being at work in substance abuse treatment work? The method of data analysis was based on the theoretical content analysis method and the research questions. The results of each research question were analysed using a data based approach.

In the interviews, substance abuse workers highlighted the importance of well-being at work, factors that risk work safety related to the client group, and factors and ways to increase and maintain well-being at work.

The results show that nursing staff have a wide understanding of well-being at work, the stress factors that affect well-being at work and the factors that support well-being at work. As a further research topic, well-being at work could be studied in substance abuse rehabilitation facilities in order to improve well-being at work, especially because of the mental stress related to work and the threat of violence.

Keywords: well-being at work, stress factors, promoting factors, substance abuse care work

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tietoperusta	7
2.1	Työhyvinvointi	7
2.2	Päihdehoitotyö	13
2.3	Työhyvinvoinnin kielteiset ilmentymät	15
2.3.1	Myötätuntouupumus.....	15
2.3.2	Sijaistraumatisoituminen	16
2.3.3	Työstressi ja työuupumus	16
2.4	Työhyvinvoinnin positiiviset ilmentymät.....	20
2.4.1	Työn imu ja työtyytyväisyys.....	20
2.4.2	Flow-tila	21
2.5	Työssä jaksamisen tukeminen päihdetyössä.....	22
3	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat.....	23
3.1	Tutkimusmenetelmä	23
3.2	Kohderyhmä.....	23
3.3	Aineistonkeruu.....	24
3.4	Aineiston käsittely ja raportointi	24
4	Tulokset	26
4.1	Työhyvinvoinnin koostuminen hoitohenkilökunnan kokemana	26
4.2	Työhyvinvointia kuormittavat tekijät	27
4.3	Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	30
5	Pohdinta	33
5.1	Opinnäytetyön eettisyys.....	35
5.2	Opinnäytetyön luotettavuus	37
5.3	Jatkotutkimusehdotus	39
	Lähteet.....	40
	Kuvat	43
	Liitteet	44

1 Johdanto

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat tärkeimpiä asioita työelämässä. Hyvinvoiva henkilöstö on, ja tulee olemaan tulevaisuudessakin päihdetyön tärkein voimavara. (Holmberg, Inkinen, Kurki, Partanen & Salo-Chydenius 2018, 52.) Työhyvinvointi on työn mielekkyyttä, terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. Kun työhyvinvoinnin eri osa-alueet ovat kunnossa, jaksaa työntekijä hyvin omassa työssään. (Terveystalo 2021.) Kun työntekijä voi hyvin, tuntee tämä motivoituneisuutta sekä sitoutuneisuutta työtä kohtaan, ja huomaamattaankin edistää monilla eri tavoilla työyhteisön ilmapiiriä. Kun taas työn vaatimukset kasvavat yli työntekijän voimavarojen, voi liiallinen työkuormitus johtaa uupumukseen. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023.)

Työhyvinvointi on ajankohtainen ja tärkeä aihe, sillä työskentely päihdehoitotyössä voi olla vaativaa ja monin tavoin kuormittavaa. Työhyvinvoinnin huomioiminen ja siihen panostaminen kannattaa aina, sillä työhyvinvoinnin heikentyessä koettu jaksaminen ja työssä toimimisen edellytykset laskevat. (Holmberg ym. 2018, 53.) Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti oma kiinnostus työhyvinvointia kohtaan. Työskentelyni päihdehoitotyössä on ollut myös suuri vaikuttava tekijä aiheen valinnassa. Alalla työskentely on antanut näkökulmia ja ymmärrystä siitä, miten suuri merkitys työhyvinvoinnilla on, ja miten valtavasti työntekijään vaikuttaa se, kun voimavarat vähenevät tai loppuvat.

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten hoitohenkilökunta ymmärtää työhyvinvoinnin käsitteenä, sekä kartoittaa työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden pohjalta tarkastellaan koettua työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tietoa opinnäytetyön tilaajalle yksikössä työskentelevien päihdetyöntekijöiden koetusta työssä jaksamisesta, jolloin pystytään tekemään toimia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tämän opinnäytetyön aihe on rajattu käsittelemään työhyvinvointia ja sen tukeutumista, työhyvinvointiin vaikuttaviin negatiivisiin ja positiivisiin ilmentymiin, työhyvinvoinnista tehtyisiin tutkimuksiin sekä työhyvinvointia tukevaan lainsäädäntöön.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii valtakunnallisesti toimiva terveys- ja hyvinvointialan yritys, joka tuottaa palveluita yksityisille sekä julkisen sektorin asiakkaille. Yrityksen erityisosaaminen on päihde- ja mielenterveyspalveluissa.

2 Tietoperusta

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monen eri tekijän summasta. Työhyvinvointiin liittyy työhön kohdistuvia erilaisia fyysisiä sekä psyykkisiä vaatimuksia, jotka vaativat työntekijän voimavaroja. Työhyvinvointiin liittyy myös työntekijän oma fyysinen sekä psyykinen kuormituskyky. Nämä elementit vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Positiivinen kokemus työhyvinvoinnista syntyy silloin, kun työntekijä kokee työhön kohdistuvat vaatimukset sekä omien voimavarojen riittävyyden asetettujen vaatimusten tasolla riittäviksi. (Työterveyslaitos 2023a.)

Hyvinvoiva henkilöstö on tärkein voimavara, jota työyksiköllä on. Työhyvinvoinnin kehittämisen on työnantajan sekä työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuvat johto, esihenkilö sekä hoitohenkilöstö. Työhyvinvointia tukee tämän lisäksi työterveyshuolto ja -suojelu sekä luottamusmiehet. (Holmberg ym. 2018, 52.) Työsuojelun valvonnan ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnan lain 2006/44 tarkoituksena on varmistaa, että työpaikalla noudatetaan työsuojelua koskevia säännöksiä, parannetaan työympäristöä sekä työolosuhteita eri tahojen yhteistoiminnalla. Näihin tahoihin lukeutuu työsuojelun viranomaisvalvonta, työnantaja sekä työntekijät. Työpaikalla yhteistoiminnan tavoitteena on työnantajan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen edistäminen sekä mahdollistaa työntekijöiden vaikuttaminen ja osallistuminen työpaikalla koskevaan turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyviin asioihin. Työterveyshuoltolaki 2001/1383 velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöille työterveyshuollon. Tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työympäristön sekä itse työn turvallisuutta ja terveellisyyttä. Tarkoituksena on myös edistää työntekijöiden työkykyä, toimintakykyä ja terveyttä työuran aikana sekä edistää työyhteisön toimintaa. Työterveyshuollosta on työnantajalla oltava kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää yleiset tavoitteet työterveyshuollosta sekä työpaikan tarpeisiin ja toimenpiteisiin liittyvät tavoitteet. Päihdehoitotyön työhyvinvoinnista vastaa siis kaikki tahoillaan. Työhyvinvointia voidaan lisätä muun muassa työolojen kehittämällä, koulutus mahdollisuuksilla sekä tyky-toiminnalla (Superliitto 2023).

Kun työhyvinvointia kehitetään yhdessä, innostaa se jokaista lisäen yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden kokemuksia. Työhyvinvoinnin kehittämistä ohjaa myös lainsäädäntö. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Työsopimuslaki 2001/55 velvoittaa työnantajaa edistämään suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijän suoriutuminen työstään myös yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien muuttuessa tai kehittyessä. Työntekijöiden mahdollisuuksia työssä kehittymiseen on pyrittävä edistämään työnantajan toimesta.

Työturvallisuuslaki (738/2002, 8§) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta sekä terveydestä niiden edellyttämällä toimenpiteillä. Työnantajan tulee ottaa

huomioon työhön liittyvät asiat, työolosuhteet ja muu työympäristö sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset työssä. Työnantaja varmistaa näillä toimillaan jokaisen työntekijän turvallisen työskentelyn. Työturvallisuuslain 10§:n mukaisesti työnantajan tulee selvittää ja tunnistaa työssä olevia vaaroja kuten työajassa, työtiloissa tai työolosuhteissa olevia vaara- ja haittatekijöitä, ja jos niitä ei pystytä poistamaan tulee työnantajan arvioida näiden vaarojen vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Tulee ottaa huomioon muun muassa tapaturman vaara, ammattitaudit, vaaratilanteet, ikääntyminen, työntekijän ammattitaito sekä kuormitustekijät, jotka liittyvät työyhteisön toimivuuteen. Työturvallisuuslain 14§ velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijälle riittäviä tietoja työpaikalla olevista vaara- ja haittatekijöistä. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden riittävästä ammatillisesta osaamisesta ja työkokemuksesta. Työnantajan tulee ottaa huomioon myös muut henkilökohtaiset edellytykset huomioiden muun muassa riittävä perehdytys, työvälineet, turvalliset työtavat, opetus ja ohjaus haitta- ja vaaratilanteiden ehkäisemiseksi ja välttämiseksi.

Päihdetyöntekijä määritellään tässä opinnäytetyössä hoitotyön toteuttajaksi, jonka tarkoituksena on edistää näyttöön perustuvia tehokkaita hoitotyön menetelmiä päihdehoitotyössä. Päihdetyöntekijä on asiakkaan terveyden edistäjä, jonka työnkuvaan kuuluu keskusteleminen asiakkaiden kanssa terveystietämiseen liittyvistä asioista, joihin lukeutuu puheeksi ottaminen, tiedon jakaminen tupakasta, alkoholista ja huumeiden käytöstä sekä ammatillisesti keskusteleminen. Lisäksi työnkuvaan kuuluu toiminnallisista riippuvuuksista keskusteleminen, päihteidenkäytön terveysvaikutuksista sekä haitoista keskusteleminen sekä päihteidenkäytön eri tasoista. Päihdetyöntekijä kertoo asiakastilanteissa päihderiippuvuudesta, sen kehittymisestä sekä positiivisesta ja negatiivisesta riippuvuusikäytymisestä. Päihdetyöntekijä toimii neuvojan, ohjaajan sekä tiedonantajan roolissa osoittaen erilaisia vaihtoehtoja ja tietoa tuen, avunsaannin ja hoidon eri mahdollisuuksista. Päihdetyöntekijä on myös asiakkaan motivoija, jonka tarkoituksena on tukea, kannustaa sekä motivoida asiakasta sitoutumaan hoitoon, tarkastelemaan omaa elämäntilaisuuttaan, muutosta sekä mahdollista jatkohoitoa. Päihdetyöntekijä auttaa myös ymmärtämään sekä tiedostamaan käyttäytymistä, päihteidenkäyttöä ja siihen liittyviä asioita ja haasteita. Päihdetyöntekijä toimii työssään asiantuntijana sekä konsultoijana asiakkaan parhaaksi. (Holmberg ym. 2018, 29-30.)

Päihdehoitotyön työtehtävät ovat monipuoliset. Työn tekemiseen pystytään vaikuttamaan paljonkin, mutta samanaikaisesti työhön kohdistuvat vaatimukset sekä uhat ovat kasvaneet. Työhön kohdistuvia kuormittavia tekijöitä on paljonkin, ja ne liittyvät mielenterveys- ja päihdetyössä asiakaskuntaan. Moniongelmaisuus, vastuu asiakkaista ja heidän hoidostansa, eettiset ja moraaliset ongelmat työssä, sekä alati ilmassa oleva väkivallan uhka kuormittavat hoitohenkilökuntaa. (Holmberg ym. 2018, 52.) Päihdehoitotyössä korostuu vaaratilanteisiin varautuminen mahdollisimman hyvin ennakkoon. Näiden tunnistaminen, toimintasuunnitelmien sekä ohjeiden laatiminen ovat tärkeitä tapoja, joilla pystytään vaikuttamaan uhka- ja vaaratilanteisiin. Erilaisia tilanteita sekä ympäristöjä, joissa väkivallan uhka korostuu ovat muun

muassa yksin työskenteleminen, päihtyneen sekä väkivaltaisesti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen, lääkkeiden ja työpaikan avainten käsitteleminen, asiakkaan rajaaminen esimerkiksi psyykkisesti tai syrjäisellä paikalla oleva työyksikkö. (Holmberg ym. 2018, 57.) Muita päihdehoitotyöhön kohdistuvia kuormittavia tekijöitä ilmenee tarkastellessa esimerkiksi eettisyyttä kuten miten ja millä tavalla motivoidaan asiakasta, miten suhtaudutaan asiakkaan retkahdukseen tai mitä itsemääräämisoikeus tarkoittaa päihdehoitotyössä (Holmberg ym. 2018, 37).

Päihdehoitotyössä koettu työstressi on kohtuuden rajoissa tarpeellista sekä jopa hyödyllistä. Tämä tekee päihdehoitotyön mielenkiintoiseksi ja sitouttaa työn tekemiseen. Tällaisessa tilanteessa työhön liittyvä hallinnan tunne sekä mahdollisuus stressin lievittämiseen muun muassa työn kulkuun vaikuttamisella antaa tukea työstressin hallintaan. Kun koetaan työssä jaksamista, tunne ammatillisesta kyvykkyydestä lisääntyy sekä riski stressin kasautumiseen pienenee. Koettu työstressi tulisi olla vain ajoittaista ja sen kuuluisi helpottua tauottamalla työtä, lepäämällä sekä pitämällä lomia. Kun stressi on sietämätöntä, eivät silloin työntekijän voimavarat eikä keinot riitä tilanteessa. Jaksaminen ja toimintakyky heikkenevät, kun työhyvinvointi heikkenee. Päihdehoitotyössä työntekijä saattaa kokea muun muassa turhautuneisuutta, pettymyksiä, väsymystä sekä kyynisyyttä. Jos stressille sekä emotionaalisesti vaativille työtehtäville altistuminen pitkittyy, voi syntyä krooninen stressioireyhtymä. Tässä tilanteessa tarvitaan ohjausta, arviota työstä selviämisestä, sairauslomaa sekä työterveyshuollon apua. (Holmberg ym. 2018, 53.)

Työssä jaksaminen ja työturvallisuus ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Työpaikan toimintatavat ja toimintamallit tulee olla näitä tukevia. Säännöllisesti tulisi kerätä tietoa jaksamisesta ja turvallisuudesta, jota pystytään soveltamaan mielenterveys- ja päihdetyöhön. Tämän tarkoituksena on ennakoita, oppia jo tapahtuneista asioista ja tilanteista, parantaa työolosuhteita sekä toimimista asiakkaiden kanssa. (Holmberg 2016, 203.)

Jotta hoitotyön toteuttaminen olisi tehokasta, edellytetään työkuultuurin turvallisuutta ja työssä jaksamista. Mielenterveys- ja päihdehoitotyöhön liittyy erilaisia turvattomuutta aiheuttavia asioita, kuten vaarallisia tilanteita, läheltä piti-tilanteita sekä tilanteita, jotka vaativat nopeutta ja tarkkuutta. Työturvallisuutta ja työssä jaksamista säädellään lakien avulla, mutta tärkein osio on jokaisen yksilölliset tavat toimia, työskentelyä tukeva työilmapiiri sekä koettu mielekkäisyys työturvallisuuden ja työn ylläpitämisestä. Lähtökohta on se, ettei työntekijä joudu kokemaan työssään alati pelottavia asioita, turvattomuutta lisääviä tekijöitä, jotka haittaavat hoitotyötä tai työskentelemään jaksamisen ääri rajoilla. (Holmberg 2016, 203.)

Turvalliset työtavat ovat tärkeitä, sillä työn luonteen vuoksi on väkivallan uhka läsnä. Hoidettavana on usein elämän muutosvaiheessa tai kriisitilanteessa oleva ihminen, jolloin turvalliset työtavat ja turvattomien tilanteiden ennakointi ovat hyödyllisiä. (Holmberg 2016, 219.) Turvallisuus tulee ottaa huomioon jokaisen työntekijän ja opiskelijan perehdyttämisessä. Tämän

lisäksi hoidettavalle henkilölle on kerrottava selkeästi, että väkivallalle tai uhkailulle on täysi nollatoleranssi. Työpaikalla tulee muun muassa puuttua epäasialliseen käytökseen riittävän ajoissa, eikä sen kuulu johtaa etuuksien saamiseen. Tärkeä seikka näiden asioiden kannalta on se, että työntekijä tunnistaa väkivallan uhkia työssään ja se, ettei työntekijä aiheuta niitä väkivalloista tai suoraan. (Holmberg 2016, 224.) Päihdehoitotyössä työväkivallan uhka liittyy kielteisesti työhyvinvointiin. Erilaisia päihdehoitotyössä esiintyviä väkivaltilanteita on muun muassa sanallinen ja fyysinen väkivalta, kuten uhkailu sekä liikkumisen esto, välineellä uhkaaminen kuten tavaroiden heitteleminen, vahingoittaminen välineellä kuten teräaseen käyttäminen sekä varastaminen. (Holmberg ym. 2018, 57.)

