

Lari Lahti

KEHITYSVAMMAISTEN PÄIVÄTOIMINNAN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA TYÖKYVYSTÄ

KEHITYSVAMMAISTEN PÄIVÄTOIMINNAN HENKILÖSTÖN KOKEMUKSIA TYÖKYVYSTÄ

Lari Lahti

Opinnäytetyö

Syksy 2024

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijä: Lari Lahti

Opinnäytetyön nimi: Kehitysvammaisten päivätoiminnan henkilöstön kokemuksia työkyvystä

Työn ohjaajat: Marjukka Rasa, Liisa Seppänen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: syyslukukausi 2024 Sivumäärä: 43 + 2 liitettä

Työkyky on tärkeä osa työhyvinvointia ja se kytkeytyy työelämän vaatimuksiin työurien pidentämisestä. Sekä Sanna Marinin että Petteri Orpon hallitukset painottavat hallitusohjelmassaan työn ja työllistymisen tärkeyttä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Pohjois-Pohjanmaalla sijaitsevan päivätoimintakeskuksen kehitysvamma-alan työntekijöiden näkemyksiä työkyvystä osana työhyvinvointia. Päivätoimintakeskuksen asiakkaina on kehitysvammaisia ja vammaisia, joista osa on toimintakyvyltään itsenäisempiä, kun taas osa tarvitsee enemmän ja vaativampaa ohjausta ja hoitoa.

Tavoitteena oli saada tietoa kehitysvammaisten päivätoimintakeskuksen toiminnan kehittämistä varten. Tutkimusta suuntaavana teoriapohjana toimi Juhani Ilmarisen työkykymalli, joka kuvaa työkykyä 4:llä eri tasolla: toimintakyky, osaaminen, arvot ja asenteet, ja työyhteisö. Sosiaalinen tuki eli työntekijöiden toisilleen tarjoama tuki on myös yksi käsite, joka kytkeytyy työkykyyn. Työn vaatimukset ja voimavarat olivat myös tarkastelun kohteena, koska ne liittyvät olennaisesti työkykyyn. Vaatimuksia ovat esim. vuorovaikutustaidot ja turvallinen ergonominen työskentely. Voimavaroina työn suhteen nousivat esiin esim. sosiaalinen tuki työyhteisössä, työn mielekkyys ja palkka. Aineistona käytettiin työntekijöiden ryhmähaastatteluja ja analyysiä ohjasivat sekä haastatteluista saatu data, että teoriapohja. Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2024. Analyysissä tukeuduttiin laadulliseen sisältöanalyysiin.

Tuloksissa nousi esille työntekijöiden arvostamisen ja palkitsemisen tärkeys liittyen työntekijöiden tunteeseen siitä, että heitä arvostetaan. Lisäksi työn kuormittavimpana tekijänä nousi yllättäen esille tiettyjen hankaliksi koettujen omaisten käyttäytyminen. Sosiaalinen tuki työtehtävissä auttamisessa ja kokemusten purkamisessa ja käsittelyssä tuli myös esille haastatteluissa. Myös yhteisöllisempi työtoiminta nähtiin tärkeänä siten, että sitä voisi olla enemmän, rikastaen sekä työntekijöiden että asiakkaiden arkea. Oman työn ja taitojen kehittämisen kannalta haastatteluissa tuotiin esille sisäisen kierron tärkeys uuden oppimisen mahdollistajana, mutta toisaalta jatkokoulutustamista tai isompien kokonaisuuksien opiskelemista ei koettu tuettavan.

Kehittämisehdotuksina haastatellut kertoivat mm. mahdollisuuden käyttää ajoneuvoa asiakkaiden kanssa liikuttaessa rikastuttavamman arjen tarjoamiseen. Työnohjausta toivottiin myös enemmän. Tärkeänä huomiona voidaan myös nostaa esille se, että työntekijöiden palkitsemiseen kannattaisi satsata enemmän, jotta he kokisivat heidän työtään arvostettavan.

Opinnäytetyön haasteina sen tekijälle olivat näkövamma aiheuttama kuormitus mm. lähteiden ja muiden aineistojen keräämisessä, hankkimisessa ja käsittelyssä. Osa lähteistä oli saavuttamattomia.

Asiasanat: työhyvinvointi, työkyky, vammaispalvelut, sosiaali- ja terveysala

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Author(s): Lari Lahti

Title of thesis: Perceptions about work ability among the staff of day care centre for developmentally disabled people

Supervisors: Marjukka Rasa, Liisa Seppänen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2024

Number of pages: 43 + 2 appendices

Work ability is an essential aspect of occupational well-being. It is also connected to the aim of extending the careers of the working population. Both the last government headed by Sanna Marin and the current government lead by Petteri Orpo included the aim of increasing the employment level of the Finnish working populace in their agendas. The purpose of this thesis was to describe what the professionals working with the developmentally or mentally handicapped people in day activity center located in North Ostrobothnia thought about their work ability in the context of their daily work. The clientele of the center have varying levels of performance as some of them need more guidance and / or medical attention, while others are more independent.

The aim was to acquire information for the benefit of the day activity center's development. The guiding theoretical framework was the work-ability house model developed by Juhani Ilmarinen. This model contains four main floors that are as follows (from ground up): 1. Performance as individual's health and functional capacities, 2. Competence, 3. Values, attitudes and motivation and finally 4. The actual (physical and social) work environment. Social support between the working individuals is on key element of the resources. Other resources are such as money and the meaningfulness of the work. Job demands that were mentioned during the group interviews with the professionals were ergonomically sound way of working and communication skills.

The interviews were carried out in February of 2024. Thru qualitative contents analysis of the data rose themes such as felt appreciation of the staff and the importance of rewarding employees. Surprisingly the major source of workload was seen to be the social interaction between the staff and the guardians of some of the clientele and negative feedback. There was also yearning for more communal working methods and support for developing skills through further studies.

As an idea for enhancing the clientele's daily life in the day activity center the staff mentioned the need for a vehicle that would help give the clients more enriching experiences during their time at the day care centre. The interviewees brought up the need for more professional guidance in their daily work. Rewarding employees should be considered as being important for the occupational well-being in the work community.

Some major extra hurdles were needed in order to complete this thesis. This reason for this was mainly the visual impairment of the author and the insufficient aid and technology. Some of the resources were inaccessible.

Keywords: occupational well-being, work ability, disability services, social and health sector

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	9
2.1	Kehitysvammapalvelujen paradigman muutos	9
2.2	Vammaisille tarkoitettu päivätoiminta	10
3	TYÖHYVINVOINNIN KÄSITTEEN MUUTTUMINEN HISTORIAN SAATOSSA	12
3.1	Stressi määrittävänä tekijänä	12
3.2	Työn vaatimusten ja hallinnan malli.....	12
3.3	Työsuojelutyö, työviihtyvyys, ilmapiiri ja työkyky	13
3.4	Muita työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä.....	13
4	TYÖKYKYTALO-MALLI.....	15
4.1	Työn vaatimukset ja voimavarat	17
4.2	Työn imun merkitys työyhteisössä.....	19
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	21
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
6.1	Metodologia ja menetelmät	22
6.2	Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston hankinta	23
6.3	Aineiston analyysi.....	24
6.4	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	25
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	27
7.1	Työn vaatimia taitoja	27
7.2	Työssä jaksamista tukevat tekijät, sosiaalinen tuki.....	28
7.3	Yhteisöllisyys ja suhtautuminen uusiin työntekijöihin.....	28
7.4	Palkitsemisen merkitys työilmapiiriin ja asenteisiin.....	30
7.5	Mahdollisuudet osaamisen päivittämiseen	30
7.6	Omaisets.....	31
7.7	Kehittämisideat.....	32
7.8	Sosionominn kompetenssit.....	33
	POHDINTA	34
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman työllisyystavoitteissa on mainittu työurien pidentäminen ”alusta, keskeltä ja lopusta” – yhtenä tekijänä mainitaan työhyvinvoinnin nostaminen maailman parhaaksi vuoteen 2033 mennessä. (Valtioneuvosto 2021.) Nykyisen Petteri Orpon hallitusohjelmassa on tavoitteina muun muassa työelämässä tapahtuvan syrjinnän vähentäminen, tasa-arvon edistäminen sekä työn ja perhe-elämän välisten haasteiden vähentäminen. Kannustimia esimerkiksi iäkkäämpien ja osatyökykyisten työllistämiseen ja työllistymiseen lisätään, mutta toisaalta esimerkiksi vuorovapaiden mahdollisuus poistetaan ja työnhakijoiden ja työntekijöiden velvoitteita lisätään. Agendalla on myös työterveyspalvelujen vahvistaminen ennaltaehkäiseviä palveluita ajatellen, jottei työelämästä ajaututtaisi ulkopuolelle. Tavoitteeksi on annettu työpahoinvoinnista ja uupumuksesta johtuvien töistä poissaolojen vähentäminen puolella viiden vuoden kuluessa: esimerkiksi lyhytpsykoterapian mahdollisuutta työterveyshuollossa viedään eteenpäin.

Hallitusohjelmassa mainitaan myös muun muassa hoito- ja pelastustehtävissä työskentelevien oikeusturvan parantaminen väkivaltatilanteissa siten, että jatkossa näillä työntekijöillä olisi oikeusturva, joka vastaa virkamiesten oikeusturvaa. Lisäksi ohjelmassa viitataan riittävän henkilöstön turvaamiseen työpaikoilla psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseksi. (Valtioneuvosto 2023a.) Toisaalta taas nykyinen hallitushan jäädytti esim. hoitajamitoituksen nostamisen (Valtioneuvosto 2023b.)

Työntekijän hyvinvoinnista välittäminen on tärkeässä asemassa kehitysvamma-alalla: se on yksi edellytys laadukkaille palveluille. Liian vähäiset resurssit ja/tai siitä johtuva kiire eivät aina mahdollista asiakkaiden tarpeet riittävästi huomioivaa heidän kanssaan työskentelevien työntekijöiden läsnäoloa ja ohjausta. Työntekijän käsitys itsestään hyvänä työntekijänä syntyy vuorovaikutuksessa asiakkaiden, työtoverien, esihenkilöiden ja organisaation muiden toimijoiden kanssa. (Vesala 2020, 76.) Tämä tarkoittaa tietenkin sitä, että työntekijöiden työkyvystä ja siten työhyvinvoinnista on tärkeää huolehtia ja tukea, sekä pyrkiä kehittämään sellaisia työ- ja toimintatapoja organisaatioissa, jotka mahdollistavat nämä asiat.

Julkisen alan työntekijöiden työhyvinvointia vuonna 2020 koskevan tutkimuksen mukaan yhä harvempi terveysalan työntekijä kokee henkisen työkykynsä hyväksi. Esimerkiksi masennuksen perusteella myönnettyjen sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2016 alkaen vuoteen 2019 saakka. (Pekkarinen 2021, 18.)

Erään arvion mukaan se, ettei työhyvinvointiin panosteta tarpeeksi, maksaa noin 24 miljardia euroa vuodessa. Tämän on katsottu koostuvan muun muassa seuraavista tekijöistä: ennenaikaiset eläköitymiset, sairauspoissaolot, ammattitaudit, terveydenhoitokulut ja työntekijöiden sairaana työn tekeminen. (Manka & Manka 2016, 7.)

Kevan työnantaja-asiakkuus- ja työkykyjohtaja Kati Korhonen-Yrjänheikki (2019) tuo blogissaan esille huolen työkyvyttömyyskustannusten nopeasta noususta: julkisella puolella heitetään hukkaan vuosittain 3 miljardia hukkaan.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla kehitysvammaisille tarjottavan päivätoiminnan henkilökunnan näkemyksiä työkyvystä osana työhyvinvointia. Työkyky liittyy olennaisesti työhyvinvointiin: Työntekijän on vaikea tuntee työhyvinvointia ellei hänellä ole työkykyä. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4.)

Tutkimuksen tavoitteena oli haastatteluaineiston analyysin kautta saatujen asioiden tuominen esille niin, että niitä voidaan käyttää mahdollisesti työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen toimintakeskuksen arjen suunnittelussa ja toiminnassa.

Työntekijät, joita haastattelututkimus koskee työskentelevät päivätoimintakeskuksessa. Se on Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen (Pohde) alaisuuteen kuuluva päivätoimintakeskus kehitysvammaisille ja vammaisille. Toimintakeskuksen toiminnan tavoitteena on asiakkaiden toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen sekä kommunikoinnin ja sosiaalisten taitojen tukeminen ja kehittäminen. (Paikkakunta 2021.)

Sosionomin kompetenssien, oman osaamisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta tutkimuksesta on hyötyä ainakin siten, että tarkoituksena on tuoda esille sosiaalialan ammattilaisten ääntä kuuluville (kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen), kerryttää asiakasosaamista vuorovaikutuksen eli haastattelujen kautta sekä toimia esimerkiksi lähteiden käytön ja haastattelujen toteuttamisen, purkamisen ja analyysin aikana eettisesti kestäväällä tavalla (eettinen osaaminen sosiaalialalla).

Haastattelun kautta on mahdollista saada käsityksiä siitä, mitkä asiat päivätoimintakeskuksen arjessa tukevat työntekijöiden työkykyä. Hyvä työkyky auttaa henkilöstöä myös asiakkaiden ohjaamisessa ja tukemisessa – näin siis myös asiakkaat hyötyvät hyvinvoivien työntekijöiden työpanoksesta. Työkyvyltään riittävän hyvä työntekijä jaksaa ja osaa suuremmalla todennäköisyydellä huomioida asiakkaiden tuen tarpeet ja toimia asiakkaan kannalta parhaalla tavalla.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Opinnäytetyön kiinnostuksen kohteena olivat kehitysvamma-alan työntekijöiden näkemykset työkuvasta, joten on oleellista ja tärkeää avata hieman tarkemmin heidän toimintaympäristöään eli työmaata ja muun muassa niitä osaamisvaatimuksia joita työntekijöiltä vaaditaan asiakkaiden palvelutarpeisiin vastatessa.