Työturvallisuutta on tutkittu monista eri näkökulmista useissa eri tutkimuksissa. Työterveyslaitoksen vuonna 2016 suorittaman Kunta10-kyselyn mukaan yleisiä turvallisuuteen vaikuttavia tilanteita ovat väkivalta- ja uhkatilanteet. Kyselyn mukaan 30,1 % kyselyyn vastanneista oli työssään kunta-alalla kokenut edellisen 12 kuukauden aikana erilaisia väkivallan muotoja. Näistä yleisin oli henkinen väkivalta, joka ilmeni sanallisena uhkailuna asiakastilanteissa tai puhelinkeskusteluiden aikana. Henkistä väkivaltaa koki vastanneista 21,5 %. 15,6 % oli kokenut paikkojen rikkomista tai tavaroiden heittäilyä. 14,2 % oli kokenut ruumiillista väkivaltaa kuten puremista tai lyömistä. 0,9 % vastanneista oli kokenut lyömä-, terä- tai ampuma-aseella uhkailua. (Työterveyslaitos 2019.)

Kyselyn tulokset ovat huolestuttavia ja tarkastellessa väkivalta- ja uhkatilanteita ikäryhmittäin nousee alle 30-vuotiaiden kokemat uhkatilanteet yleisimmiksi, joita on lähes puolet niitä kokeneista. Alle 30-vuotiaista 45,2 % oli kokenut työssään väkivalta- ja uhkatilanteita, kun taas yli 60-vuotiaista 19,5 % eli alle viidennes vastaajista. Nuorin ikäluokka koki henkistä väkivaltaa 31,5 % eli joka kolmas, kun taas vanhimmassa ikäluokassa henkistä väkivaltaa koki 14,8 %. Tämän eron yksi selittävä tekijä voi mahdollisesti olla työkokemus tai työtehtävät. Kyselyyn vastanneet nuoret työskentelevät pääasiassa ammateissa, joissa on yleistä kokea asiakasväkivaltaa kuten lähihoitajat. (Työterveyslaitos 2019.)

Tarkastellessa Kunta10-kyselyyn osallistuneiden ammattiryhmiä asiakasväkivallan kokemuksissa nousee hoitajan ammatti jokaisessa edellä mainituissa kategorioissa kärkisijoille. Suurin työturvallisuutta heikentävä osa-alue on asiakkailta kohdistuva väkivalta. Muita merkittäviä työturvallisuuteen vaikuttavia väkivallan muotoja ovat henkinen väkivalta sekä lyöminen ja potkiminen. Laajoissa pohjoismaissa toteutetuissa seurantatutkimuksissa on osoitettu, että asiakasväkivallan kokeminen voi huonontaa työntekijän terveydentilaa. Riskinä on sairastua sydän- ja verisuonitauteihin tai kakkostyypin diabetekseen. Kunta10-tutkimukseen osallistuneissa kunnissa haetaan ratkaisuja asiakasväkivallan kokemuksien vähentämiseen muun muassa hyvällä perehdytyksellä ja koulutuksella. Pelisääntöjen kehittämällä ja luomisella, hankalien asiakkaiden ja tilanteiden kohtaamisen osaamisella sekä tilanteiden ennakoinnilla,

työnohjauksella, hyvällä ilmapiirin ja yhteistyön kehittämisellä pyritään hakemaan ratkaisuja väkivalta- ja uhkatilanteiden vähenemiseen. (Työterveyslaitos 2019.)

Jokaisen päihdehoitotyössä työskentelevän tulee osata aggression sekä väkivallan hallintaa. Tulee osata myös tukea työpaikan rauhallista ilmapiiriä toiminta- ja vuorovaikutustavoilla. Näihin kuuluu sanalliset viestit, ilmeet, kehonkieli sekä äänenpaino. Asiakastilanteessa on ohjattava kohteliaalla tavalla provosoitumatta. Kerrotaan miksi, milloin ja mitä päihdehoitotyössä tehdään ja, että asiat tapahtuvat yhteistyössä hoitohenkilökunnan kanssa. (Holmberg ym. 2018,58.)

Hyvän työpaikan tunnusmerkkejä ovat hyvä työturvallisuus sekä riittävä jaksaminen työssä. Näiden tukeminen näkyy monin eri tavoin työpaikan toimintakulttuurissa. Näissä työyksiköissä käsitellään useasti tapahtuneita vaaratilanteita sekä läheltä piti-tilanteita. Työilmapiirin tuulettaminen koko henkilökunnan voimin kuuluu myös yksikön toimintatapoihin. Tämän tyyli- sissä työyksiköissä näkee harvemmin väsyneitä, uupuneita sekä työstä stressaantuneita työntekijöitä. Näiden sijaan mielenterveys- ja päihdehoitotyö sujuu, löytyy riittävästi resursseja, työpaikalla olevat pelisäännöt ovat selkeät ja kaikilla tiedossa, sekä toimivat haastavissakin työskentelyoloissa. (Holmberg 2016, 204.) Työturvallisuus pitää sisällään vaaratilanteiden enakoimisen, tapaturmien ehkäisemisen, tilanteiden raportoinnin, tulosten säännöllisen analysoinnin, työolojen kehittämisen sekä työsuojelun (Holmberg ym. 2018, 57).

Vaikkakin päihdepuolella epäkohtiin kiinnitetään enemmän huomiota, huomioidaan enenevässä määrin myös hoitohenkilökunnalla olevia aineettomia voimavaroja. Näihin lukeutuu muun muassa hoitohenkilökunnan ammattitaito ja osaaminen, sekä jokaisen yksilölliset taidot ja kyvyt, joita pystyy työssään hyödyntämään. Päihdehoitotyössä esimerkiksi työntekijän lisäkoulutus ja taitava asiakkaiden kohtaaminen ovat aineettomia voimavaroja. (Holmberg ym. 2018, 52.)

Päihdehoitotyössä, kuten kaikissa muissakin työskentely ympäristöissä, kannattaa aina panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tähän panostaminen näkyy muun muassa sairaspöissaolojen vähenemisenä, yrityksen kykynä tuottaa kilpailukykyisiä palveluita, yrityksen rahallisena tuottona sekä työpaikalla vallitsevana hyvänä ilmapiirinä sekä maineena. Tämänkaltainen työympäristö vetää puoleensa uusia työntekijöitä, ja hoitotyöstä saatu asiakaspalaute on hyvää. (Holmberg ym. 2018, 52.)

Työhyvinvointia tutkitaan säännöllisesti erilaisten tutkimusten avulla. Tutkimusten kautta tuotetaan tietoa työurista ja työkyvystä, näiden kehityksestä ja tekijöistä, jotka vaikuttavat näihin tavalla tai toisella. Tutkimustulosten avulla saadaan muun muassa tukea päätöksentekoihin. Työhyvinvointia on tutkittu esimerkiksi, Miten Suomi voi? -tutkimuksen avulla vuodesta 2019 vuoteen 2023 asti. Tutkimuksen avulla selvitetään viime vuosien kuormittavuutta koronapandemian muutosten jälkeen ja näiden muutosten vaikutuksia työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2023d.)

Miten Suomi voi? -tutkimuksen avulla tuotetaan ajantasaista tietoa työhyvinvoinnista ja sen kehityksestä. Tutkimushankkeen kautta selvitetään työelämässä olevia kehittämiskohteita ja sen vahvuuksia. Hankkeen kautta pystytään tuottamaan tietoa työhyvinvoinnista ajalta ennen koronaa aina tähän päivään saakka. Tutkimushankkeen tulokset kertovat työhyvinvoinnin ja työasenteiden kehityksestä vuodesta 2019 vuoteen 2023 asti. Tuorein tutkimus on toteutettu kesällä 2023. Työhyvinvointia on kuvattu tutkimuksessa työn imun, työssä tylsistymisen, työuupumuksen, työtyytyväisyyden ja työkyvyn kautta. (Työterveyslaitos 2023e.)

Tutkimustulosten mukaan koettu työhyvinvointi ei ole palautunut koronaa edeltäneeseen tasoon. Työhyvinvoinnissa on havaittavissa lievää laskua viimeisen kolmen ja puolen vuoden ajalta. Työhyvinvoinnin mittauksissa laskusuunnassa ovat olleet vuodesta 2019 lähtien työn imu ja työkyky. Samanaikaisesti työssä tylsistyminen on ollut nousussa vuoteen 2021 asti. Työssä uupuminen on hieman yleistynyt vuoden 2019 jälkeen. Vuoden 2021 jälkeen kyynistyminen työssä ja kognitiivisten häiriöiden nousu on tasaantunut. Kohonnut tai todennäköinen riski työuupumukseen koskee tänä päivänä useampaa työssä käyvää. Koettu terveys ja yleinen tyytyväisyys omaan elämään ovat laskeneet 2021 vuoteen verraten. Yksinäisyys on pysynyt samankaltaisena kuin vuonna 2021. (Hakanen, Kaltiainen & Suutala 2023.)

Tuoreimman tutkimustuloksen mukaan työhyvinvointia pystyttäisiin parantamaan kohdentamalla toimia etenkin seuraaviin osa-alueisiin. Työntekijöiden itsenäisyyttä lisäämällä ja uuden oppimisen mahdollisuuksien lisäämisellä muun muassa tarpeeksi haasteellisten ja innostavien työtehtävien kautta. Huomion kiinnittäminen työn positiivisiin tuloksiin sekä vaikutuksiin esimerkiksi onnistumisten läpikäynnillä palaverissa. Yhteisöllisyyden rakentamisella reilulla ja arvostavalla kohtelulla. Työn yhdessä kehittämällä, joka lisää kokemusta työntekeemisestä parhaaksi katsomallaan tavalla. Työn organisoimalla siten, että työt jakaantuvat tasaisesti. Oikeanlaisella johtamisella, jolloin huomioidaan esimerkiksi itsenäisiin ratkaisuihin kannustaminen, yhteisen hyvän huomiointi sekä kehittymisessä rohkaisu. Myönteisiin mahdollisuuksiin huomion kiinnittäminen piilottelematta kuitenkaan kehittämiskohteita sekä uhkia. Käytäntöjen luominen, jotka tukevat tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Yhteisöllisyyteen ja työtoveruuteen panostamisella, jolloin pystytään torjumaan yksinäisyyden kokemuksia. (Hakanen ym. 2023.)

2.2 Päihdehoitotyö

Päihteellä tarkoitetaan Päihdehuoltolain 2§:n mukaisesti alkoholipitoista juomaa sekä muuta ainetta, jota käytetään päihtymistarkoitukseen. Huumausaineella tarkoitetaan laitonta ja huumaavassa käyttötarkoituksessa käytettävää ainetta. Näitä aineita ovat muun muassa cannabis, stimulantit, opiaatit ja muuntohuumeet eli uudet psykoaktiiviset aineet. (Holmberg ym. 2018, 62.)

Suomalaisessa kulttuurissa käytetään yleisimmin alkoholia päihteenä. Päihteiden käyttöä tarkastellessa on havaittavissa jatkumo päihteiden käyttämättömyydestä riippuvuutta aiheuttavaan käyttöön saakka. Eri päihteiden saralla ongelma- ja riippuvuusikäyttyymistä esiintyy vaihtelevasti. Raittiuden sekä riippuvuuden välille jää monenlaista päihteidenkäyttöä, kuten tilannekohtaista käyttöä, säännöllistä tapaan liittyvää käyttöä tai useamman saunakaljan nauttimista. Arvioitaessa päihteiden käyttämistä tulee huomioida käytetty päihde, päihteen käyttötapa, päihteen käytön määrä sekä tiheys ja yhteys tilanteen ja päihteenkäytön välillä. (Holmberg ym. 2018, 87-88.)

Päihteiden käyttämisen katsotaan muuttuneen päihde- ja huumeriippuvuudeksi, kun päihdettä käytetään jatkuvasti, toistuvasti tai pakonomaisesti riippumatta päihteenkäytön aiheuttamista sosiaalisista sekä terveydellisistä haittavaikutuksista. Päihderiippuvuuteen liittyy fyysiloginen riippuvuus eli päihteeseen syntyy toleranssi tai päihteenkäyttöä lopetettaessa esiintyy eriasteisia ja voimakkaitakin vieroitusoireita. Riippuvuus saattaa ilmentyä myös psykologisena riippuvuutena, jolloin päihteenkäyttö luo käyttäjälle euforisen olotilan, aistiharjoja tai muunlaisia psyykkisiä vaikutteita, etenkin käytön alkuvaiheessa. Psykologisessa riippuvuudessa päihteenkäyttöä voidaan ymmärtää keinona vapautua muun muassa ahdistuneisuudesta ja hankalista tunteista. Päihteiden jatkuva käyttäminen lisää vain ahdistuneisuutta sekä vaikeita tunnetiloja, vaikka päihteenkäytöllä pyritään niistä eroon. (Häkkinen 2023.)

Kun päihteenkäyttö on muuttunut riippuvuudeksi, ei pystytä tahdon ja halun voimalla irtaantumaan päihteesestä, vaikka tiedostetaan sen aiheuttamat vakavat haittavaikutukset. Päihteenkäyttäjällä kuluu huomattava osa ajasta päihteen hankkimiseen, käyttämiseen sekä siitä toipumiseen. Kun päihteenkäyttäminen on muuttunut pakonomaiseksi, tarvitaan silloin hoitoa. Hoito suunnitellaan ja toteutetaan siihen erikoistuneessa yksikössä. (Häkkinen 2023.) Hoito vaihtelee lyhytaikaisesta avohoidosta aina pidempään jatkuvaan avo- tai laitoshoittoon. Tavoitteet päihteenkäyttöön vaihtelevat hoidossa täysraittiuudesta haittojen vähentämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2002, 50.)

Päihdehoitotyötä toteutetaan sekä terveyden- että sosiaalihuollon yksiköissä. Näiden palvelut, palveluiden järjestäminen ja toimintakulttuuri ovat usein erilaisia. Terveydenhuollon yksiköissä pääpaino korostuu terveyteen, kun taas sosiaalihuollon yksiköissä pääpaino korostuu hyvinvointiin ja elämänhallintaan. Palveluiden käyttäjä on sosiaalihuollon yksiköissä usein

asiakas ja terveydenhuollon yksiköissä potilas. Kutsuttaessa palveluiden käyttäjää potilaaksi korostetaan hoitohenkilökunnan ammatillista vastuuta hoitotyöstä. Asiakkuuteen perustuvassa palveluiden käytössä liitetään tähän ammattihenkilöiden ja asiakkaan tasavertaisuus sekä asiakkaan päätösvalta hoitonsa suhteen. (Holmberg ym. 2018, 29.)

Päihdetyön yksi osa-alue on päihdehoitotyö. Näihin molempiin kokonaisuuksiin sisältyy terveyttä edistävä, päihteidenkäyttöön ja sen haittoihin kohdistuvaa ehkäisevää sekä korjaavaa päihdetyötä. Terveyttä edistävässä päihdetyössä välitetään tietoa ja kannustetaan terveyttä edistäviin elämäntapoihin tarkoituksena ehkäistä alkoholinkäyttöä, tupakoimista, huumeidenkäyttöä sekä rahapelaamista. Haittoja vähentävässä päihdetyössä on pyrkimyksenä vähentää päihteidenkäytöstä aiheutuvia vakavimpia haittavaikutuksia huolimatta siitä, että päihteidenkäyttö jatkuu. Päihdehoitotyöhön kuuluu myös päihderiippuvuuteen sekä muihin päihdesairauksiin kohdistuva hoitotyö, joka painottuu etenkin hoitoon ja huolenpitoon, motivointiin sekä tukeen. Tämän tyyppinen hoitotyö voi olla luonteeltaan lyhytaikaista, päivystystilanteissa toteutettavaa hoitoa sekä pitkäaikaista kuntoutumiseen tähtäävää hoitotyötä. Näiden lisäksi toteutetaan myös kärsimyksiä lievittävää päihdehoitotyötä, jossa korostetaan etenkin hoivaa ja huolenpitoa. Kärsimystä lievittävässä päihdehoitotyössä asiakkaan päihteidenkäyttö jatkuu kaoottisena ja asiakkaan elämäntilanne voi olla hyvin epävakaa, jolloin korostuu moralisoimaton hyvän hoidon toteutus. (Holmberg ym. 2018, 193-197.)

Kun päihderiippuvainen saapuu hoitoon päihdeyksikköön, on tärkeää, että hoidosta vastaa osaava hoitohenkilökunta. Päihdetyö edellyttää työntekijöiltä jaksamista, osaamista ja oman ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä, jolloin korostuukin työhyvinvoinnin merkitys. Ammattitaidon kehittämisen tavoitteena on, että päihdehoito perustuu ajantasaiseen tietoon, joka lisää päihdehoidon laatua. Päihdehoito on tällöin yksilöityä, tehokasta ja vaikuttavaa sekä asiakkaiden tarpeisiin kohdennettua. Jotta asiakkaiden tarpeisiin pystytään reagoimaan, tarvitaan siihen työntekijöiltä osaamista, joka perustuu näyttöön pohjautuvaan tietoon ja toimintaan, jota pystytään arvioimaan kriittisesti. Parhaimmalla tavalla tämä auttaa työntekijän ammatillista kasvua, jota pystyy siirtämään käytännön työhön perustuen tutkimukseen perustuvaan tietoon. Käytännössä hoitohenkilökunta pystyy hyödyntämään erilaisia tiedonlähteitä, kuten toisen työntekijän ammatillisuutta sekä omaan kokemukseen pohjaavaa tietoa. Päihdehoitotyön kehittämisen kannalta onkin tärkeää tarkastella toimintatapoja niiden kehittämiseksi. Näyttöön perustuvan toiminnan avulla luodaan pohja päihdehoitotyön toteutukselle, jonka tavoitteena on saada parasta mahdollista hoitoa sitä tarvitsevalle. (Holmberg ym. 2018, 16.)

2.3 Työhyvinvoinnin kielteiset ilmentymät

2.3.1 Myötätuntuupumus

Myötätunnon avulla luodaan yhteyttä toiseen, eletään toisen mukana erilaisissa tilanteissa, kohdataan aidosti toinen ihminen ja jaetaan tunteita toisen kanssa. Myötätunnon avulla pystytään auttamaan toista tekemällä toisen eteen jotain hyvää tavalla tai toisella. Myötätunnon avulla pystytään vaikuttamaan toisen kokemaan onnellisuuteen ja hyvinvointiin. Myötätunnon kautta saadaan itselleenkin kokemus hyvästä, siitä, että pystyi auttamaan toista. Myötätunto pohjautuu empaattisuuteen eli kykyyn luoda tunneyhteys toiseen henkilöön. (Vuorinen 2017.) Empaattisuudella pystytään vaikuttamaan merkittävästikin hoidon onnistumiseen. Ymmärretyksi ja kuulluksi tuleminen, vaikeiden tunteiden tunnistaminen ja niiden hallitseminen haastavassa elämäntilanteessa helpottuu, kun ollaan aidosti läsnä ja ymmärretään toisen ihmisen tilannetta. Empatia on osa hoitohenkilöstön ammattitaitoa, jonka avulla pystytään auttamaan asiakasta hänen kokemuksissaan. (Weiste 2019.) Se on kyky, jonka avulla pystytään asettumaan asiakkaan asemaan ja luomaan tähän yhteyttä. Empatian avulla autetaan asiakasta mutta tällöin työntekijä myös altistuu emotionaalisesti. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021.)

Kun asiakkaan kokemat hankalat, kuormittavat ja traumaattiset tapahtumat siirtyvät työntekijälle, aiheuttavat ne henkistä kuormittuneisuutta, jolloin puhutaan myötätuntostressistä. Myötätuntostressin ilmaantuessa reagoidaan epänormaaliin ja usein myös epäinhimilliseen tilanteeseen. Jos kuormittavuus on voimakasta, pitkittynyttä tai tilannetta ei päästä purkamaan, voi se johtaa myötätuntuupumukseen. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021.) Myötätuntuupumuksen kehittyminen tapahtuu huomaamatta ja pikkuhiljaa. Usein ensimmäisiä merkkejä myötätuntuupumuksesta on lähisuhteiden kuormittavuus. Emotionaalinen kuormittavuus vaikeuttaa hyvänolon tuntemuksia aiemmin iloa tuottavista asioista. Kun kuormitustilanne jatkuu pidempään alkaa työntekijä oireilla fyysisesti ja psyykkisesti. Vallitsevana tunteena on syvä väsymys. (Super 2023.)

Päihdehoitotyössä altistutaan toistuvasti myötätuntuupumukselle, kun käsitellään asiakkaiden elämäntapahtumia, jotka voivat olla raskaita ja hyvinkin traumaattisia. Hoitohenkilöstö näkee työssään ihmisten hätää sekä kärsimystä ja todistaa vierestä koviakin elämänkohtaloita. Myötätuntuupumus liittyy koettuun työuupumukseen, jolle tyypillisiä piirteitä on toistuvat mieleen palaavat ahdistavat kokemukset asiakastilanteista. Kokemuksena voi olla tällöin tunne loppuun palamisesta. Hoitohenkilöstön voi olla haasteellista tunnistaa myötätuntuupumukseen liittyviä oireita mikä vaikuttaa suoraan avun hakemiseen. Muita hankaloittavia tekijöitä on muun muassa koettu häpeä tai kokemus omasta epäonnistumisesta ammatissaan. (Holmberg ym. 2018, 53.)

Myötätuntouupumuksen välttäminen on tärkeää. Sitä pystyy ehkäisemään tunnistamalla myötätuntostressin. Oma myötätuntouupumustaan pystyy ehkäisemään muun muassa tunnistamalla ja tiedostamalla riskin myötätuntouupumukseen. Osallistamalla henkistä hyvinvointia lisääviin koulutuksiin, asiasta keskustelemalla ja purkamalla sekä moniammatillisen työtiimin avulla pystytään ehkäisemään omalla osallaan riskiä myötätuntouupumukseen. Tarvittaessa työntekijä voi siirtää asiakkaan toiselle työntekijälle joka osaltaan vähentää työkuormitusta. Työntekijän osallistuminen työnohjaukseen sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan edesauttavat työssä jaksamista huomattavasti. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2021.)

2.3.2 Sijaistraumatisoituminen

Päihdetyöntekijän käsitellessä työssään traumaattisia asioita voi työntekijään siirtyä samankaltaisia reaktioita, tunteita sekä olotiloja, joita asiakkaalla on. Sijaistraumatisoituminen tarkoittaa pitkällä aikavälillä tapahtuvia muutoksia työntekijän mielessä, kehossa sekä tunteissa altistuttuaan traumaattisille tapahtumille. (Välitä! Seksuaaliväkivaltatyö 2023.) Sijaistraumatisoituminen voi tapahtua myös jopa yhden traumaattisen tapahtuman käsittelyn jälkeen ja se voi jättää jälkensä päihdetyöntekijän ammatti-identiteettiin (Väestöliitonterapia 2023).

Sijaistraumatisoituminen oireilee monin eri tavoin. Päihdetyöntekijällä saattaa ilmetä masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta, kynnisyttä, oman hyvinvoinnin laiminlyöntiä, eristäytymistä sekä fyysistä oireilua. Painajaisten näkeminen, työssä jaksamisen ja motivaation heikentyminen sekä yli- ja alireagointi työasioihin kertovat mahdollisesta sijaistraumatisoitumisesta. (Välitä! Seksuaaliväkivaltatyö 2023.)

Sijaistraumatisoitumisen ennaltaehkäisyyn pystytään vaikuttamaan tiedostamalla olemassa oleva riski sijaistraumatisoitumiseen. Tunnistamalla omaa kehollista olotilaansa kuten vireys-tilaa ja läsnäoloa asiakkaan kanssa, omien rajojen muistamisella ja niistä kiinni pitämisellä sekä empatian säätelykyvyllä pystytään ennaltaehkäisemään tilanteita, joissa sijaistraumatisoitumisen riski on olemassa. (Välitä! Seksuaaliväkivaltatyö 2023.)

Omasta hyvinvoinnistaan huolehtiminen auttaa jaksamisessa. Työn ja vapaa-ajan tasapainotus, terveet elämäntavat, läheisiin yhteydenpito, itselleen tärkeiden asioiden tekeminen ja toteuttaminen sekä työnohjaukseen osallistuminen ennaltaehkäisevät sijaistraumatisoitumista. (Välitä! Seksuaaliväkivaltatyö 2023.)

2.3.3 Työstressi ja työuupumus

Liiallisella stressillä tarkoitetaan tilannetta, jolloin päihdetyöntekijä kokee kykenemättömyyttä selviytyä häneen kohdistetuista vaatimuksista ja odotuksista. Stressin syntymiseen vaikuttavat työn ja työntekijöiden olemassa olevat ominaisuudet. Kun työstressi pitkittyy, kehittyy häiriö, jossa päihdetyöntekijän voimavarat ehtyvät eli syntyy työuupumus.

Työuupumukseen kuuluu krooninen väsymys, työstä etääntyminen henkiselä tasolla eli työntekijä niin sanotusti kynnistyy työhön, esiintyy kognitiivisen hallinnan häiriöitä sekä tunteiden hallitseminen häiriintyy. Työuupumuksen syntymisellä on monia kielteisiä vaikutuksia työssä suoriutumiseen, terveyteen, työturvallisuuteen sekä elämänlaatuun. Stressiä aiheuttaa eri työtehtävät, työjärjestelyt sekä vuorovaikutusten ominaisuudet. Stressinsietokyky vaihtelee eri ihmisillä yksilöllisesti, johon vaikuttavat myös elämänvaiheet. (Työterveyslaitos 2023b.)

Epätasapaino työn vaatimusten ja hyvinvointia lisäävien voimavarojen välillä altistavat työuupumukselle. Työn kuormittavuudesta selviytymiseen vaikuttavat voimavarat, jotka tukevat työntekoa ja hyvinvointia. Voimavaroja lisäävät muun muassa omaan työhön vaikuttaminen, päätöksentekoon osallistuminen, kollegoiden ja esimiehen tuki, arvostus sekä joustamiset vapaa-ajan tukemiseen. Kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa työroolien ristiriidat, byrokraatia, liian suuri työvastuu sekä vaikeat työtehtävät. (Työterveyslaitos 2023b.)

Juurisyys työuupumukseen löytyy työstä, vaikkakin on myös yksilöllisiä tekijöitä, jotka yhdistettynä kuormittavien työolosuhteiden kanssa lisäävät työuupumuksen riskiä. Työuupumuksen riskiä lisääviä yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa epätasapaino tunne-elämässä ja liiallisesti korostunut velvollisuudentunto. Yksilöllisiä suojaavia tekijöitä ovat esimerkiksi positiivisyys sekä aloitteellinen persoonallisuus. (Työterveyslaitos 2023b.)

Päihdehoitotyössä onnistuminen edellyttää jaksamista ja motivoituneisuutta. Jotta tämä olisi mahdollista tulisi kiinnittää huomiota työstressin määrään. Päihdehoitotyö on kuormittavaa ja kuluttavaa, joten tulisi olla keinoja rauhoittumiseen. Olisikin tärkeää luoda itselleen sopiva tapa palautua. Kun koettu työstressi kasvaa liialliseksi ja pitkittyneeksi on päihdetyöntekijä mahdollisesti työuupunut. Työpäivät alkavat tuntua uuvuttavilta, joista pyritään vain selviytymään. Päihdetyössä olisi hyvä arvioida aina silloin tällöin omaa asennetta, suhtautumista, tavoitteita, työtapoja ja kollegiaalisuutta vähän kuin toisen silmin. Omasta työstä ja työssä kehittymisestä tulee itse kantaa vastuu välttämällä samalla liiallinen uupuminen sekä työstä kuormittuminen. (Holmberg 2016, 204-205.)

Työstressiä ja työuupumusta pystytään ennaltaehkäisemään monin eri keinoin. Oman työn tuunaamisella ja parantamisella sekä itselleen sopivien voimavarojen löytämisellä pystytään vaikuttamaan työn kuormitukseen. Elämän tasapainoisuus, työstä palautuminen, riittävä lepo, mielekäs tekeminen, oman hyvinvoinnin arvioiminen, epäkohtiin puuttuminen sekä avun hakeminen ovat keinoja, joiden avulla lisätään kuormittavuuden sietokykyä. (Työterveyslaitos 2023b.)

Vuonna 2013 julkaistu kansainvälinen tutkimus päihdehoitotyön ohjaajien työuupumusten syistä, seurauksista ja ehkäisystä maaseudulla sekä kaupungissa on antanut moninaisia tuloksia ohjaajien työuupumuksesta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut tutkia kaupungissa ja maaseudulla työskentelevien päihdetyön ohjaajien työuupumuksen eroja sekä ohjaajien

näkökulmaa siitä, millä tavalla työuupumus voi vaikuttaa asiakkaiden päihdehoidon laatuun. Tutkimustuloksissa ei noussut eroja työuupumuksen syiden, seurauksien ja ehkäisyn välillä. Näiden alateemat kuitenkin erosivat maaseutu- ja kaupunkialueiden välillä. (Biepel, Harp, Oser & Pullen 2013.)

Kerätystä aineistosta nousi esille useita alateemoja, jotka liittyvät työuupumuksen syihin kuten vaikeasti hoidettavat asiakkaat, työmäärän suuruus, paperityön määrä, toimistopolitiikka sekä alaan liittyvä arvostuksen puute. Yksi alateema, joka tunnistettiin työuupumuksen aiheuttajaksi maaseudulla sekä kaupungissa oli palveluiden tarjoaminen hankalasti hoidettaville asiakkaille. Usein päihdeongelmaisilla asiakkailla on mielenterveysongelmia sekä fyysiseen terveyteen liittyviä ongelmia samanaikaisesti. Näiden asiakkaiden hoitaminen on haasteellista myös siksi, että asiakaskunnalla on usein muita sosiaalisia haasteita kuten asunnottomuutta, työllistymisongelmia sekä vähäistä sosiaalista tukea. (Biepel ym. 2013.)

Suuri työmäärä ja siihen liittyvä paperitöiden määrä nousi esiin maaseudun sekä kaupungin päihdetyön ohjaajien keskuudesta työuupumusta aiheuttavaksi alateemaksi. Ohjaajien kokemana ajanpuute sekä useiden uusien asiakkaiden hoitoon tuleminen samanaikaisesti luo haasteita työn tekemiselle. Tavoitteena ohjaajilla on olla läsnä asiakkaiden kanssa mikä ei aina ole mahdollista työtaakan vuoksi. (Biepel ym. 2013.)

Loput kaksi alateemaa nousi pelkästään maaseudulla työskentelevien päihdetyön ohjaajien keskuudessa. Turhautuminen kollegoihin sekä johtoon oli toimistopolitiikan muoto, joka vaikutti työuupumukseen. Näihin vaikuttavia tekijöitä oli koko-aikaisten työntekijöiden vähyyks ja osa-aikaisten työntekijöiden suurempi määrä. Työpaikalla tapahtuvien konfliktien sattuessa on vakinaisia työntekijöitä vähemmän tukemassa ja tulee esimerkiksi jatkaa työskentelyä turhautumista aiheuttavan työtoverin kanssa. Toinen esille noussut alateema maaseudulla oli kokemus päihdetyön ohjaajan ammatin arvostuksen puutteesta. Aiheesta nousi keskustelua ohjaajien kesken liittyen muun muassa palkan määrään suhteutettuna työhön. (Biepel ym. 2013.)

Näiden edellä läpikäytyjen työuupumuksen syiden lisäksi päihdetyön ohjaajien välillä käytiin keskustelua työuupumuksen seurauksista. Kaupungissa työskentelevät ohjaajat nostivat esille roolien vaihtamisen eli sen, että päihdehoitoon tullut asiakas ottaa ohjaajan roolin ratkaistakseen päihdetyön ohjaajan henkilökohtaisia ongelmia, asiakkaiden pyrkimyksen valita päihdetyön ohjaajan sekä työpaikan vaihtamisen. (Biepel ym. 2013.)