2.1 Kehitysvamma palvelujen paradigman muutos

Kehitysvammaisille tarjottavien palvelujen paradigman muutos on tarkoittanut pois laitoshoidosta pyrkivää suuntaa ja kohti toimintatapoja, joissa painotus on enemmän yksilöllisyydessä ja asiakaslähtöisyydessä. Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan laitoshoido oli tarkoitus purkaa vähitellen niin, että päämääränä oli se, ettei vuoden 2020 jälkeen kukaan asuisi enää laitoksessa. Inklusion ajatus on noussut johtavaksi viitaksi: yhteiskunnan tulee olla avoin ja saavutettavissa kaikkien, myös kehitysvammaisten ihmisten, kannalta. Painopiste on siirtynyt passiivisesta toimien kohteena olevasta kehitysvammaisesta ihmisestä kohti näkemyskehitysvammaisesta aktiivisena toimijana yhteiskunnassa. Kehitysvammaisen ihmisen kohtaaminen autonomisena ja tasa-arvoisena yksilönä asettaa myös uudenlaisia vaatimuksia kehitysvamma-alalla työskentelevän henkilön työn toiminnalle ja kehittämiselle. (Vesala 2020, 13–14.)

Kehitysvamma palveluissa on ollut pyrkimyksenä päästä eroon laitoshoidosta ja kehittää palveluita kohti yksilöllisempää ja asiakkaiden toimijuutta aktiivisena yhteiskunnan jäsenenä korostaviin toimintatapoihin ja valintoihin. Lähtökohtana on inklusiivinen käsitys asiakkaiden asemasta, jossa itsemääräämisoikeuden periaate on tärkeä. Tämä vaatii kehitysvamma palvelujen työntekijöiltä uudenlaisten ajattelumallien ja toimintatapojen omaksumista ja kehittämistä. (Vesala 2020, 13–14.) Voidaan toisaalta pohtia, onko tämä laitoshuollon purkaminen ollut ainoastaan positiivinen asia ja onko inklusion vaatimus toteutunut täysin. Esimerkiksi kehitysvammaisten asumispalvelujen ongelmana on nähty se, että kilpailutuksessa raha ratkaisee, eikä välttämättä laatu. (Pitkänen ym. 2023, 60). Sosiaalihuoltolaissakin ohjeistetaan niin, että palveluita järjestettäessä tulisi huomioida erityisesti erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden edun toteutuminen (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 1:4 §).

2.2 Vammaisille tarkoitettu päivätoiminta

Vammaispalvelulaissa määrätään, että hyvinvointialueiden on järjestettävä vaikeavammaisille henkilöille päivätoimintaa, mikäli he tarvitsevat sairautensa tai vammansa takia välttämätöntä apua suoriutuakseen tavanomaisista arjen toiminnoista. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380, 8 §.)

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen alaisuuteen (Pohde) kuuluva päivä toimintakeskus tarjoaa vammaisille ja kehitysvammaisille mahdollisuuden osallistua päivätoimintaan, joka tähtää kokonaisvaltaiseen kuntouttavaan toimintaan ja asiakkaan osallisuuden vahvistamiseen. Asiakkaiden yksilölliset tarpeet otetaan toiminnassa huomioon ja suunnitelmia tehdään heidän kanssaan. (Päivätoimintakeskus.)

Päivätoiminnan järjestämisen velvoite sisältyy kehitysvammalakiin: lain mukaan päivätoimintaa järjestetään niille kehitysvammaisille yksilöille, jotka eivät ole oikeutettuja vammaispalvelulaissa määritellyyn päivätoimintaan. Myös sellaiset kehitysvammaiset yksilöt, jotka eivät ole vaikeavammaisia ovat oikeutettuja kehitysvammalain nojalla järjestettävään päivätoimintaan. Jos kehitysvammainen yksilö ei kykene osallistumaan työtoimintaan ohjautuu hän yleensä päivätoiminnan piiriin. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380, 8 b §.)

Päivätoimintakeskuksen kotisivuilla kerrotaan myös muiksi tavoitteiksi päivätoimintaan osallistuvien asiakkaiden toimintakyvyn ylläpitämisen, ja edistämisen, sekä asiakkaiden vuorovaikutustaitojen kehittämisen ja tukemisen. Päivätoiminnan tilat muodostuvat ryhmätiloista, oleskelutiloista, terapiatiloista sekä jakelukeittiöstä. (Päivätoimintakeskus 2023). Päivätoiminnan asiakkaaksi tullaan ensiarviotiimin kautta (Pohde 2023)

Vammaispalvelulaissa todetaan, että lain nojalla järjestettävän päivätoiminnan tarkoituksena on edistää yksilön itsenäisessä elämässä suoriutumista ja osallisuutta sekä vuorovaikutusta. Tavoitteena on niiden taitojen vahvistaminen, joita vammaiset yksilöt tarvitsevat selviytyäkseen arjessa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380, 6 §.)

Päivätoimintakeskuksen osa asiakkaista tarvitsee enemmän hoidollista apua ja osa kykenee toimimaan huomattavasti itsenäisemmin, ja hyötyvät ennemminkin toiminnan ohjauksesta. Fyysistä rasitusta ilmenee esimerkiksi asiakkaan avustamisessa nostoissa. Työn sosiaalinen vaativuus liittyy esimerkiksi siihen, että asiakkaat ovat läsnä ja tarvitsevat ohjausta. Joidenkin asiakkaiden käyttäy-

tyminen voi myös olla välillä haastavaa ja aggressiivista mikä voi myös lisätä työn psyykkistä haastavuutta. Työntekijöiden on myös oltava sen verran toimintakykyisiä, että he jaksavat ulkoilla ja liikkua asiakkaiden kanssa. (Palveluesimiehen haastattelu 2021.)

Päivätoimintakeskuksessa työskentelee palveluesimiehen (PEM) ja tiimivastaavan lisäksi ohjaajia ja hoitajia. (Päivätoimintakeskuksen omavalvontasuunnitelma 2021). Työntekijällä tulee olla sosiaalihuollon ammattihenkilönä toimimisen oikeus. Se määritellään erikseen laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöstä. Henkilöstön määrä tulee olla mitoitettuna niin, että asiakkaiden tarpeet pystytään huomioimaan riittävästi. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 26.6.2015/817, 2: 8 §.)

Sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi ja geronomi. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöiden kelpoisuusvaatimuksesta taas sisältää edellytykset sosiaalihuollon ammatillisen henkilön kelpoisuuden kriteereistä. Tässä laissa määritellyjä ammattinimikkeitä ovat muun muassa sosiaalityöntekijä, sosiaaliasiamies, lastenvalvoja, sosiaali-ohjaaja, lastentarhanopettaja, lähihoitaja. Lähihoitajana toimivalta henkilöltä vaaditaan sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto. Oikeus harjoittaa sosionomin ammattia hankitaan Suomessa koulutuksen kautta. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto antaa oikeuden työskennellä sosionomina laillistettuna ammattihenkilönä, joka on suorittanut Suomessa ammattikorkeakoulututkinnon, joka soveltuu sosiaalisektorille. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005, 3–8 §.)

Myös työhyvinvoinnin tutkimuksessa on tapahtunut paradigman muutoksia sen historian aikana. Seuraavassa luvussa avataan hieman työhyvinvoinnin historiaa, jotta Ilmarisen työkykyalomalli voidaan asettaa tämän historiallisen kehityskulun kontekstiin. Työkykyalomalli ei siis ole syntynyt tyhjästä vaan ennen sitä työhyvinvointia on tutkittu ja tarkasteltu useista eri perspektiiveistä.

3 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITTEEN MUUTTUMINEN HISTORIAN SAATOSSA

Työkykytalomallin lisäksi lieene hyvä tarkastella myös sitä edeltävää työhyvinvoinnin tutkimuksen historiaa. Osaltaan tämä kytkeytyy myös opinnäytetyön osaamistavoitteisiin: oman tietämykseni lisäämiseen koskien kyseistä sosiaalialan osa-aluetta. Eli tarkoitukseni oli myös perehtyä työhyvinvointiin työtalomallin ulkopuoleltakin.

3.1 Stressi määrittävänä tekijänä

Työhyvinvoinnin tutkimus juontaa juurensa 1920-luvulle, jolloin siinä keskityttiin tutkimaan yksilön fysiologisia stressireaktioita. Nämä taas saattaisivat johtaa sairauden kehittymiseen. Myöhemmin mukaan tutkimukseen tulivat myös stressin aikaansaamat muutokset käyttäytymisessä ja psykologisissa reaktioissa. Myös ympäristön ärsykkeiden aiheuttamasta stressistä alettiin kiinnostumaan. Stressin sijasta on myös käytetty käsitettä kuormitus: työn voidaan katsoa olevan kuormittavaa, jos työn edellyttämä vaatimustaso ylittää yksilön (työntekijän) kyvyn vastata näihin vaatimuksiin. (Manka & Manka 2016, 64.)

Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivuilla työhyvinvointi määritellään niin, että työhyvinvoinnissa on kyse kokonaisuudesta, joka koostuu työstä, työhön liittyvästä aspekteista kuten terveys, turvallisuus, hyvinvointi ja työn mielekkyys. (Sosiaali- ja terveysministeriö 1a.)

3.2 Työn vaatimusten ja hallinnan malli

Työn vaatimusten ja hallinnan mallin mukaan työn psykologisen vaatimustason ja päätösten teon mahdollisuudet synnyttävät aktiivinen työhyvinvointia lisäävä työ. Työhyvinvoinnin kannalta passiivisen työn katsottiin taas kuluttavan voimavaroja. Myös työn sosiaalisen tuen merkitys korostui, kuten myös yksilön ominaisuuksien ja työn vaatimusten välinen suhde. Yksilön välineet haasteellisista tilanteista selviämiseen (mukautuminen), positiivinen terveys, energisyys, myönteisyys, vuorovaikutustaidot ja ongelmanratkaisutaidot ovat sellaisia voimavaroja, joiden on katsottu vähentävän henkilökohtaista stressiä. Näitä ovat muun muassa terveiden elämäntapojen edistäminen, esimies- ja johtamistaitojen kehittämiseen tähtäävä toiminta sekä virkistys- ja kulttuuritoiminta. (Manka & Manka 2016, 65.)

3.3 Työsuojelutyö, työviihtyvyys, ilmapiiri ja työkyky

Työhyvinvointityö on toimintaa, joka on ennen kaikkea lailla säädeltyä. Työhyvinvointityön käsitteen alle mahtuu myös runsaasti asioita, jotka eivät ole lakisääteisiä. Työhyvinvointityön historia alkaa työsuojelutyöstä. Työnantajalla ja esimiehellä on päävastuu työsuojelutyössä, mutta myös työntekijän rooli korostuu työn työsuojelun kehittämisessä. (Suutarinen 2010, 14.)

Ajanjaksolla ennen toista maailmansotaa oli esillä termi työviihtyvyys. Tällä käsitteellä tarkoitettiin työntekijän kokemuksia tekemästään työstä, millaiseksi hän koki sen. Työviihtyvyydellä tarkoitettiin sitä, kuinka hyväksytyksi työntekijä tunsu itsensä työyhteisössä ja miltä työn tekeminen kaiken kaikkiaan tuntui. 1960-luvulla oltiin kiinnostuneita työtyytyväisyydestä: tämän katsottiin liittyvän sekä työn sisältöön että työpaikan ilmastoon. 1980-luvulla kiinnostuttiin työn ilmapiirin tutkimisesta ja tutkittavaa asiaa käsiteltiin laadullisena ilmiönä. Tällöin mukaan tuli myös työkykytoiminnan käsite: tällä tarkoitettiin työntekijä voimavaroista, työympäristöstä ja työstä sekä työyhteisön eri tekijöistä rakentuvaa kokonaisuutta. Voimavaroilla tarkoitettiin yksilön osaamista / kompetensseja, sosiaalisia taitoja, terveyttä ja elämäntilannetta. Työn ja työympäristön tekijöihin kuuluvat työn vaatimukset, sisältö ja kuormittavuus. Työyhteisön tekijöitä käsiteltiin olevan johtaminen ja ilmapiiri. (Suutarinen 2010, 46–47.)

Ilmapiirin käsitteellä tarkoitettiin sitä tunnelmaa, joka työyhteisössä vallitsi. Työhyvinvoinnin käsite rakentui myöhemmin työkyvyn käsitteen pohjalta. Kuten työkyky niin myös työhyvinvointi oli käytössä usean eri tieteenalan pelikentillä ja sen voitiin katsoa liittyvän moneen eri aiheeseen. Työhyvinvoinnin käsitteeseen on liitetty työn sisältöä, yksilöä, ilmapiiriä, johtamista ja organisaatiota koskevia näkökulmia. Nykyään työhyvinvointiin on myös liitetty työn ilon ja uupumuksen käsitteet. (Suutarinen 2010, 47.)

3.4 Muita työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä

Työhyvinvointiin kytkeytyviä tekijöitä ovat esimerkiksi seuraavat asiat: hyvä johtaminen, palkitseminen, vastuullinen liiketoiminta, osaamisen kehittäminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen / tasapaino, tasa-arvo, työajat, työkyky, työterveys ja työturvallisuus. Työhyvinvointi on sellaista työolojen kehittämistä ja rikastuttamista, töiden johtamista ja järjestelyä, joka vastaa molempien (työntekijän ja työnantajan) käsitystä tyydyttävästä tilanteesta. (Kauhanen 2009, 200–201.)