Ohjaajan loppuun palamisen ilmiselvä vaikutus on se, että päihdeasiakkaan toipuminen voi hidastua tai jopa estyä. Ei olekaan yllättävää tämän asian valossa, että maaseudulla ja kaupungissa työskentelevät ohjaajat tunnistivat huonon kliinisen hoidon olevan seurausta loppuun palamisesta. Molemmassa työympäristöissä mainittiin, että asiakkaat huomaavat, jos ohjaaja ei ole sitoutunut, jolla on suoria vaikutuksia ohjaajan ja asiakkaan väliseen suhteeseen. Muita

työuupumuksen seurauksia mainittiin pelkästään kaupungissa työskentelevien ohjaajien parissa. Näistä yksi on roolien vaihtuminen, joka voi tapahtua asiakkaan ja ohjaajan välillä, kun asiakas aistii ohjaajan loppuun palamisen. Tällöin keskustelu saattaa kääntyä terapeutiksi ohjaajalle eikä asiakkaalle mikä hankaloittaa asiakkaan toipumisprosessia. Asiakkaan hakeutumiseen ohjaajan rooliin voi olla syynä esimerkiksi se, että asiakas hakee itsetunnon kasvua, asiakas saa luotua yhteyttä ohjaajaan tai strategisesti pyrkii välttelemään päihdehäiriön tai ongelmien käsittelemistä. Toinen kaupungissa mainittu alateema oli ohjaajan valitseminen. Syyt tämän taustalla voivat vaihdella suhteen luomisen vaikeudesta tiettyyn ohjaajaan aina siihen, ettei haluta ohjaajaa, joka haastaa asiakasta kohtaamaan henkilökohtaisia asioita, joita asiakas on vältellyt. Ohjaajien valitseminen johtaa siihen, että on vaikea erottaa toisistaan asiakas, joka ei ole sitoutunut toipumisprosessiin sekä ohjaaja, joka on työuupunut eikä ole työssään tehokas. Tämä osoittaa kuinka hankalaa on, kun asiakas pystyy valitsemaan ohjaajan, kenen kanssa työskentelee päihdehoidon aikana. (Biepel ym. 2013.)

Viimeinen alateema työuupumuksen syistä nousi pelkästään kaupungissa työskentelevien ohjaajien keskuudessa, joka on työpaikan vaihtaminen. Keskusteluissa nousi esiin toiveikas ilmaus, joka vaikuttaisi tähän päätökseen eli se, että työn suhteen tulisi pieni muutos. Jos organisaatio on iso voisi olla mahdollista vaihtaa virkaa organisaation sisällä. Osa ohjaajista toi ilmi alan vaihdon kokonaan. (Biepel ym. 2013.)

Viimeinen teema oli työuupumuksen ehkäisy. Maaseudulla eikä kaupungissa työskentelevien ohjaajien keskuudessa ollut eroavaisuuksia tässä teemassa. Tähän sisältyi työtovereiden tuki, kliininen valvonta ja itsehoito. Kaikki ohjaajat olivat sitä mieltä, että muilta päihdetyön ohjaajilta saatu tuki oli hyödyllistä koska muut ohjaajat saattoivat huomauttaa työuupumuksen merkeistä ja ehdottaa toimia työuupumuksen torjumiseksi. Yksi esille tullut asia oli se, että toinen ohjaaja on itse kokenut työuupumuksen, jonka vuoksi tunnistaa herkemmin muissa merkkejä työuupumuksesta. Voinnin kysely ja myötätuntoinen kuunteleminen oli asioita, joita koettiin tarvittavan. Näiden lisäksi molemmissa työympäristöissä mainittiin kliinisen ohjauksen tarpeellisuus työuupumukselta suojaavana tekijänä. Esiin nousi muun muassa ajatukset, että ohjaajat tarvitsevat ohjausta sekä esihenkilöt tarvitsevat valvontaa koska hekin voivat palaa loppuun. Yhdessä vastaajien ryhmässä nousi vielä esihenkilöiden vastuuvollisuus sekä tyytymättömyys esihenkilöihin. Esiin nousi käsitykset siitä, että työuupumus on tarttuvaa sekä se, että esihenkilöt puuttuvat harvoin ohjaajien työuupumusoireiden hoitoon. (Biepel ym. 2013.)

Maaseudun ja kaupungin ohjaajat nostivat esille myös itsehoidon työuupumuksen ennaltaehkäisykeinona. Tähän kuului meditaatio, loman pitäminen, muiden tehtävien hoitaminen terapian ohella sekä asioiden jälkipuinti työtovereiden kanssa. Itsestään huolehtiminen nousi tärkeäksi työuupumuksen ehkäisykeinoksi työtovereiden sekä esihenkilön tuen lisäksi. (Biepel ym. 2013.)

Näiden havaintojen valossa pystytään osoittamaan, että päihdetyötä tekevät ammattilaiset kohtaavat työssään merkittäviä haasteita, jotka vaikuttavat suorasti työuupumuksen mahdollisuuteen. (Biepel ym. 2013.)

2.4 Työhyvinvoinnin positiiviset ilmentymät

2.4.1 Työn imu ja työtyytyväisyys

Työn imu tarkoittaa innostuneisuutta työhön ja kokemusta merkityksellisyydestä. Työn imussa päihdetyöntekijä kokee myönteistä tunnetilaa ja motivaatiota työstään. Aamulla lähdetään mielellään töihin, työ koetaan mielekkääksi ja mukavaksi. Työn imu on hyvinvoinnin näkökulmasta kolmiulotteinen, joka näkyy päihdetyöntekijän tarmokkuutena, uppoutumisena ja omistautumisena. Tarmokkuus ilmenee energisyyden kokemuksena, työhön panostamisena sekä sinnikkyutenä ja ponnisteluina haasteiden äärellä. Omistautuminen on koettua merkityksellisyttä, innokkuutta, inspiraatiota, ylpeyttä ja kokemusta haasteellisuudesta työssä. Uppoutuminen näyttäytyy työhön keskittymisenä, siihen paneutumisenä ja työ tuottaa iloa päihdetyöntekijälle. Työntekoon saattaa uppoutua niin, että aika kuluu todella nopeasti ja työntekoa voi olla hankala lopettaa. Vaikkakin työn imu koetaan iloa tuottavana ei se ole sitä kuitenkaan koko ajan. (Työterveyslaitos 2023c.)

Työn imulla on monia myönteisiä seurauksia. Se vaikuttaa laajalti päihdetyöntekijään itseensä, muuhun elämään sekä työpaikkaan. Nämä myönteiset seuraukset näkyvät pitkänkin ajan jälkeen. Työn imu vaikuttaa päihdetyöntekijän terveydentilaan, mielen hyvinvointiin, työssä suoriutumiseen sekä yrityksen tuottoon. Työn imussa oleva päihdetyöntekijä on aloitteellinen ja kehitysmuonteinen. Sitoutuminen työhön, työkavereiden auttaminen ja työn imun lisääminen muissa työyhteisön jäsenissä ovat asioita joihin työn imussa oleva päihdetyöntekijä vaikuttaa. Työn imu koetaan myös parantavan elämänlaatua ja yleistä onnellisuuden tunnetta. (Työterveyslaitos 2023c.)

Erilaiset työssä ilmenevät voimavarat lisäävät koettua työn imua. Voimavarojen avulla päihdetyöntekijä pystyy onnistumaan työssään ja haluaa tehdä työnsä hyvin. Erilaisia voimavaroja ovat työhön liittyvät voimavarat kuten monipuolinen työ, työssä kehittyminen ja koettu työn palkitsevuus. Vaikuttamismahdollisuudet työhön ja työrooliin, työn selkeät tavoitteet sekä joustavuus työajoissa ovat voimavaroja, jotka liittyvät työn järjestämiseen. Saatu tuki esihenkilöltä ja muulta työyhteisöltä, johtamisen selkeys ja oikeudenmukaisuus, toisia huomioonottava vuorovaikutus, työntekijöiden ja heidän työpanostensa arvostaminen sekä työstä saatu palaute ovat voimavaroja, jotka liittyvät vuorovaikutukseen työyhteisössä. Työpaikalla oleva ilmapiiri, työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisen mahdollisuudet ja varmuus työssä ovat voimavaroja, jotka liittyvät organisaatioon. (Työterveyslaitos 2023c.) Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa. Työn imua edistämällä luodaan parhaita mahdollisuuksia hyvän, laadukkaan ja menestyneen työelämän luomiseen. (Hakanen 2011.)

Työtyytyväisyys on miellyttävä ja myönteinen tunnetila, joka syntyy omista työkokemuksista ja omasta työstä sekä niitä koskevista arvioista. Työtyytyväisyys ei ole yhtä vahva motivaatiotila kuin työn imu vaan ennemminkin näyttäytyy tyytyväisyytenä nykytilanteeseen. (Hakaniemi, Kaltiainen & Mäkinen 2021, 5.) Työtyytyväisyys on kokemus työssä sopeutumisesta. Työn tekoon liitetään positiivinen tunnetila, johon vaikuttavat erilaiset motivaatiota lisäävät tekijät kuten työstä saatu tunnustus, työssä menestyminen ja mielenkiintoinen työ. Koettuun työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös ympäristötekijät kuten sosiaaliset suhteet, palkitseminen, työsuhteturva ja työn organisointi. (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023.)

2.4.2 Flow-tila

Flow on tila, jolloin uppoudutaan täysin tekemiseen ja käytetään hyödyksi kaikki olemassa olevat taidot. Flowssa keskitytään ainoastaan yhteen asiaan eikä muut asiat pyöri silloin mielessä. Kun ollaan flow-tilassa, tuntuu tekeminen vaivattomalta ja kaikki sujuu aivan kuin vettä vain. Flowssa työn tekeminen etenee vaivattomasti, ylimääräisiä pauseja ei tarvitse pitää eikä miettiä mitään ylimääräistä. Flow-tila tarkoittaa käytännössä sitä, että tekemiseen liitetty huomio sekä energia on täysin suunnattu tekeillä olevaan asiaan ja tavoitteen saavuttamiseen. Ei koeta yhtään ristiriitaa tavoitteen, ajattelemisen, tekemisen ja tunteiden välillä. Flow kokemus vaihtelee tilanteen mukaan ja on myös asteittaista. Flow-tila voi olla syvää tai kevyttä kokemuksen mukaan. (Venäläinen 2020, 15.)

Flow-tilan piirteitä on yhdeksän. Nämä ovat päämäärän selkeys, välitön palaute, tasapaino haasteen ja osaamisen välillä, täydellinen keskittyminen tässä hetkessä, itsensä unohtaminen, ajantajun katoaminen sekä ajan kokemuksen muuttuminen, tunne hallinnasta tekeillä olevan asian suhteen, läsnäolo on syvää sekä itse tekeminen on kokemuksena palkitsevaa. Näistä piirteistä pystytään tunnistamaan flow-tila. (Venäläinen 2020, 22.)

Flow-tilalla voidaan ajatella olevan portaat, joiden avulla päihdetyöntekijä saavuttaa koetun flow-tilan. Näistä portaista alimmaisesta sekä välttämättömät ovat vireystila, keskittyminen sekä haastavuus. (Venäläinen 2020, 77.) Vireystilan saavuttamisen pääkeinoja ovat pohjaviireistä huolehtiminen, meditointi, vireen nostaminen ja ylläpitäminen, taukojen pitäminen sekä niin sanotun älylääkkeen kuten kofeiinin käyttö muistaen kohtuuden (Venäläinen 2020, 96). Keskittymistä pystytään parantamaan rauhoittamalla äänimaailma ja näkyminen, minimoimalla keskeytysten määrä, kirkastamalla tavoite, keskittymällä yhteen asiaan sekä tekemällä siirtymät fiksulla tavalla tehtävien välillä (Venäläinen 2020, 110). Haastavuudessa tulee huomioda, että haastetaan itseään sopivasti, otetaan riskejä sekä pyydetään ja annetaan palautetta (Venäläinen 2020, 115). Seuraavat portaat ovat flow´ta tukevia asioita, jotka ovat viisas työ, yhteisöllisyys, luovuus sekä merkitys. Nämä eivät ole välttämättömiä mutta auttavat syventämään flow´ta. (Venäläinen 2020, 77.) Viisaassa päihdetyössä keskitytään olennaiseen, suunnitellaan työskentelyä, rytmitetään päivää sekä viikkoa, vaalitaan syvää

työskentelyä sekä järkevöitetään mahdollista viestintää kuten sähköpostin lukemisen minimoimista (Venäläinen 2020, 132). Yhteisöllisyyden tukemisessa kehitetään yhdessä tavoitteita, rakennetaan luottamusta, vältetään kiirettä sekä osallistutaan esimerkiksi vain välttämättömiin palavereihin (Venäläinen 2020, 141). Luovuutta pystytään lisäämään tekemällä päihdetyöyksikön työskentely ympäristöstä itselleen sopivan rikas kuten materiaalien hankinnalla, tuotamalla itsesi näköistä työtä sekä muistamalla leikkimielisyys (Venäläinen 2020, 148). Merkityksellisuuden kokemusta pystytään kokemaan, kun tehdään itselleen merkityksellisiä asioita, tehdään niitä itsensä vuoksi sekä intohimosta (Venäläinen 2020, 157). Näiden portaiden kautta päästään viimeiselle portaalle, joka on saavutettu flow-tila (Venäläinen 2020, 158).

Flow-tilasta on hyötyä monella tavalla. Työelämässä koetulla flow-tilalla pystytään parantamaan luovuutta, tuottavuutta, päätöksentekokykyä, oppimista sekä motivaatiota. Se parantaa työhyvinvointia, vähentää koettua stressiä sekä loppuun palamisen mahdollisuutta merkittävästi. Flow-tilan saavuttamisesta on siis suuri hyöty itse kokijalle, että työnantajalle. (Venäläinen 2020, 70.)

2.5 Työssä jaksamisen tukeminen päihdetyössä

Päihdetyössä työtehtäviä pystytään jakamaan muun muassa seuraavilla tavoilla. Tehtäviä jaetaan päihdetyöntekijän osaamisen perusteella, tehtäväkohtaisella tavalla tai tyylillä siten, että kaikki tekevät kaikkia työtehtäviä. Työtehtävät voivat vaatia päihdetyöntekijältä perehdytystä, tarkkaan määriteltyjä tehtäviä tai työtehtävissä onnistumisen kannalta on tärkeää olla luova, tilannetajuinen ja kyetä määrittelemään työn sisältö itsenäisesti. Näiden asioiden valossa onkin tärkeää, että jokaisella työpaikalla on parhaiten toimivat ratkaisut tukemaan työssä jaksamista. (Holmberg ym. 2018, 53-54.)

Jokaisen työvuoron aikana tulisi ottaa huomioon jokaisen päihdetyöntekijän sen hetkinen jaksaminen sekä voimavarat. Näitä huomioimalla pystytään saavuttamaan paras mahdollinen työpanos. Työajan epäsäännöllisyys, perussairaudet, henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat kuormittavat tekijät ja tapahtumat sekä niistä toipuminen vaikuttavat työssä jaksamiseen ja koettuun työhyvinvointiin. Samanaikaisesti saattaa työpaikalla olla muun muassa vajaata hoitohenkilökunnassa, joka yhdistettynä muuhun kuormitukseen lisää reippaasti kokonaiskuormitusta. Näiden asioiden huomioiminen vaatii päihdetyöntekijöiltä tarkkaavaisuutta, tilanteissa toimimista, jaksamista ja työtehtävien kokonaisuuden tarkkailua ja arviointia. Näissä tilanteissa on tärkeää huomioida hoitohenkilökunnan palkitseminen tilanteen tasaannuttua. Henkilökunnan kiittämisellä tai tulospalkkion myöntämisellä on helppo ja suuri vaikutus päihdetyöntekijöiden näkökulmasta. (Holmberg ym. 2018, 53-54.)

Päihdetyössä työskentelevien työhyvinvointiin pystytään vaikuttamaan tehokkaalla tavalla hyödyntämällä työterveyshuollon palveluita, suunnittelemalla työvuorot työssä jaksamista tukevasti ja suunnittelemalla hoitohenkilökunnalle riittävä palkitsemisjärjestelmä.

Työehtosopimus on perustana työssä palkitsemiseen. Tällä tarkoitetaan tässä yhteydessä palkkaa, etuuksia, palautetta työstä, tunnustusta työstä ja mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan päihdetyön ammattilaisena. Työn palkitsemisen tarkoituksena on lisätä työhyvinvointia, työhön sitoutumista sekä hoitoalan vetovoimaisuutta. (Holmberg ym. 2018, 53-54.)

3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten hoitohenkilökunta ymmärtää työhyvinvoinnin käsitteenä sekä kartoittaa työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden pohjalta tarkastellaan koettua työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa opinnäytetyön tilaajalle yksikössä työskentelevien päihdetyöntekijöiden koetusta työssä jaksamisesta, jolloin pystytään tekemään toimia työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Mistä työhyvinvointi koostuu hoitohenkilökunnan kokemana?
2. Mitkä tekijät kuormittavat työhyvinvointia päihdehoitotyössä?
3. Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia päihdehoitotyössä?

3.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimuslupaa haettiin tilaajan yksikön esihenkilöltä. Tutkimuslupan saamisen jälkeen haastattelut toteutettiin kevään 2024 aikana. Tutkimus suoritettiin käyttäen kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus kattaa erilaisia menetelytapoja, joiden tavoitteena on tutkia ihmistä ja hänen elämäänsä. Kaikilla erilaisilla tutkimustavoilla on yhteistä myös se, että tutkitaan koettua elämysmaailmaa, joiden keskiössä ovat merkitykset, jotka ilmenevät hyvinkin moninaisin tavoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

3.2 Kohderyhmä

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmä työskentelee vieroitushoitoyksikössä. Päihdetyön ammattilaisia kutsuttiin tähän opinnäytetyön tutkimukseen mukaan yhdeksän, joista kuusi ilmoitti halukkuutensa osallistua haastatteluun. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt on valittu harkinnan mukaan, sillä laadullisen aineiston kannalta on hyödyllistä valita tutkimukseen henkilöitä, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta (Metsämuuronen 2006, 45). Haastateltaviin henkilöihin oltiin yhteydessä yksikön esihenkilön kautta ja tiedotettiin opinnäytetyöstä, aineiston hankinnasta ja aikataulusta lähettämällä saatekirjeen (liite 1) tutkimukseen valituille. Haastatteluun osallistumiseen halukkaat ottivat yhteyttä opinnäytetyöntekijään sähköpostitse

ilmaistakseen halukkuutensa osallistua haastatteluun. Saatekirje (liite 1), suostumuslomake (liite 2) ja tietosuojailmoitus käytiin läpi haastattelun yhteydessä ja pyydettiin allekirjoitus suostumuslomakkeeseen ennen haastattelun aloitusta.

3.3 Aineistonkeruu

Tässä opinnäytetyössä kerättiin kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla aineistoa haastatteleamalla henkilökuntaa teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelu sopii käytettäväksi hyvin etenkin, jos aiheet ovat arkoja tai halutaan selvittää muun muassa ihanteita tai perusteluja. (Metsämuuronen 2006, 115.) Teemahaastattelussa edetään ennalta valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Tämän metodin etuna on se, että haastattelun aikana pystytään tarkentamaan ja syventämään kysymyksiä sen perusteella minkälaisia vastauksia haastattelun aikana syntyy. Teemahaastattelu korostaa ihmisen tulkintoja, koettuja merkityksiä sekä sitä, miten nämä merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 87-88.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään mistä työhyvinvointi koostuu hoitohenkilökunnan kokemana, minkälaiset tekijät edistävät ja minkälaiset tekijät heikentävät koettua työhyvinvointia. Näiden tutkimuskysymysten perusteella laadittiin yksikössä työskenteleville päihdetyön ammattilaisille puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastattelun kysymykset perustuvat tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja teoreettiseen viitekehykseen. Haastattelulomake (Liite 3) koostuu 10:stä eri kysymyksestä, jotka tarkentavat haastateltavan omaa käsitystä siitä mistä työhyvinvointi koostuu sekä kartoittavat työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä haastateltavan kokemana. Haastattelu toteutettiin yksilöhaastatteluna. Haastattelu nauhoitettiin haastateltavan luvalla. Ennen haastattelun aloitusta käytiin läpi saatekirje (liite 1), suostumuslomake (liite 2) sekä tietosuojaseloste ja pyydettiin allekirjoitus suostumuslomakkeeseen ennen haastattelun aloitusta. Haastattelu toteutettiin haastateltavalle sopivana ajankohtana sekä haastateltavalle sopivassa paikassa.

3.4 Aineiston käsittely ja raportointi

Kerättyä aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä, joka sopii hyvin tässä opinnäytetyössä kerätyn aineiston analysoimiseen. Sisällönanalyysillä pyritään saattamaan tutkitun ilmiön kuvaus tiiviiseen ja yleiseen muotoon. Sisällönanalyysin avulla on kerätty aineisto johdopäätösten ja pohdinnan tekoa varten. (Sarajärvi ym. 2018, 117.)

Ennen kuin aineistoa on päästy analysoimaan, on aineisto saatettu muotoon, joka on mahdollistanut analysoimisen. Haastattelu on litteroitu eli aineisto on kirjoitettu puhtaaksi. Aineistoa litteroitaessa on litteroitu pelkästään osat, jotka ovat tämän tutkimuksen raportoinnin kannalta oleellisia. (Metsämuuronen 2006, 122.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto on analysoitu deduktiivisesti eli teorialähtöisesti pohjautuen asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Jokaisen tutkimuskysymyksen tulokset on analysoitu induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Induktiivisen sisällönanalyysin prosessissa edetään kolmen vaiheen kautta. Ensimmäisenä määritetään analyysiyksikkö kuten sana tai lause. Tämän analyysiyksikön valintaan vaikuttavat tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Aineisto redusoidaan eli pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan pois epäolennainen tieto tutkimuksen kannalta katsottuna. Redusoinnin jälkeen aineistoa lähdetään klusteroimaan eli ryhmittelemään. Tutkimuksen kannalta olennaiset alkuperäisilmaisut käydään tarkasti läpi etsien samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Nämä käsitteet ryhmitellään ja muodostetaan alaluokat. Tämän jälkeen aineistoa abstrahoidaan eli käsitteellistetään yhdistelemällä alaluokkia yläluokiksi. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Sarajärvi ym. 2018, 122-126.)

Laadullista tutkimusta pystytään raportoimaan monella eri tavalla. Tutkimustulokset raportoidaan varmistaen, että tutkimuskysymyksiin on saatu vastaus. Tulokset esitetään selkeästi ja yksinkertaisesti. Tuloksia pystytään havainnollistamaan myös erilaisien taulukoiden ja kuvioiden avulla. (Sarajärvi ym. 2018, 181-182.) Tulokset avataan edeten pääluokasta yläluokkiin, jonka jälkeen avataan alaluokat ja niiden sisällöt. Raportti avataan mahdollisimman läpinäkyväksi ja sen loogisuus on näkyvillä kuten alkuperäisilmauksien lisäämisellä raporttiin huomioiden anonymiteetti. Kun aineistoa käsitellään sisällönanalyysinvaiheiden kautta, saadaan tuotettua luotettavaa tietoa tilaajalle. Alla esimerkki (kuva1) sisällönanalyysin esimerkistä.

SISÄLLÖNANALYYSSIN ESIMERKKI

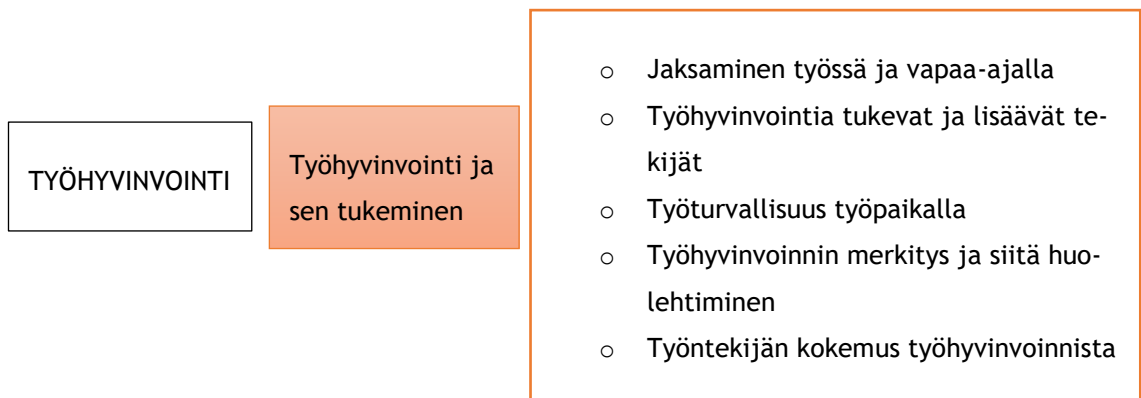
PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<p>Pistosuhan vaara työssä</p> <p>Työympäristöön liittyvät työturvallisuutta vaarantavat tekijät</p> <p>Yksikön sijainti vaikeuttaa avunsaantia</p> <p>Uhka- ja vaaratilanteiden ennakoinnin puute</p> <p>Haasteellinen ja arvaamaton asiakaskunta, jolla mielenterveys- ja päihdeongelmia</p> <p>Uhka asiakkaan suunnalta</p> <p>Työpaikan tilaratkaisut eivät aina tue työntekijän turvallisuutta asiakastilanteissa</p> <p>Asiakkaita ei pysty valitsemaan</p>	<p>Työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä ja ennakoinnin puute</p> <p>Asiakaskuntaan liittyvät tekijät</p>	<p>Työturvallisuuden vaikuttavat tekijät</p>	<p>Työturvallisuus</p>

Kuva 1: Sisällönanalyysin esimerkki

4 Tulokset

Teemahaastattelussa nousi esille työhyvinvointi tarkastellessa työhyvinvointia hoitohenkilökunnan kokemana. Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä koettiin olevan työssä ja työyhteisössä, työturvallisuudessa sekä työntekijään liittyvissä tekijöissä. Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä koettiin liittyvän työssä onnistumiseen, työhön liittyviin tekijöihin sekä työhyvinvoinnin lisäämiseen. He toivat esille selkeitä esimerkkejä ja näkökulmia jokaisesta työhyvinvointiin liittyvästä tekijästä, jotka esitellään seuraavaksi. Tuloksiin on lisäksi lisätty otteita muutamista vastauksista teemahaastatteluista.

4.1 Työhyvinvoinnin koostuminen hoitohenkilökunnan kokemana



Kuva 2: Työhyvinvointi

Kuvassa 2 esitellään pääluokan, työhyvinvoinnin, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työhyvinvoinnin ja sen tukeminen, jonka alaluokiksi muodostuivat jaksaminen työssä ja vapaa-ajalla, työhyvinvointia tukevat ja lisäävät tekijät, työturvallisuus työpaikalla, työhyvinvoinnin merkitys ja siitä huolehtiminen sekä työntekijän kokemus työhyvinvoinnista. Päihdetyön ammattilaiset kokivat työhyvinvointiin liittyvän vahvasti työssä ja vapaa-ajalla jaksamisen. He kertoivat siihen vaikuttavan fyysisen voiminnan lisäksi sen, ettei työ kuormita työntekijöitä liikaa. Koettiin, että työ ja vapaa-aika vaikuttavat toisiinsa mikä heijastuu myös työssä suoriutumiseen. He nostivat myös esille tekijöitä, jotka vaikuttivat koettuun jaksamiseen. Näitä olivat työryhmän toimivuus, toimiva työvuorosunnittelu, jaksamista tukeva palkitsemisjärjestelmä sekä huonosti voivan työntekijän vaikuttaminen muuhun työyhteisöön, mikä heijastuu myös asiakkaiden hoitoon.

...et jos kokee, että työhyvinvointia ei ole, ei ole, niin kyllähän se vaikuttaa kokonaisvaltaisesti niinku kaikkeen olemiseen ja arkeen myöskin työajan ulkopuolella...

Työhyvinvointia tukevat ja lisäävät tekijät nousivat myös vahvasti esille päihdetyön ammattilaisten keskuudessa. Tärkeäksi koettiin kokemus siitä, että on tärkeä, tarpeellinen ja osaava

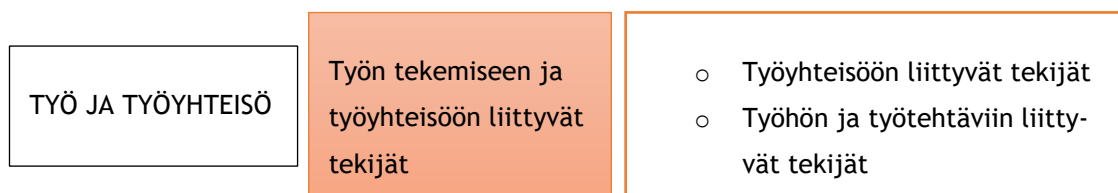
työryhmän jäsen. Koettiin myös, että kuulluksi tuleminen ja tasa-arvoisena työryhmän jäsenenä kohtelemisen olivat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin tukemisessa. Työryhmän avoimuus vahvasti hankalista asioista keskustelemista sekä esihenkilön puuttuminen tarvittaviin asioihin tukivat heidän työssään jaksamistaan. He nostivat esille myös oikeudenmukaisen asioihin reagoimisen ja niihin puuttumisen, työyhteisönä yhdessä ajan viettämisen sekä mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä. Työturvallisuus nousi työyhteisössä myös esille koska koettiin tärkeäksi, että töissä olisi turvallista olla eikä tarvitsisi pelätä töissä ollessaan.

...se on sitä et mua kuullaan, kuunnellaan, otetaan tosissaan tasa-arvoisena työryhmän jäsenenä.

Esille nousi vahvasti päihdetyön ammattilaisen oma kokemus työhyvinvoinnista. Sen koettiin olevan hyvinvointia työpaikalla, hyvää mieltä, osa omaa identiteettiä, tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä sekä tärkeää jaksamisen kannalta. Mainittiin, että se näyttäytyy siten, että töihin on kiva mennä. Työhyvinvointi koettiin omaksi asiaksi, joka on samalla työryhmän ja koko organisaation asia. Kokemuksena nousi esille ajatus siitä, että itse on avaintekijä työhyvinvoinnin kannalta.

Työhyvinvoinnin merkitys ja siitä huolehtimisen tärkeys olivat tärkeitä kaikille haastatteluun osallistuneille. Työhyvinvointi merkitsi heille äärettömän paljon, työhyvinvointia arvostettiin ja koettiin sen olevan kaiken a ja o. Esille nousi työnantajan velvollisuus pitää huolta siitä, että heillä on asiat hyvin ja työhyvinvoinnin koettiin kuuluvan työntekemiseen, johon tulee kiinnittää huomiota.

4.2 Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

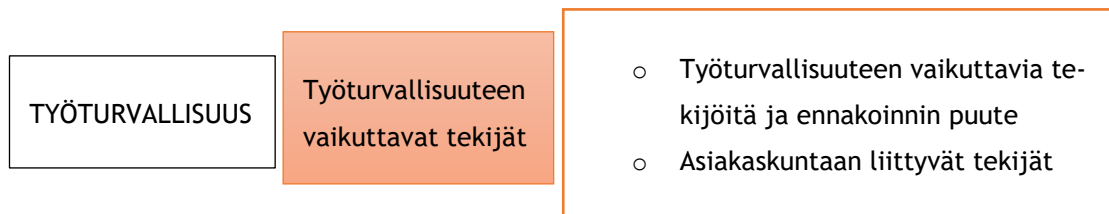


Kuva 3: Työ ja työyhteisö

Kuvassa 3 esitellään ensimmäisen pääluokan, työ ja työyhteisö, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työn tekemiseen ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä, joiden alaluokiksi muodostuivat työyhteisöön liittyvät tekijät sekä työhön ja työtehtäviin liittyvät tekijät. Päihdetyön ammattilaisten keskuudessa nousi vahvasti esille työyhteisöön liittyvät tekijät, joita koettiin olevan huono työdynamikka, huono työilmapiiri sekä riitaisa työyhteisö. Kuormittaviksi tekijöiksi koettiin työryhmän väliset epäselvyydet, kiistat sekä konfliktit etenkin, jos työryhmässä esiintyi

avoimuuden puutetta. Viestinnän puutteen koettiin kuormittavan työhyvinvointia samoin kuin työryhmän sisäiset selän takana puhumiset. Haasteelliseksi tilanteita koettiin, kun henkilöstö on kuormittunutta, on sairauspoissaoloja sekä eriäviä mielipiteitä ja epäluottamusta muulta työryhmältä. Nostettiin esille myös henkilökemioiden toimimattomuus työryhmän jäsenten välillä.