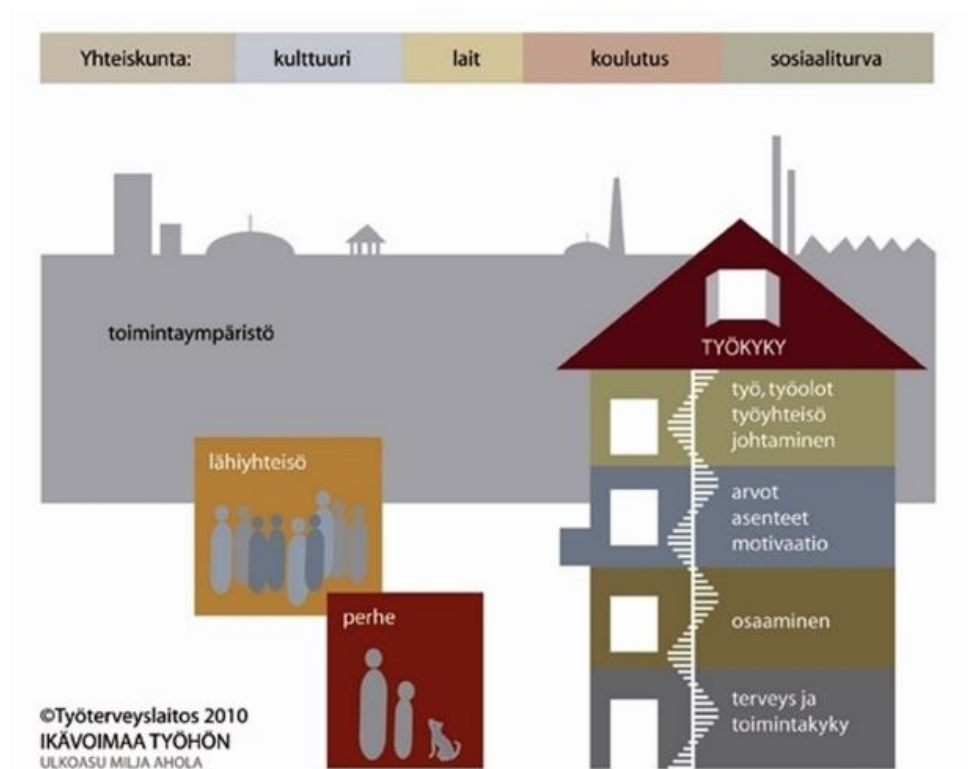
Työhyvinvointi voidaan käsittää muun muassa tavalla, jossa työn tekeminen on mielekästä, sujuvaa, tapahtuu turvallisessa ympäristössä, edistää työntekijän terveyttä ja tukee urakehitystä. Työhyvinvoinnin ehtona katsotaan olevan työkyky: erään näkemyksen mukaan työhyvinvointi on työtä tekevän yksilön subjektiivinen kokemus ja käsitys omasta työstä ja kaikista asioista, jotka siihen liittyvät. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4.)

Koska työkyky on näinkin olennainen osa työhyvinvointia, käsitellään seuraavassa luvussa Juhani Ilmarisen työkykymallia, joka on pohjana tämän opinnäytetyön kiinnostuksen kohteen tarkastelulle.

4 TYÖKYKYTALO-MALLI

Työkykytalo -malli on Juhani Ilmarisen kehittämä työkalu, joka sisältää työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita. Mallissa työtä kuvaa talon neljäs kerros ja työntekijän voimavaroja kolme alempaa kerrosta. Talon ensimmäinen kerros on terveyden ja toimintakyvyn kerros, toinen kerros taas on osaamisen taso, kun taas kolmas kerros käsittää arvot, asenteet ja motivaation. Tavoitteena on voimavarojen ja työn välinen tasapainotila. Talon kerrokset ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Työkykytalo-malli edustaa ns. moniulotteista työkyvyn mallia. Siinä keskitytään työkykyyn ja yksilön toimintaan työssä. Perinteisemmässä lääketieteellisessä työkyvyn käsitteessä painopiste on keskitetty terveyden heikkenemisen tai vaurion aiheuttamaan työkyvyn heikkenemiseen. (Järvikosk ym. 2018, 38 & 55.)



Kuvio 1. Työkykytalo-malli. Ilmarinen & Vainio 2012, 5).

Työkykytalo -mallin ensimmäinen (1.) kerros sisältää yksilön (työntekijän) sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen terveyden ja toimintakyvyn tasot. Tällä tasolla vaikuttavat mm. elintavat, perimä ja elinympäristön terveellisyys. Terveellisillä elämäntavoilla ja terveellisellä työllä voidaan voimistaa

tätä kerrosta. 1. kerros on perusta työkyvylle toimien työkyvyn turvana työelämän vaatimuksia ja painoa vastaan. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Toinen (2.) kerros eli osaamisen kerros pitää sisällään työntekijän tiedot, taidot ja osaamisen. Tätä kerrosta tukevat ammatillinen osaaminen, jatko- ja täydennyskouluttautuminen ja työssä oppiminen. Hyvän työn voidaan katsoa olevan sellaista, joka tarjoaa mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen, oppimiskokemuksiin ja vahvistaa työntekijän uskoa omaan kykyynsä omaksua uusia teknologioita ja tietoteknillisiä työkaluja. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5.)

Kolmas (3.) kerros ilmaisee työntekijän arvojen ja asenteiden tasoa. Tähän tasoon liittyvät kokemukset ja tunnot siitä, kuinka mm. tasa-arvoinen, tukeva ja kannustava ilmapiiri työyhteisössä vallitsee. Sillä, millaiseksi työntekijä kokee suhteensa työhönsä, on vaikutusta siihen millainen hänen työmotivaationsa ja sitoutumisen taso on. Työssä koettavat asiat ”rantautuvat” aina jossain vaiheessa 3. kerroksen tasolle. Jos yksilön omat kokemukset työstään ovat positiivisia ja kannustavia on 3. kerros latautunut, ja latautuu, positiivisesti. Motivaatio ja sitoutuminen työhön lisääntyvät näin. Positiivisesti latautunut kerros synnyttää ja kehittää työhyvinvointia. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5–6.)

Työkyvyn talon neljäs (4.) kerroksen piiriin kuuluvat työympäristö, työtehtävät, työkuormitus, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö. Johtamisen tarkoituksena on mahdollistaa työprosessien mahdollisimman suuri tehokkuus ja tuottavuus ilman että henkilöstön hyvinvointi vaarantuu. Esimiehet vastaavat työjärjestelyistä ja työn toimivuudesta. Asiakkaiden muuttuvat toimintaympäristöt aiheuttavat muutospaineita palveluntarjoajien työtoimintaan. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.) 4. kerros liittyy tiiviimmin toimintakeskuksen sosiaaliseen ja konkreettiseen arkeen. Vuorovaikutus sosiaalialan työntekijöiden yksilöiden ja tiimien sekä asiakkaiden välillä on keskiössä myös sosionomin kompetenssien kannalta.

4.1 Työn vaatimukset ja voimavarat

Työkykytalon neljännessä kerroksessa sijaitsevat itse työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen. Tämä kerros vaikuttaa työntekijän psyykkiseen ja fyysiseen kuormitukseen / rasittavuuteen, mahdollisuuksiin kehittää työssään voimavaroja, voimavarojen palauttamiseen ja siihen, että työntekijällä on mahdollisuus harmonisoida työn ja muun elämän suhde. Johdolla on asemansa takia valtaa vaikuttaa työoloihin, ilmapiiriin, ja siihen kuinka toimiva työyhteisö on. Nämä vaikuttavat alempiin kerroksiin eli psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, (työssä)jaksamiseen, ammatilliseen kehittymiseen, motivaatioon ja työasenteisiin. (Lundell et al. 2011, 67–68). Ilmarisen mukaan työhön kuuluvat työyhteisö, työympäristö ja se mikä on itse työn substanssi eli sisältö. Lisäksi työ käsittää sen, kuinka työ on organisoitu ja millaisia vaatimuksia se asettaa työntekijöille. (Ilmarinen 2006, 79.)