Toinen esille noussut aihe liittyen työhön ja työyhteisöön oli työn tekemiseen ja työtehtäviin liittyvät tekijät. Eniten nostettiin esille kolmivuorotyö, joka koettiin merkittäväksi kuormitusta lisääväksi tekijäksi, johon liitettiin jaksamista tukeva onnistunut työvuorosuunnittelu. Työvuorosuunnitteluun liittyvät kuormittavat tekijät olivat mahdolliset työvuorot, jotka olisivat toiveiden vastaiset etenkin toistuvasti sekä työvuorosuunnitteluun asetetut valtavat toivemäärät minkä koettiin lopulta vaikuttavan muiden työryhmän jäsenten työvuorolistoihin. Toisen mainittavan kuormittavan tekijän he mainitsivat olevan kiireen tunne, joka koettiin vaihtelevasti kuormittaviksi etenkin, jos kaikkia työtehtäviä ei saanut kiireen takia tehtyä. Toisaalta kiireen tunteesta mainittiin myös, että silloin työskentelee parhaimmillaan. Muita kuormittavia tekijöitä koettiin olevan epäselkeät ohjeistukset, huono perehdytys, resurssien puute, epätasapainoinen työnjako sekä toisilta jääneiden tekemättömien töiden tekeminen. Työhyvinvointia koettiin kuormittavan työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus sekä työtehtäviin kuten ryhmätilanteisiin liittyvä kuormitus. Tilanteet ja asiat, jotka koetaan kuormittaviksi mutta ei kyseisessä yksikössä oleviksi olivat huono osaamaton esihenkilö sekä tunne siitä, ettei pystyisi vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin.



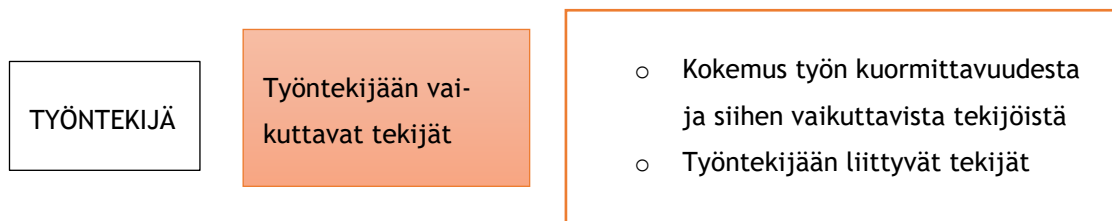
Kuva 4: Työturvallisuus

Kuvassa 4 esitellään toisen pääluokan, työturvallisuus, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työturvallisuuden vaikuttavat tekijät, jotka nousivat päihdetyön ammattilaisten keskuudessa vahvasti esille. Työturvallisuuden vaikuttavien tekijöiden alaluokiksi muodostuivat työturvallisuuden vaikuttavia tekijöitä ja ennakoinnin puute sekä asiakaskuntaan liittyvät tekijät. Koettiin työturvallisuuden vaikuttivat asiakaskuntaan liittyvät tekijät, jotka nousivat päällimmäisenä esille. Asiakaskunta koettiin arvaamattomaksi ja impulsiiviseksi, johon vaikuttaa etenkin heidän kokemat mielenterveys- ja päihdeongelmat. Haasteellisuutta koettiin lisäävän myös se, ettei asiakaskuntaa pysty valikoimaan. Uhka- ja vaaratilanteiden leijuminen ilmassa oli tekijä, joka koettiin heikentävän työhyvinvointia sekä jo sattuneet ja mahdolliset väkivaltatilanteet koettiin vaikuttavan työturvallisuutta heikentävästi. Tähän päihdetyön ammattilaiset mainitsivat vaikuttavansa itse olemalla tietoinen varauuskäynneistä ja muista

poistumisreiteistä. Koettiin myös kuormittavaksi se, jos työpaikan tilaratkaisut eivät tue työturvallisuutta.

...ollaan kuitenkin, ollaan kyl aika niinku semmosten ihmisten kanssa tekemisillä löytyy kaikennäköstä taustaa, ni kyl se et voi sattuu mitä vaan, et kyl vaaruillaan pitää olla koko ajan...

Muita työturvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joita he nostivat esille, olivat työturvallisuuteen liittyvät tekijät ja ennakkoinnin puute. Yksi suurimmista mainituista työturvallisuuteen liittyvistä tekijöistä koettiin olevan yksikön sijainti. Sijainti vaikuttaa avunsaannin keston, kun tarve avulle yksikössä syntyy. Muita vaikuttavia tekijöitä koettiin olevan pistouhan vaara sekä työtehtäviin liittyvät tilat kuten portaikot. He mainitsivat ennakkoinnin puutteen sekä suunnittelemattomuuden tilanteissa, joita tiedetään olevan tai tulevan, joita odotetaan sekä pelätään.



Kuva 5: Työntekijä

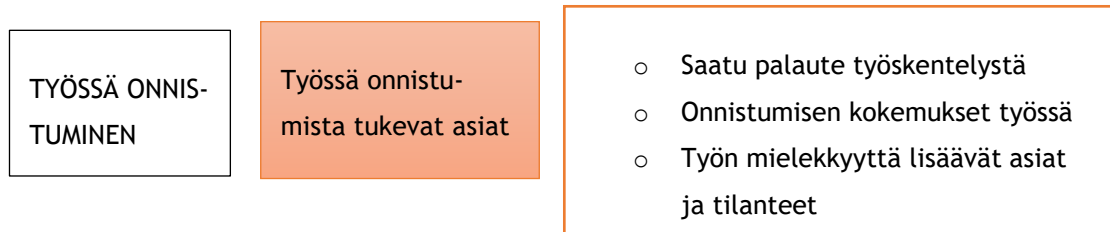
Kuvassa 5 esitellään kolmannen pääluokan, työntekijä, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työntekijään vaikuttavat tekijät, jonka alaluokiksi muodostuivat kokemus työn kuormittavuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työntekijän liittyvät tekijät. He kertoivat työntekijään liittyvien tekijöiden vaikuttavan työhyvinvointia kuormittavasti kuten oma vaikea elämäntilanne sekä omat fyysiset ja henkiset ongelmat. Omaan jaksamiseen koettiin vaikuttavan heikentävästi myös huonosti nukuttu yö sekä vuorokausirytmien vaihtuminen.

...oma henkilökohtainen elämä sit kyl myöskin, et jos on omassa elämässä oikein vaikeeta niinpä eipä sitä jaksaa sitten töissäkään.

Työntekijään vaikuttavista tekijöistä nousi esille myös kokemus työn kuormittavuudesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Vahvasti nousi esille kokemus siitä, ettei työn kuormittavuus koettu liialliseksi mutta työn kuormittavuuteen kerrottiin vaikuttavan toimimattomat henkilökohtaiset sekä asiakkaiden kokemat vaikeat ja haasteelliset tilanteet sekä asiat elämässään. Yleisellä tasolla työn kuormittavuuteen kerrottiin vaikuttavan muun muassa epäpätevä esihenkilö, työryhmän väliset selvittämättömät asiat, ilmaan jääneet jutut, osaamaton työryhmä, muiden tekemisistä vastuunkanto, epäoikeudenmukaisuudet sekä epätasa-arvoinen kohtelu esihenkilön ja johdon toimesta. Näitä yleisellä tasolla mainittuja työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä ei koettu olevan tällä hetkellä yksikössä.

...voi olla asiakkaitten henkilökohtaisia vaikeita tilanteita, jotka tuntuu, jää niinku itselleen, jää sillai mieltii, että mitenkähän nyt tästä selviää.

4.3 Työhyvinvointia edistävät tekijät



Kuva 6: Työssä onnistuminen

Kuvassa 6 esitellään ensimmäisen pääluokan, työssä onnistumisen, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työssä onnistumista tukevia tekijöitä, jonka alaluokiksi muodostuivat saatu palaute työskentelystä, onnistumisen kokemukset työssä sekä työn mielekkyyttä lisäävät asiat ja tilanteet. Päihdetyön ammattilaisten keskuudessa nousi esille työskentelystä saatu palaute, joka koettiin vahvistavan työhyvinvointia. Saatu palaute mainittiin olevan tärkeä, kun sitä sai sekä esihenkilöltä että asiakkaiden ja työkalavereiden suunnalta. He kertoivat rakentavan ja hyvän palautteen saamisen lisäävän koettua merkityksellisyyden tunnetta.

Toinen asia, jonka he kertoivat työssä onnistumiseen vaikuttavan, oli itse onnistumisen kokemukset työssä. Onnistumisen kokemuksia syntyi heidän kokemanaan tilanteissa, joissa pystyi selvittämään hankalia tilanteita sekä nähdessään asiakkaan onnistumisenkokemuksia päihdetyömyyttä tavoitellessaan. Asiakkaan kanssa käydyn hyvän pitkän keskustelun jälkeen kerrottiin koettavan onnistumista. He kertoivat myös, että omien onnistumisten huomaaminen, oman pätevyyden tunnistaminen sekä työnsä osaaminen vahvistivat onnistumisen kokemusta työssä.

...saan siitä semmosen onnistumisenkokemuksen, että jos tietää, että tulee joku vaikee tilanne jonkun vähän hankalamman asiakkaan kanssa esimerkiksi saadaanki setvittyä ihan hyvin...

Työssä onnistumista tukevaksi tekijäksi he nostivat vielä työn mielekkyyttä lisäävät asiat ja tilanteet. Päihdetyön ammattilaiset kertoivat monien asiakkaisiin liittyvien tilanteiden olevan heille työn mielekkyyttä lisääviä asioita. Näihin lukeutuivat mielenkiintoiset, hyvät ja henkilökohtaiset keskustelut asiakkaiden kanssa. Uuden asiakkaan kohtaaminen, asiakkaan muutostyön tapahtuminen, hyvien vastauksien antaminen asiakkaalle sekä asioiden selvittäminen, pohtiminen ja ratkaisun etsiminen kerrottiin lisäävän koettua mielekkyyttä. He kertoivat myös hyvien ryhmien etenkin oikeaan suuntaan etenevien toisia tukevan ja kannustavan

ryhmän ohjaaminen lisäävän mielekkyyttä. Muita työn mielekkyyttä lisääviä asioita olivat heidän kokemanaan vastuutehtävät, henkilökohtaiset työtehtävät sekä omaan mielenkiinnon kohteisiin vahvasti liittyvät työtehtävät. Tiukoissa tilanteissa sovittelijan roolissa toimiminen koettiin myös mielekkyyttä lisääväksi.

...hyvät keskustelut asiakkaitten kanssa, semmonen et tuntuu, että oikeen niinku päästään niinku samalle aaltopituudelle ja, ja tuntuu et osaa niinku antaa semmosii hyvii vastauksii niinku, ettei vaan kyl se siitä.

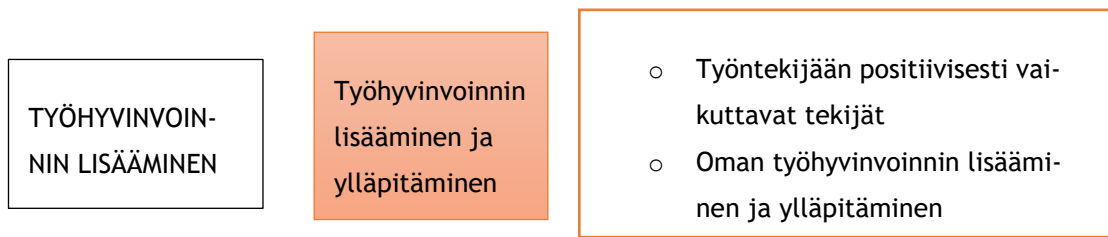


Kuva 7: Työhön liittyvät tekijät

Kuvassa 7 esitellään toisen pääluokan, työhön liittyvät tekijät, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työhön liittyvät asiat, jonka alaluokiksi muodostuivat työnantajaan liittyvät tekijät sekä työhön ja työn tekemiseen liittyvät asiat. He kertoivat työhön ja työn tekemiseen liittyvien asioiden vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Näitä asioita he kokivat olevan motivoitunut työyhteisö, esihenkilö työskentely, asiakastyö, riittävä aika asiakkaille ja työkaverille sekä kivat asiakkaat. Koettiin, että asioiden mennessä väärällä tavalla on helppo tuntea, jolloin saa rakentavaa ohjausta tilanteessa. Työyhteisössä yhdessä tekeminen, oivaltaminen ja oppiminen lisäsivät koettua työhyvinvointia. Tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi asiaksi mainittiin myös tiedon siirtyminen asiakasta koskevista asioista, työvuoron rauhallisuus sekä työtehtäviin keskittymisen mahdollisuus työvuoron mukaan.

Toinen asia, jonka he kertoivat olevan työhön liittyvä tekijä työhyvinvointia edistävänä, oli työnantajaan liittyvät tekijät. He kokivat työntekijöiden muistamisen sekä muun palkitsemisjärjestelmän olevan työhyvinvointia lisäävää. Hyvän johtamisen, esihenkilön vastuunkannon sekä työyhteisön puolella oleminen lisäsivät heidän keskuudessaan työhyvinvointia. Koettiin tärkeäksi myös se, että esihenkilö antaa heidän toimia työssään ilman siihen tarpeetonta puuttumista. He kertoivat kokevansa myös tärkeäksi luoton työnantajaan, sen, että uskoo työnantajan olevan hyvä.

...esimies, joka ei oo, tavallaan niinku keskiössä vaan antaa työryhmän työntekijöiden loistaa ja oppii ja viedä asioi eteenpäin...



Kuva 8: Työhyvinvoinnin lisääminen

Kuvassa 8 esitellään kolmannen pääluokan, työhyvinvoinnin lisääminen, muodostuminen. Yläluokaksi muodostui työhyvinvoinnin lisääminen ja ylläpitäminen, joka koettiin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Näiden alaluokiksi muodostuivat työntekijään positiivisesti vaikuttavat tekijät sekä oman työhyvinvoinnin lisääminen ja ylläpitäminen. Päihdetyön ammattilaisten keskuudessa nousi esille työntekijään positiivisesti vaikuttavat tekijät, joilla koettiin olevan suuri merkitys. He kertoivat näitä olevan huumori, vuodenaika, lomat sekä oma koettu henkinen ja fyysinen hyvinvointi. Kerrottiin tärkeiksi tekijöiksi myös hyvä työilmapiiri, työryhmän ystävällisyys, hyvät käytöstavat, työtiiminä toimiminen ja työryhmän välinen luottamus ja avunanto sekä kivat työkaverit. Tärkeäksi koettiin myös työpaikalla vallitsevat arvot, jotka kohtasivat omien arvojen kanssa. Näiden mukaan toimiminen koettiin tärkeäksi. Itseään koskeviin asioihin vaikuttaminen kuten työvuoroihin sekä muihin asioihin mainittiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. He kertoivat, että kuulluksi tuleminen sekä omien asioiden kunnossa oleminen vaikuttavat työhyvinvointiin, jotka vaikuttavat myös itse työhön.

Työhyvinvoinnin lisäämiseen he kertoivat lisäksi liittyvän oman työhyvinvoinnin lisäämisen ja ylläpitämisen. Itsestään huolehtiminen henkisesti ja fyysisesti koettiin olevan tärkeä tekijä työhyvinvoinnin lisäämisen ja ylläpitämisen kannalta. He kertoivat liikunnan, terveellisesti ja säännöllisesti syömisen, riittävän unen sekä omalla vapaa-ajalla mielekkäiden asioiden tekemisen olevan keinoja, joiden avulla pystyttiin vaikuttamaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Muistamalla sen, että on muutakin elämää kuin pelkästään työ sekä työasioiden jättäminen töihin olivat keinoja, joilla pystyttiin vaikuttamaan koettuun työhyvinvointiin. He kertoivat tilanteiden purkamisen, omaan työskentelyyn keskittymisen, asioiden eteenpäin viemisen, omien näkemysten esiin tuomisen sekä muiden näkemysten hyväksymisen lisäävän työhyvinvointia. Rajaamalla omaa työskentelyä muistamalla työyksikön perustehtävän, sovitun työmäärän tekemisen sekä luottamuksen siihen, että työpaikan epäkohtiin puututaan taholta, jolle se kuuluu, kerrottiin pystyvän vähentämään ylimääräistä työmäärää. Aktiivisella hyvien puolien etsimisellä työstään sekä myös kriittisesti tarkastelemalla tilanteisiin puuttumisen tarpeellisuutta kerrottiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Hyvän yhteishengen vaaliminen, hyvänä ja reiluna työkaverina sekä työntekijänä toimiminen ja suoraselkäisyydellä kerrottiin olevan suuri vaikutus omaa työhyvinvointia lisäävänä ja ylläpitävänä tekijänä.

...jos jäi jotain mieleen niin purkaa sen heti, ku on vaa mahdollista työryhmän kanssa ja riittävä liikunta ja lepo ja ravinto ja mmm, nii sit, jos jää joku vaivaamaa ni ei jää sen kaa yksin.

5 Pohdinta

Teemahaastattelussa saadun aineiston pohjalta saatiin vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Hoitohenkilökunnan kokemus siitä, mistä työhyvinvointi koostuu, pohjautuu heidän käsitykseensä siitä, mitä työhyvinvointi heidän mielestään on ja mitä siihen kuuluu. Heidän vastaustensa pohjalta käy ilmi kuinka suuressa arvossa työhyvinvointi koetaan olevan. Siihen kerrottiin vaikuttavan erilaisia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä, joihin vaikuttamalla pystytään työhyvinvointia parantamaan. Kysyttäessä mitä työhyvinvointiin kuuluu, saatiin useita eri tekijöitä, joiden avulla pystytään heidän kokemanaan vaikuttamaan työhyvinvointia lisäävästi sekä heikentävästi. Eniten he nostivat työhyvinvointia lisääviä ja tukevia tekijöitä kuten työskentelyä tukevat toimintatavat ja rakenteet.

Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä tarkastellessa saatiin vastauksia siihen, mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia, kuormitusta aiheuttavia tekijöitä, työturvallisuutta vaarantavia tekijöitä sekä omaa jaksamista heikentäviä tekijöitä. Vastausten perusteella saatiin käsitys siitä, että hoitohenkilökunnan kokemana koettiin etenkin asiakasryhmään liittyvän suuri uhka ja vaaratilanteiden riski, jota lisäsivät avunsaamisen hankaluus. Monien vastanneiden kertoman mukaan useat eri tekijät vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiin ja omaan jaksamiseen, joista päällimmäisenä nostettiin työyhteisöön ja työhön liittyvät tekijät. Hoitohenkilökunta koki, ettei työn kuormittavuus ollut liiallisella tasolla vaikkakin kuormittavia tekijöitä ilmeni työssä.

Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä hoitohenkilökunta tunnisti laajasti liittyen työhön, työyhteisöön sekä itseensä. Vastausten perusteella kävi ilmi, että he kokivat useita eri tekijöitä, jotka lisäävät koettua työhyvinvointia heidän työssään sekä arjessaan. Osa vastanneista tunnisti omassa toiminnassaan kehittämiskohteita mutta eivät kokeneet niiden toteuttamista liian haasteellisiksi. Suurimmat työhyvinvointia edistävät tekijät koettiin olevan saatu palaute työskentelystä ja onnistumisen kokemukset työssä. Niitä pidettiin suuressa arvossa, joiden avulla koettiin jaksavan haasteellisissakin tilanteissa ja tiukoissa paikoissa hyvinkin pitkälle.

Päihdetyöstä on tehty vain vähän laadukkaita tutkimuksia, joita ei löydy juuri ollenkaan etenkin Suomesta. Kansainvälisiä laadukkaita tutkimuksia päihdetyöstä on tehty hieman enemmän. Työhyvinvointia tutkitaan muuten säännöllisesti ja laajasti ja verratessa tässä opinnäytetyössä saatujen vastausten sekä tässä opinnäytetyössä esitettyjen jo tehtyjen tutkimusten valossa saadaan samankaltaisia tuloksia. Miten Suomi voi? -tutkimuksessa kuvattiin työssä koettua työn imua, työssä tylsistymistä, työuupumusta, työtyytyväisyyttä ja työkykyä. Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan koettu työhyvinvointi työn imun ja työkyvyn osalta ovat olleet laskussa viime vuosina, samanaikaisesti työssä tylsistyminen on tutkitusti noussut. Työuupumuksen riski on noussut, oman terveyden kokemus ja tyytyväisyys omaan elämään on ollut laskussa. Verratessa tutkimustuloksia tässä opinnäytetyössä saatuihin tuloksiin pystytään

huomaamaan jonkin verran samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia. Tämän opinnäytetyön tuloksissa ilmeni työuupumukseen liittyviä kokemuksia ja tekijöitä vaikkakin päihdetyön ammattilaiset eivät kokeneet liiallista kuormitusta, joka saattaisi johtaa koettuun työuupumukseen. Päihdetyön ammattilaiset kokivat oman työhyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla, työn imua koettiin laajalti eikä omaa työkykyä arvioitu heikoksi. Työssä tylsistymistä päihdetyön ammattilaiset eivät kertoneet kokevansa. Päihdetyön ammattilaiset eivät kertoneet kokevansa tyytyväisyyden omaan elämään olleen laskussa. Näissä osa-alueissa on havaittavissa eriävaiisyyksiä tulosten välillä.

Kunta 10-kyselyn tuloksien mukaan jopa kolmasosa henkilökunnasta olivat kokeneet väkivalta- ja uhkatilanteita. Tuloksissa nostettiin esille yleisimmäksi väkivallan muodoksi henkinen väkivalta, ruumiillinen väkivalta nousi myös tuloksissa esille. Koettuun väkivaltaan arvioitiin mahdollisesti vaikuttavan työkokemuksen määrän, työtehtävät sekä vahvasti hoitajan ammatti. Tuloksissa nousi esille työturvallisuutta vaarantavina tekijöinä päällimmäisenä asiakkaiden suunnalta kohdistuva väkivalta. Muita esille nousseita työturvallisuutta vaarantavia tekijöitä olivat henkinen väkivalta, lyöminen ja potkiminen. Verratessa tuloksia tässä opinnäytetyössä saatuihin tuloksiin huomataan paljon samankaltaisuuksia. Molemmissa tutkimustuloksissa nousi esille vahvasti asiakkaiden suunnalta kohdistuva uhka. Tämän opinnäytetyön tuloksissa nostettiin esille työturvallisuutta vaarantavia tekijöitä ja tilanteita, joissa asiakaskunta koettiin olevan vahvasti keskiössä. Tämän opinnäytetyön haastateltavat ovat kaikki hoitotyön ammattilaisia, joka jo itsessään tilastollisestikin nostaa väkivalta- ja uhkatilanteiden mahdollisuutta.

2013 kansainvälisessä tutkimuksessa julkaistiin päihdehoitotyön ohjaajien työuupumuksien syitä, seurauksia ja ehkäisyä maaseudulla sekä kaupungissa. Tutkitusta aineistosta nousi erilaisia vaikuttavia tekijöitä työuupumuksen syihin, joita olivat vaikeasti hoidettavat asiakkaat, työmäärän suuruus, paperityön määrä, toimistopolitiikka sekä alaan liittyvä arvostuksen puute. Tässä opinnäytetyössä saadut tulokset ovat osittain hyvin samankaltaisia kuin tässä tutkimuksissa saadut tulokset. Molemmissa aineistossa on korostunut asiakasryhmään liittyvät kuormittavat tekijät, joita nimettiin molemmissa aineistoissa samankaltaisesti. Asiakasryhmällä esiintyvät mielenterveys- ja päihdeongelmat sekä muut ongelmat kuten haasteellinen käyttäytyminen vaikuttavat kuormittavalla tavalla päihdetyön ammattilaisiin. Kansainvälisessä tutkimuksessa tuli esille työn suureen määrään liittyvää koettua kuormitusta, johon luokitui paperitöiden määrä, ajanpuute sekä usean uuden asiakkaan samanaikaisesti hoitoon tuleminen. Verratessa tämän opinnäytetyön tuloksiin pystytään huomaamaan samankaltaisuuksia siinä määrin, että päihdetyön ammattilaisista usea mainitsi kiireen olevan kuormitustekijä. Samoin uusien asiakkaiden hoitoon tuleminen ja siihen liittyvä työmäärä koettiin jokseenkin kuormittavaksi mutta samalla myös voimaa antavaksi haasteen edessä. Molempien tutkimusten aineistossa tulee esille toimistopolitiikka kuormittavana tekijänä. Konfliktit työpaikalla, työyhteisöön liittyvät tekijät kuten työdynamikka ja huono työilmapiiri vaikuttavat

negatiivisesti työhyvinvointiin. Kansainvälisesti toteutetun tutkimuksen aineistossa nostettiin esille työuupumuksen syiden seuraukset, joita ei tässä opinnäytetyössä tutkittu ja tästä ollen ei pystytä vertailemaan samankaltaisuuksia. Työuupumuksen ehkäisy ja siihen liittyvät tekijät olivat samankaltaisia aineistoissa. Näihin lukeutuivat työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät, työhyvinvoinnin lisääminen ja ylläpitäminen sekä toimet työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen vahvistamiseen.

Tämä opinnäytetyö vahvisti päätelmää siitä, kuinka tärkeää työhyvinvointi oikeasti on, sillä se vaikuttaa laajasti työelämässä sekä vapaa-ajalla. Tässä opinnäytetyössä saadut haastattelutulokset vastasivat hyvin laadittuun teoriaosuuteen antaen näkemystä siitä, miten työhyvinvointi vaikuttaa ja miten kokonaisvaltaista se on.

Opinnäytetyön tekijällä löytyy itseltään työkokemusta päihdetyössä työskentelemisestä, mikä auttoi ymmärtämään hoitohenkilökunnan näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista. Toisaalta oma kokemus alalla työskentelemisestä saattoi luoda ennako-oletuksia tutkittavasta aiheesta ja hoitohenkilökunnan antamista vastauksista teemahaastattelussa, joka korosti omien ajatusten ja ennakoasenteiden tarkastelua luotettavan tutkimustuloksen aikaansaamiseksi.

5.1 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimusta tehdessä tulee tarkastella, millainen on hyvä tutkimus. Voi ajatella, että hyvä tutkimus kattaa seuraavat osa-alueet: johdonmukaisuus ja eettinen kestävyys. Johdonmukaisuus näyttäytyy muun muassa siten, että konkreettisesti nähdään miten ja millaisia lähteitä on käytetty. Eettinen kestävyys on tutkimuksen toinen luotettavuuden ja laadun mittari. Tutkimussuunnitelma tulee olla mahdollisimman laadukas, tutkimusasetelman tulee olla mahdollisimman sopiva, raportointi tulee olla hyvin tehty ja niin edelleen. Eettisyys nivoutuu koko tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikriteereihin, jotka ohjaavat tutkimusta. (Sarajärvi ym. 2018, 148-150.)

Hyvä tieteellinen käytäntö on vastuullista ja oikeiden toimintatapojen noudattamista sekä edistämistä tutkimusta tehdessä. Se on tutkimuksen uskottavuutta ja opinnäytetyöntekijän eettisiä ratkaisuja. Tähän kuuluu muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattaminen eli rehellisyyden, yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja tutkimuksen arvioinnissa. Tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaan toteutetaan eettisesti kestäviä menetelmiä tutkimuksen eri vaiheissa ja tulosten julkaisu toteutetaan avoimesti. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan yksityiskohtaisesti. Tutkittavan ryhmän asema, heidän oikeutensa, osuus tutkimukseen osallistumisesta, vastuut sekä velvollisuudet, saatujen tutkimustulosten omistajuus, aineiston säilyttäminen ja sen määrittely ja kirjaus kuuluvat hyvään tieteelliseen käytäntöön. (Sarajärvi ym. 2018, 150-151.)

Tutkimusta toteutettaessa tulee huolehtia siitä, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Jotta tämä olisi mahdollista tulee tutkimukseen, sen aiheeseen ja toimintaympäristöön perehtyä hyvin ennakkoon. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tulee saada tietää, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, josta voi halutessaan kieltäytyä tai keskeyttää osallistuminen tutkimukseen. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen...2019, 7-8.)

Jokaisella tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä on oikeus saada tietoa tutkimuksesta, siitä kuinka mahdollisia henkilötietoja käsitellään ja millä tavoin tutkimus käytännössä toteutetaan. Osallistujille tulee selvittää mitä tutkitulla tiedolla tehdään ja miten pitkään sitä säilytetään. Tutkimuksen tavoite tulee olla osallistujille selvitetty ja tiedotettu osallistumiseen mahdollisesti liittyvistä haitoista ja riskeistä. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen...2019, 8-9.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyä ohjasivat keskeiset periaatteet, jotka ovat vastuullisuus, suunnitelmallisuus ja lainmukaisuus. Suunnittelussa huomioidaan asianmukaisella tavalla tutkimusaineiston käsittelyyn liittyviä riskejä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kannalta. Tämä vastuu koskee kerätyn tutkimusaineiston sekä koko tutkimuksen elinkaarta. Opinnäytetyöntekijä noudattaa lainsäädännön lisäksi oman organisaationsa eli tässä tapauksessa ammattikorkeakoulun tietosuojaohteita, jotka koskevat tutkimusta. Kaikki päätökset, jotka koskevat henkilötietojen käsittelyä tulee olla perusteltuja ja dokumentoitu selkeästi. Tehdyt päätökset tulee olla organisaation tietosuojavastaavan tai viranomaisen jälkikäteen tarkastettavissa. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen...2019, 11.)

Pohdittaessa tutkimuksen mahdollisia eettisiä pulmia tulee huomioida, että tutkimusaiheen valinta on jo itsessään eettinen valinta. Työhyvinvointia pystytään määrittelemään käsitteiden ja tutkimustulosten avulla. Näiden pohjalta on luotu tietoa mikä on työhyvinvointi ja mitkä asiat ja toimet edistävät ja heikentävät koettua työhyvinvointia. Näiden perusteella pyritään toimimaan tutkitun tiedon ja ohjeistusten kautta, jotka lisäävät koettua työhyvinvointia. Voidaan ajatella, että nämä ohjeet ovat ”oikeita” joiden avulla pystytään ylläpitämään ja lisäämään työhyvinvointia. Tulee kuitenkin huomioida tutkimusasetelmassa näiden ohjeiden mielekkyys suhteessa elämäntilanteeseen sekä ajatukset ja kokemukset siitä mitkä asiat kokevat omaa työhyvinvointia lisäävän. Esimerkiksi näiden tutkittujen hyväksikin todettujen ohjeiden noudattamista ei mahdollisesti vain koeta mielekkääksi tai niitä ei pystytä yksinkertaisesti noudattamaan ja toteuttamaan. Karkeasti voidaan näissä tapauksissa luokitella tilanteet niin, että valintojen kautta ei noudateta ohjeistuksia. Kun pohditaan aiheen eettisyyttä, tulee selkeyttää, kenen ehdoilla valitaan tutkimusaihe ja miksi tutkimukseen ryhdytään. Näin ollen mielekkäämpää onkin valita aiheeksi hoitohenkilökunnan omat määritykset työhyvinvoinnille ja mitkä tekijät koetaan heikentävän ja lisäävän sitä. (Sarajärvi ym. 2018, 153-154.)

Tässä opinnäytetyössä eettisyys toteutuu kertomalla tutkimukseen osallistuville tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä annetaan mahdollisuus kysyä lisätietoja. Saatekirjeessä (Liite 1), suostumuslomakkeessa (Liite 2) sekä tietosuojailmoituksessa huomioidaan tutkimuksen läpinäkyvyys, tiedotetaan osallistumiseen, aineiston keruuseen, aineiston säilytykseen sekä hävittämiseen liittyvistä vaiheista noudattaen ammattikorkeakoulun tietosuojaohjeistuksia sekä hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Allekirjoitetut säilytettävät aineistot säilytetään lukitussa tilassa tutkimukseen osallistuvien tietoja suojellen. Osallistuville kerrotaan analysoitavan tutkimusmateriaalin jäävän ainoastaan opinnäytetyöntekijän käyttöön tiedostoon OneDriveen, jonne pääsee opinnäytetyöntekijä kaksoistunnistautumisen avulla. Kerätty aineisto hävitetään poistamalla tiedosto OneDrivesta sekä roskakorista ja allekirjoitetut suostumuslomakkeet hävitetään polttamalla opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimukseen osallistuvien itsemääräämisoikeutta ja vapautta huomioidaan tiedottamalla osallistumisen vapaaehtoisuudesta, kieltäytymisestä sekä tutkimuksen osallistumisen keskeytyksestä. Osallistujille kerrotaan, että aineistonkeruu tapahtuu teemahaastattelun muodossa kevään 2024 aikana yksityisyyttä suojaavassa tilassa, joka toteutetaan suunnitelmien mukaan erillisessä rakennuksessa tai muualla haastateltavalle sopivassa paikassa. Teemahaastattelun (Liite 3) rungossa huomioidaan tutkimukseen osallistuvien pieni määrä jättämällä taustatiedot haastattelusta pois. Haastattelurunko suunnitellaan tutkimukseen kutsutuille työntekijöille. Ennen haastatteluiden suorittamista haettiin tutkimuslupa organisaatiolta. Haastatteluiden ajankohta suoritettiin suunnitelmien mukaan työntekijöiden työajalla, joka huomioitiin ajankohdan sopivuudella ja kestolla teemahaastattelun rungossa.