Voimavarojen säilyttämisen teorian (conservation of resources) mukaan ihmiset pyrkivät säilyttämään ja hankkimaan lisää voimavaroja. Näitä voivat olla esim. raha, työkaverien tuki ja ymmärtämys, itsenäisyys, merkityksellisyyden tuntemus ja työntekijän mahdollisuus kehittää itseään. (Hobfoll 2001, 341–342.)

Myös se voi vaikuttaa työyhteisön sosiaalisten suhteiden toimivuuteen ja voimavaroihin, kuinka työntekijät yksilöinä käyttäytyvät ja toimivat työpaikalla. Esimerkiksi WSS-arviointikehikossa tuodaan esille sellaiset asiat kuten: kuinka työntekijä tuo itseään esille työpaikalla esim. pukeutumisen ja oman käytöksen kautta – onko se (käytös) sopiva hänen rooliinsa tai asemaansa nähden työyhteisössä. Kyky huomioida työympäristön työturvallisuus työntekijän itsensä sekä muiden työntekijöiden kannalta on myös asia, jota WSS-työkalulla arvioidaan. Työympäristöön sosio-behavioristiseen tasoon kuuluvat tässä työkalussa myös työntekijän vuorovaikutustaidot asiakkaiden, toisten työntekijöiden sekä esihenkilön kanssa toimiessa. Työntekijän kyky vastaanottaa palautetta ja muuttaa toimintaansa ja muuttuviin työtehtäviin sopeutuminen ovat myös asioita, jotka on otettu huomioon WSS-arviointityökalussa. (Fadyl ym. 2011.)

Sosiaalinen tuki voidaan määritellä seuraavasti: se on sellaista ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka edistää selviytymistä ja parantaa kuormittavien tilanteiden / asioiden hallintaa ja tukee yksilön näkemystä hyväksytyksi tulemisesta ja vahvistaa elämänhallintaa. Sen on myös katsottu olevan yhteydessä työyhteisöön sitoutumiseen ja työmotivaatioon. (Mikkola 2009, 26.)

Sosiaalinen tuki voi siis auttaa jaksamaan haastavissakin tilanteissa. Asiakkaiden kanssa työskentely voi olla välillä haastavaa kun, vuorovaikutuksessa on otettava huomioon omat ja asiakkaan tunteet. Tunnettyö (emotional work) tarkoittaa tunteiden ja niiden näyttämisen säätelyä työympäristön vaatimusten mukaisesti. Omien ja asiakkaiden tunteiden säätely on keskeisessä roolissa esim. hoito- ja opetustyössä. Empatian sekä myönteisten että kielteisten tunteiden esille tuomisen lisäksi voi syntyä ristiriita työntekijän kokemien tunteiden ja asiakkaille näytettävien tunteiden välillä. Esimerkiksi ”hankalan” ja epämotivoituneen asiakkaan kohdalla työntekijä voi joutua ponnistelemaan käyttäytyäkseen myönteisesti. Sujuva yhteistyö työparien kesken auttaa kestämään tunnekuormitusta, joka syntyy asiakkaiden kanssa työskenneltäessä. Työparityöskentelyn kannalta ehdotetaan keskinäisen palautteen antamiseen panostamista työn laadun parantamiseksi. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 21, 23.) Tämän lisäksi Työterveyslaitoksen tutkimuksen tuloksena saatiin viitteitä siitä, että sosiaalisten suhteiden vähäinen määrä ja heikoksi koettu sosiaalinen tuki linkittyivät suurempaan riskiin ennenaikaiseen työelämästä pois jäämiseen työkyvyttömyyden takia. (Kauppi ym. 2019, 32).

Sosiaalisen tuen lisäksi tasa-arvon vaalimisella on oma laissakin määrätty tehtävä. Työnantajalla ja viime kädessä esihenkilöllä on päävastuu esimerkiksi siitä, että työyhteisö on syrjintävapaa alue. Työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus työyhteisöissä perustuu lakeihin. Yhdenvertaisuuslaissa todetaan, että työnantaja on velvollinen edistämään yhdenvertaisuutta. Työnantaja on velvollinen arvioimaan sitä, kuinka yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössä ja pyrkiä huolehtimaan siitä, että yhdenvertaisuus otetaan huomioon niissä asioissa, joissa työn suunnittelu, valinnat ja toteutus koskee henkilöstöä. Työnantajan on tehtävä yhdenvertaisuussuunnitelma, jos palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 7§.)

Lain miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Laissa määrätään myös, että se sukupuoli-identiteettiin kohdistuvaa syrjintää tulee estää. Jokaisen työnantajan pitää edistää tasa-arvon toteutumista suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 2014/1329 1,2§.)

4.2 Työn imun merkitys työyhteisössä

Työkykytalo-mallin lisäksi on oleellista myös tarkastella työn imun käsitettä, sillä se liittyy mm. yksilön voimavaroihin, asenteisiin ja työyhteisön tason toimintaan. Työn imun positiiviset vaikutukset voivat esimerkiksi levitä työntekijältä toiselle, työn imussa oleva työntekijä voi usein paremmin ja auttaa vapaaehtoisesti työtovereitaan. (Hakanen 2011, 41–42.)

Työn imun tarttumista helpottaa hyvä työilmapiiri. Hakanen (2018) kertoo erään esimerkin hoitajasta, joka oli työvuoronsa loppuksi valmistellut työpaikallaan asioita niin, että seuraavan vuoroon tulijan oli helpompi aloittaa oma vuoronsa. Avulialle hoitajalle oli jäänyt oman vuoronsa päätteeksi hieman aikaa, jonka hän käytti vapaaehtoisesti toisen työntekijän auttamiseksi: työvuoroon saapunut työkaveri oli ilahtunut tästä huomaavaisuudesta. (Hakanen 2018, 134.)

Jaettu työhyvinvointi tarkoittaa työhyvinvoinnin siirtymistä tai tarttumista työntekijöiden välillä. (Hakanen 2012, 27.) Työn imun siirtymistä näyttävät tutkimusten mukaan edistävän työtovereiden läheinen ja säännöllinen yhteistyö. Korkean tarmokkuuden tason työntekijä voi ”tartuttaa” työpaariin työn imua ja parantaa näin hänen suoriutumistaan työtehtävistä. (Bakker & Xanthopoulou 2009, 1569.)

Hakasen ja Perhoniemen tutkimuksen tuloksista todetaan, että työn imulla on positiivisia vaikutuksia työntekijän terveyteen, onnellisuuteen, yleiseen hyvinvointiin sekä työ ja perhe-elämän tasapainon säilyttämiseen. Työn imu vähensi masentumisoireiden ilmaantumista ja lisäsi onnellisuuden kokemusta. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 43& 47.)

Työn imun liittyy ilon, innostuneisuuden ja ylpeyden tunteita. Nämä tunteet vahvistavat työntekijän psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja, jonka vaikutuksena työn laadukkuus voimistuu. Työn imussa työntekijät voivat tartuttaa sen (imun) muihinkin työntekijöihin, jolloin koko tiimin työn laatu paranee. Työn imussa olevat työntekijät ovat usein myös hyvinvoivempia ja voivat käyttää enemmän voimavarojaan työhönsä. (Hakanen 2011, 42.)

Työn imun käsitteen kautta voidaan tarkastella myös Ilmarisen työkykytalo-mallin 4. kerroksen tasoa. Työn imun vaikutus työyhteisön ilmapiiriin, työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät oleellisesti myös itse työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tämä siksi, että työn imussa oleva työntekijä voi hyvin, hänellä on enemmän voimavaroja käytettävissään ja hän myös levittää työn imua muihin. Hakanen mainitsee myös sen seikan, että työn imussa oleva työntekijä on alttiimpi auttamaan muita työntekijöitä vapaaehtoisesti (Hakanen 2011, 134.).

Kokeneempien työntekijöiden ja työuransa alkuvaiheissa olevien huomioiminen on tärkeää: työelämästä saadut kokemukset vaikuttavat siihen, kuinka työhön suhtaudutaan. Eläkeiän lähestyessä liian vaativa voimavaraja vievä työ voi aiheuttaa työhön sitoutumisen vähenemistä, kun taas nuorelle ”vasta-alkajalle” voivat nihkeä työyhteisö ja negatiiviset kokemukset syödä motivaatiota työn suhteen. (Lundell et al 2011, 65–66.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää minkälaisia näkemyksiä ja käsityksiä päivätoimintakeskuksen työntekijöillä on työkyvystä osana työhyvinvointia, fokuksen ollessa heidän työn arjen toiminnassa. Tutkimuksen lähtökohtana oli laadullinen lähestymistapa tutkittavaan aiheeseen, sillä tarkoituksena ei ollut mitata mitään tiettyä asiaa, vaan ottaa selville, millaisia näkemyksiä juuri päivätoimintakeskuksen työntekijöillä on työkyvystä. Kiinnostuksen kohteena oli varsinkin juuri työntekijöiden arjessa esille nousevat työkykyyn liittyvät asia: haastatteluissa painotus oli siis työtalo-mallin teorian pohjalta 4. ja 3. kerros, eli itse työympäristö sekä asenteet ja arvot.

Tarkoituksena oli se, että tällä tavalla oli mahdollista saada tietoa joka olisi ehkä mahdollisesti laajalaisempaa kuin jos olisi vain keskitetty haastattelemaan yhden tietyn tiimin jäseniä. Kehitysvammaisten päivätoiminnan henkilöstön äänen kuuluville tuomisella haettiin osallistavaa näkökulmaa tutkittavaan aiheeseen: tutkimuksen tulosten voidaan katsoa linkittyvän suurempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun työhyvinvoinnista.

Tutkimuksen tavoitteena oli haastatteluaineiston analyysin kautta saatujen asioiden tuominen esille niin, että niitä voidaan mahdollisesti käyttää päivätoimintakeskuksen toiminnan kehittämiseen ja edistämiseen toimintakeskuksen arjen suunnittelussa ja toiminnassa.

Tavoitteena oli myös antaa haastateltaville mahdollisuus kertoa omin sanoin ja omasta kokemusmaailmastaan käsin, kuinka he kokevat työkyvyn liittyvän oman työnsä arkeen. Eli periaatteena oli subjektiivuuden arvostaminen tutkimuksen yhtenä lähtökohdista (Juhila 2021.)

Päivätoimintakeskuksessa on siirrytty keväällä 2021 tiimipohjaisempaan työskentelyyn. Tutkimuksen tavoitteena oli myös kerätä tietoa tiimityöskentelyn kehittämistä ajatellen

Tutkimuskysymyksenä on: Minkälaisia näkemyksiä työntekijöillä on työkyvystä päivätoimintakeskuksen arjessa?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Metodologia ja menetelmät

Tämä opinnäytetyö sijoittuu laadullisen tutkimuksen piiriin. Laadullisen tutkimuksen eräitä ominaispiirteitä voidaan katsoa olevan esimerkiksi kvalitatiivisen ja luonnollisen aineiston suosiminen, subjektiivisuuden arvostaminen ja asiaa / aihetta koskevien ihmisten omien tulkintojen ja merkitysten korostaminen. (Juhila 2021.) Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Päivätoimintakeskuksen työntekijöiden näkemyksiä työkyvystä, aineiston koostuessa heidän kanssaan tehdyistä ryhmähaastatteluista. Aineisto on siis kvalitatiivista ja siinä korostuvat haastateltavien henkilökohtaiset näkemykset ja tulkinnat käsiteltävistä aiheista.

Tämän opinnäytetyön haastatteluaineisto kerättiin avoimen haastattelun kautta. Avoin haastattelu on strukturoimaton haastattelun muoto: haastattelussa ei ole tarkkoja kysymyksiä. Haastattelun alussa haastattelija määritteli lyhyesti väljät teemat työkykyalomallin mukaisesti. Haastateltavat saivat keskustella vapaasti tutkimuksen kohteena olevasta teemoista. Avoimessa haastattelussa on pyrkimyksenä luoda vuorovaikutustilanteesta (haastattelu) mahdollisimman luonteva ja avoin. Haastattelu on keskustelunomainen ja fokuksessa ovat haastateltavien kokemukset, näkemykset ja tuntemukset. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Avoimen haastattelun avulla oli mahdollista saada laajempaa ja ehkä syvällisempääkin tietoa juuri päivätoimintakeskuksen työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä päivätoimintakeskuksen arkeen liittyvissä asioissa työkyvyn kannalta. Vaikka haastattelun pohjana toimikin Juhani Ilmarisen työkykytalon malli, olivat teemat väljät, eikä niitä oltu liian tarkasti määritelty ennakkoon (Liite 1). Näin avautui mahdollisuus saada laajempi käsitys tutkittavasta aiheesta juuri haastateltavien arjen kokemusmaailmasta käsin.

Ryhmähaastattelu soveltui tämän tutkimuksen aineistopohjaksi siksi koska tarkoituksena oli antaa haastateltavien oman äänen ja kokemuksen puhua, ei mitata jotain tiettyä asiaa. Haastateltavat saivat vastata kysymyksiin omin sanoin. Kysymykset eivät olleet sellaisia, että niihin voisi vastata kyllä tai ei – tarkoituksena oli antaa haastateltavalle mahdollisuus vastata vapaasti ja rauhassa kysymykseen omasta kokemusmaailmastaan käsin. (Hyvärinen, Suominen & Vuori 2021.)