5.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa nousee esille käsitteet totuus ja objektiivisuus. Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan tarkastella pragmaattisen totuus-teorian kautta eli koettu uskomus on tosi, jos se on toimiva ja hyödyllinen. Objektiivisuutta tarkasteltaessa tulee erottaa toisistaan havaintojen puolueettomuus ja niiden luotettavuus. Puolueettomuutta pystytään havainnoimaan muun muassa siten pyritäänkö tutkijan näkökulmasta ymmärtämään ja kuuntelemaan haastateltavaa omana itsenään vai suodatetaanko saatu tieto tutkijan oman taustan, aseman tai muun vastaavan seikan läpi ja vaikuttaako se siihen mitä kuullaan ja havainnoidaan. Nämä väistämättä vaikuttavat jollain tasolla tutkimuksen luotettavuuspohdinnoissa sillä opinnäytetyöntekijä on tutkimusasetelman tulkitsija ja tulisi pyrkiä huomioimaan puolueettomuusnäkökulma pohdittaessa tutkimuksen luotettavuutta. (Sarajärvi ym. 2018, 158-160.)

Vaikka laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa ei ole yksiselitteistä tapaa tai ohjetta on useimmiten apua, kun tarkastelleen tutkimusta kokonaisuutena. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkastelemalla, ollaanko tutkimassa sitä, mitä on tarkoituskin tutkia ja minkä takia. Tarkastellaan omaa sitoutumista tässä tutkimuksessa eli minkä vuoksi tämä

tutkimus on itselle tärkeä, mitä asioita on oletettu ennen tutkimuksen aloitusta ja ovatko nämä ajatukset muuttunut ja niin edelleen. Millä tavalla aineiston keruu on toteutunut eli millä menetelmällä, millä tekniikalla, onko aineiston keruuseen liittyviä erityispiirteitä, mahdolliset ongelmatilanteet tai muut merkitykselliset asiat. Millä perusteella tiedonantajat ovat valittu, miten oltu heihin yhteydessä, montako tiedonantajaa on tutkimuksessa ollut osallisena ja niin edelleen. Minkälaisella aikataululla tutkimus on toteutettu, millä tavalla aineisto on analysoitu ja miten on päästy saatuihin tuloksiin ja johtopäätöksiin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan miettimällä, miksi tutkimus on luotettava. Miten saatu tutkimusaineisto on koottu ja millä tavalla se on analysoitu. (Sarajärvi ym.2018, 163-164.)

Miettimällä tutkimuksen sisäistä validiteettia eli tutkimuksen omaa luotettavuutta tulee huomioida muun muassa käsitteiden oikeanlaisuutta, teorian oikein valintaa sekä huomioidaan tekijät, jotka vaikuttavat mahdollisesti luotettavuutta alentavasti tutkimustilanteessa. Tutkimuksen validiteettia pystytään parantamaan karsimalla pahimpia epäluotettavuuden lähteitä pois huomioimalla hyvä asetelma, oikeat käsitteiden muodostukset, teorian johtaminen sekä otannalla. (Metsämuuronen 2006, 48.)

Tämän opinnäytetyön haastateltavat on valittu sen perusteella, että haastateltavat ovat oleellisia aineiston hankkimisen kannalta. Haastateltaviin oltiin yhteydessä opinnäytetyön aiheen, tarkoituksen, tavoitteen ja aikataulun suhteen tilaajan toimesta lähettämällä saatekirje (liite 1) tutkimukseen valituille. Kutsutut ottivat yhteyttä opinnäytetyöntekijään sähköpostitse ilmaistakseen halukkuutensa osallistua haastatteluun. Saatekirje (liite 1), suostumuslomake (liite 2) ja tietosuojailmoitus käytiin läpi haastattelun yhteydessä ja pyydettiin allekirjoitus suostumuslomakkeeseen ennen haastattelun aloitusta.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan haastateltavien kokemuksia työhyvinvoinnistaan kiinnittäen huomiota siihen, että koettu asia on totuus haastateltavalle. Aineiston keruumenetelmäksi on valittu teemahaastattelu, joka sopii hyvin tämän opinnäytetyön aineiston hankkimiseen. Teemahaastattelu (Liite 3) on valittu tutkimaan erilaisia aineistonkeruumenetelmiä ja valittu laadukkaisiin lähteisiin perustuen haastattelumenetelmä. Aineiston analyysimenetelmäksi on valittu sisällönanalyysinmenetelmä, joka sopii hyvin teemahaastattelun analysoimiseen. Aineistoa analysoitaessa huomioidaan, ettei opinnäytetyöntekijän omat ennakoajatukset aiheesta vaikuta tuloksiin kiinnittämällä huomiota niihin ja tunnistamalla omia ennakoajatuksia. Aineiston analysoinnin aikana tarkastellaan useaan otteeseen, että ollaan hakemassa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tähän opinnäytetyöhön on valittu luotettavuutta lisääviä käsitteitä ja teoriaa. Pyritään huomioimaan asioita, jotka voivat heikentää luotettavuutta tutkimustilanteessa kuten kiire, epämiellyttävä olotila tai epätietoisuus tutkimuksesta.

5.3 Jatkotutkimusehdotus

Tässä opinnäytetyössä saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että päihdetyön työhyvinvoinnin tutkiminen on erittäin tärkeää etenkin työssä koetun henkisen kuormittavuuden sekä väkivallanuhan vuoksi. Saatuja tuloksia voidaan hyödyntää arvioitaessa päihdetyön työhyvinvoinnin tutkimisen tärkeyttä ja vastausten perusteella saadaan hoitohenkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiin liittyen. Tässä opinnäytetyössä saatujen tutkimustulosten perusteella tuleekin ilmi miten tärkeää olisi tuottaa Suomessa päihdetyön saralla laadullinen tutkimus minkä avulla saataisiin ajantasaista laadullista tietoa koetusta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä hoitohenkilökunnan kokemana, jolloin pystytään tekemään toimia työhyvinvoinnin ja jaksamisen lisäämiseksi.

Lähteet

- Biepel, E., Harp, K., Ocer, C. & Pullen, E. 2013. Causes, Consequenses, and Prevention of Burnout among Substance Abuse Treatment Counselors: A Rural versus Urban Comparison. *J Psychoactive Drugs*. 2013 Jan-Mar; 45(1): 17-27. Viitattu 14.2.2024. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3652635/>
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Mäkiniemi, J-P. 2021. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikaan loppuvuoteen 2021 mennessä. *Työterveyslaitos*. Viitattu 4.12.2023. [miten-suomi-voi-työhyvinvoinnin-kehittyminen](#)
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Suutala, S. 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesä 2023 välillä. *Työterveyslaitos*. Viitattu 5.12.2023. [Miten%20Suomi%20voi%20-tutkimusjulkistus%20syksy%202023](#)
- Holmberg, J., Inkinen, M., Kurki, M., Partanen, A. & Salo-Chydenius, S. 2018. *Päihdehoitotyö*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Häkkinen, M. 2023. Huumeiden aiheuttama päihtymys, käytön ongelmat ja huumeriippuvuus. *Terveyskirjasto*. Viitattu 29.11.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00414>
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Viitattu 4.12.2023. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Karlsson N., Markkula J., Ollila H. & Strand T 2022. Ehkäisevä päihdetyö - opas kunnille ja hyvinvointialueille. Ohjaukset 5/2022. THL. Viitattu 18.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144684/URN_ISBN_978-952-343-825-5.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44.
- Löyttyniemi, R. 2013. Flow-tila syntyy, kun taidot ja tehtävän haastavuus ovat tasapainossa. *Yle*. Viitattu 4.12.2023. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2013/01/28/flow-tila-syntyy-kun-aidot-ja-tehtavan-haastavuus-ovat-tasapainossa>
- Mattila, A. 2018. Flow-kokemukset. *Terveyskirjasto*. Viitattu 4.12.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/ont00907>
- Metsämuuronen, J. 2006. *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. *KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto*. KvaliMOTV. Viitattu 13.1.2024. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html
- Sarajärvi A.& Tuomi J. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2002:3. *Päihdepalvelujen laatusuosituks*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Suomen kuntaliitto. Viitattu 29.11.2023. https://stm.fi/documents/1271139/1406271/P%C3%A4ihdepalvelujen_laatusuosituks.pdf/f9a3a5fe-4f5d-41b6-94fc-94201fcb4e8/P%C3%A4ihdepalvelujen_laatusuosituks.pdf
- Super 2023. Mitä tapahtuu, kun hoitajan myötätunto ehtyy? Myötätuntouupumus vaikuttaa ensin lähisuhteisiin. Viitattu 18.11.2023. <https://www.superlehti.fi/hyvinvointi/mita-tapahtuu-kun-hoitajan-myotatunto-ehtyy-myotatuntouupumus-vaikuttaa-ensin-lahisuhteisiin/>

Superliitto 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 15.11.2023. <https://www.superliitto.fi/tyoelama/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyohyvinvointi/>

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2021. Myötätuntouupumus ja työnohjaus. Viitattu 29.11.2023. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/myotatuntouupumus-ja-tyonohjaus>

Terveystalo 2021. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen. Viitattu 29.1.2024. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopakettit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen/>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.12.2023. <https://www.tyohyvinvointi.fi/>

Työsopimuslaki 2001/55.

Työterveyshuoltolaki 2001/1383.

Työterveyslaitos 2019. Asiakasväkivalta kuormittaa varsinkin nuoria kunta-alalla. Viitattu 29.1.2024. <https://www.tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/asiakasvakivalta-kuormittaa-varsinkin-nuoria-kunta-alalla>

Työterveyslaitos 2023e. Miten Suomi voi? Viitattu 5.12.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/toistuvat-tutkimukset>

Työterveyslaitos 2023b. Stressi ja työuupumus. Viitattu 29.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>

Työterveyslaitos 2023d. Toistuvat tutkimukset. Viitattu 5.12.2023. <https://www.ttl.fi/tutkimus/toistuvat-tutkimukset>

Työterveyslaitos 2023a. Työhyvinvointi. Viitattu 14.11.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos 2023c. Työn imu. Viitattu 31.11.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 15.11.2023. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Venäläinen, J. 2020. Flow-tila. Tietotyön viisain vaihde. EU: Fitra.

Vuorinen, K. 2017. Myötätunto. Terveyskirjasto. Viitattu 17.11.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/lrv00014>

Väestöliitonterapia 2023. Työuupumus ja sijaistraumatisoituminen oireilevat samalla tavalla. Väestöliiton hyvinvointi Oy. Terapiapalvelut. Viitattu 29.11.2023. <https://vaestoliitonterapia.fi/2020/12/21/tyouupumus-ja-sijaistraumatisoituminen/>

Välitä! Seksuaaliväkivalta työ 2023. Ammattilaisen sijaistraumatisoituminen. Settlementti Tampere. Viitattu 29.11.2023. <https://www.seksuaalivakivalta.fi/auttajille/ammattilaisen-sijaistraumatisoit/>

Weiste, E. 2019. Empatia on sote-ammattilaisen taitolaji. Blogikirjoitus. Työterveyslaitos. Viitattu 17.11.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/empatia-on-sote-ammattilaisen-taitolaji>

Kuvat

Kuva 1: Sisällönanalyysin esimerkki	25
Kuva 2: Työhyvinvointi	26
Kuva 3: Työ ja työyhteisö	27
Kuva 4: Työturvallisuus	28
Kuva 5: Työntekijä	29
Kuva 6: Työssä onnistuminen	30
Kuva 7: Työhön liittyvät tekijät	31
Kuva 8: Työhyvinvoinnin lisääminen	32

Liitteet

Liite 1: Saatekirje tutkimukseen kutsutulle	45
Liite 2: Suostumus haastatteluun osallistumisesta, haastattelun nauhoittamisesta sekä henkilötietojen käsittelystä	46
Liite 3: Haastattelurunko	47

Liite 1: Saatekirje tutkimukseen kutsutulle

Saatekirje

Hyvä hoitoalan ammattilainen!

Olen sairaanhoitajaopiskelija Jenni Olin-Oksanen Laurea-ammattikorkeakoulusta Lohjalta. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Suvera Oy:n kanssa.

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää miten hoitohenkilökunta ymmärtää työhyvinvoinnin käsitteenä sekä kartoittaa työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden pohjalta tarkastellaan koettua työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tietoa opinnäytetyön tilaajalle yksikössä työskentelevien päihdetyöntekijöiden koetusta työssä jaksamisesta, jolloin pystytään tekemään toimia työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelun muodossa, johon kutsun teidät osallistumaan. Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista, josta voi halutessaan kieltäytyä tai keskeyttää osallistumisen tutkimukseen. Tutkimuksen tekemiseen on saatu tutkimuslupa organisaatiostanne. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään osallistujan tiedot eivät paljastu tuloksista. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Liisa Ranta Laurea-ammattikorkeakoulusta, liisa.ranta@laurea.fi. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan valmistuttuaan Theseus-julkaisuarkistossa.

Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin Jenni.Olin-Oksanen@student.laurea.fi.

Suuri kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin

Jenni Olin-Oksanen

Liite 2: Suostumus haastatteluun osallistumisesta, haastattelun nauhoittamisesta sekä henkilötietojen käsittelystä

SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN
OSALLISTUMISESTA, AINEISTON NAUHOITTAMISESTA
SEKÄ HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYSTÄ

Laurea ammattikorkeakoulu
Sairaanhoidtajakoulutus
Vihdinkatu 1
08100 Lohja

Suostun Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijan opinnäytetyön tiedonantajaksi. Suostun osallistumaan haastatteluun sekä sen nauhoittamiseen. Suostun henkilötietojen käsittelyyn tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla.

Opinnäytetyön aihe	<u>Päihdetyöntekijän työssä jaksaminen päihdevieroitus yksikössä</u>
Opinnäytetyön tekijä	<u>Jenni Olin-Oksanen, Jenni.Olin-Oksanen@student.laurea.fi</u>
Opinnäytetyön ohjaava opettaja	<u>Liisa Ranta, liisa.ranta@laurea.fi</u>

Opinnäytetyön toteutus

Aineistonkeruun menetelmä ja aikataulu: Aineisto kerätään haastattelemalla osallistujat maaliskuuhuhtikuun 2024 aikana.

Aineiston käsittely ja raportointi: Aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Kerätty aineisto analysoidaan sisällönanalyysin menetelmällä, jonka avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä, selkeässä ja yleisessä muodossa. Yksittäisen vastaajan tiedot eivät ole tunnistettavissa. Tulokset raportoidaan selkeästi opinnäytetyössä, joka valmistuttuaan julkaistaan Theseus-julkaisuarkistossa.

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä ja siihen liittyvästä aineiston keruusta. Olen selvillä, että minuun liittyviä tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Voin halutessani keskeyttää opinnäytetyöhön osallistumisen ja kieltää minua koskevan tiedon käyttämisen opinnäytetyössä. Osallistumalla opinnäytetyön tiedonantajaksi annan suostumukseni henkilötietojen käsittelyyn tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla.

___ / ___ 20 ___

Opinnäytetyöhön osallistujan allekirjoitus

Teemahaastattelu

Työhyvinvointi käsitteenä

1. Kuvaile omin sanoin mitä työhyvinvointi mielestäsi on?
2. Kerrotko mitä mielestäsi työhyvinvointiin kuuluu?

Työhyvinvointia kuormittavat tekijät

1. Minkälaiset tekijät vaikuttavat mielestäsi työhyvinvointia heikentävästi?
2. Onko tilanteita työssäsi, joissa työn vaatimukset tuntuvat liian kuormittavilta? Jos on, niin kertoisitko esimerkkejä?
3. Koetko työssäsi työturvallisuutta vaarantavia asioita tai tilanteita? Jos koet, kertoisitko esimerkkejä?
4. Onko asioita, jotka mielestäsi heikentävät omaa jaksamistasi työssäsi? Jos on, niin minkälaisia?

Työhyvinvointia edistävät tekijät

1. Minkälaiset tekijät vaikuttavat mielestäsi työhyvinvointia lisäävästi?
2. Minkälaiset asiat mielestäsi tukevat työssä onnistumista?
3. Kerrotko minkälaisissa tilanteissa tunnet olevasi työhön uppoutunut, motivoitunut ja tunnet tarmokkuutta?
4. Miten voisit itse ylläpitää tai kehittää omaa työhyvinvointiasi?