Ryhmähaastattelussa haastatteluun osallistuvat voivat keskustella vapaasti käsillä olevasta aiheista ja välillä haastattelija esittää tarkentavia kysymyksiä koko ryhmälle tai yksittäiselle haastateltavalle. Haastatteluun osallistuvat yksilöt kommentoivat asioita ”melko spontaanisti” ja kertovat mielipiteitään jakavat monipuolista tietoa ilmiöstä, joka on tutkimuksen kohteena. Ryhmähaastattelu antaa myös mahdollisuuden tavoittaa yhteisöllisesti tuotetun merkitysrakenteen ja käsityksiä asioista. Ryhmähaastattelun eduksi voidaan myös katsoa se, että siinä on mahdollista saada tietoa useammalta yksilöltä saman haastattelun aikana. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 61 & 63)

Ryhmähaastattelussa on mahdollista, että verrattuna yksilöhaastatteluihin ryhmähaastattelun avulla saadaan monipuolisempaa ja syvällisempää tietoa kun haastateltavat pääsevät keskustelemaan asiasta ryhmässä: jollakin osallistujalla on tietoa tai kokemuksia jostain tietyistä asiasta, kun taas toinen henkilö voi katsoa asiaa eri perspektiivistä. Yksi työntekijä muistaa jonkun tärkeän tapahtuman josta toiselle muistuu mieleen vastaava tai hyvinkin erilainen asia.

6.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston hankinta

Haastateltavien valinnassa käytettiin niin sanottua harkinnanvaraista näytettä eli opinnäytetyössä ei pyritty löytämään yleistettäviä ”totuuksia” vaan kiinnostuksen kohteena olivat juuri päivätoimintakeskuksen työntekijöiden näkemykset. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 59). Päivätoimintakeskuksessa henkilöstö koostuu sosionomeista ja lähihoitajista, koska eri asiakkaiden tarpeet vaihtelevat. Päivätoimintakeskuksen palveluesimiehen toiveena oli se, että haastattelut tapahtuisivat ryhmänä, joihin osallistuisi yksi jokaisen tiimin jäsen. Näin päivätoimintakeskuksen arjen pyörittämiselle ja toiminnalle ei aiheutuisi haittaa ja jokaisesta tiimistä saataisiin kuitenkin esille opinnäytetyön aiheeseen liittyviä asioita. (Palveluesimiehen haastattelu 2021.)

Aivan kaikista tiimeistä ei ollut mahdollista saada haastateltavaa, mutta kuitenkin haastateltavat tulivat haastatteluun muutamista eri ryhmistä.

Haastattelut toteutettiin henkilöstön työpäivän aikana toimintakeskuksen tiloissa. Haastatteluihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista (Juhila 2021). Haastatteluihin haluavia työntekijöitä rekrytoitiin toimeksiantajan yhteistyöhenkilön avustuksella. Heille annettiin lyhyt kuvaus tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista ja tämän esitiedon avulla he kyselivät haastatteluun osallistujia toimintakeskuksen työntekijöiden keskuudesta (Liite 2). Tämän vaiheen jälkeen halukkaat osallistujat ilmoittautuivat yhteyshenkilölle, jonka jälkeen siirryttiin seuraavaan vaiheeseen.

Haastatteluja tehtiin kaksi, jotta mahdollisimman moni pääsisi kertomaan omista näkemyksistään koskien tutkittavaa aihetta. Haastatteluille oli varattu aikaa n. 2 h ja kun ensimmäinen haastattelu vei hieman alle tunnin, oli hyvä tehdä toinen haastattelu senkin takia, että tutkimukseen saataisiin tarpeeksi analysoitavaa aineistoa.

Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2024 kahtena eri päivänä. Toiseen haastatteluun osallistui viisi henkilö ja toiseen kaksi. Eräs haaste, joka tuli esille haastattelujen litterointivaiheessa oli se, ettei äänityslaitteisto ollut pystynyt tallentamaan tarpeeksi johdonmukaisen selkeästi kaikkea haastateltavien puhetta. Osa audiomateriaalista oli sen verran epäselvää, ettei ollut mahdollista selvittää mitä haastateltava kertoi. Käytössä oli kaksi tallenninta, mikrofonia, mutta toinen näistä oli hankalasti käytettävä. Tämä johtuu suurimmaksi osaksi siitä, että allekirjoittaneella on näkövamma, joka hankaloittaa tai tekee mahdottomaksi tietyn teknologian käytön, jos näytön tekstit ovat pienellä fontilla tai värimaailma on väärä.

Haastattelujen ajankohta ja paikka sovittiin toimintakeskuksen yhteyshenkilön kanssa ennakkoon, jotta kaikki osapuolet kykenivät valmistautumaan haastatteluun siten, että mahdollisimman moni halukas pääsi ottamaan osaa siihen. Tarkka ajankohta ja paikka oli myös tärkeä tieto haastattelun tekijän kannalta.

Haastattelijana allekirjoittaneen tehtävänä oli huolehtia siitä, että haastattelujen aikana päivätoimintakeskuksen työn arjen kannalta liittyvät asiat tulivat käsitellyiksi ja jokainen halukas pääsi ääneen. Käsiteltäviin teemoihin liittyvien apukysymysten miettiminen ennakkoon auttoi tässä tehtävässä. Eli keskustelu oli vapaata, mutta haastatteli ohjasi sitä myös huolehtimalla esimerkiksi ajankäytöstä (mahdollisimman monipuolisen aineiston saaminen).

6.3 Aineiston analyysi

Haastatteluaineiston luokittelussa nojaututtiin opinnäytetyön teoriapohjasta kumpuaviin Työkykytaloön liittyviin teemoihin sekä itse aineistosta esille nouseviin asioihin. Hirsjärvi & Hurme (2022, 156) kirjoittavat teoksessaan Tutkimushaastattelu, että aineiston luokittelussa voidaan yhdistää erilaisia luokittelutapoja. Jo haastattelurungon teemoja voidaan käyttää karkeina lähtökohtina aineiston luokitteluun. Vasta lopullisesta haastatteluaineistosta voidaan nähdä nousevatko jotkin tietyt

asiat voimakkaammin esille kuin toiset ja missä suhteessa eri luokat ovat toisiinsa nähden. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 149).

Eli toisin sanoen aineiston analyysia ohjasi teoria, vaikkakin pääosassa olivat haastateltavien näkemykset, eli aineiston käsittelyssä ja tarkastelussa yhdistyivät toisaalta teorian pohjalta nousevat, mutta myös itse aineiston sisällöstä esiin nousevat teemat. Aineiston tarkastelua voidaan siis kuvata laadulliseksi sisällönanalyysiksi. Tarkoituksena ei ollut tutkia tarkasti haastatelluiden kieliooppia tai puhetapaa, vaan sitä mistä he kertovat. Aineiston koodausvaiheessa oli tarkoituksena löytää haastattelumateriaalista esiin nousevia teemoja. (Vuori 2021.) Tässä vaiheessa pintaan nousi muutamia melko selkeitä teemoja, joista kerrotaan enemmän tulokset luvussa. Osa teemoista erotui aineistosta helpommin siitä syystä, että haastateltavat puhuivat niistä verrattain paljon suhteessa muihin asioihin.

Haastatteluaineisto purettiin digitaaliselta audioraidalta käyttäen peruslitterointia: haastattelut purettiin sanantarkasti, mutta kaikkia täytesanoja ei siis kirjattu ylös, kuten esimerkiksi toistoa, äänähdyksiä tai naurua. Puhujan vaihtuminen erotettiin toisesta puhujasta riviä vaihtamalla. Puhujan tunniste kirjoitettiin rivin alkuun ja merkittiin kaksoispisteellä. Haastattelut anonymisoitiin jo litterointivaiheessa – tämä helpotti suorien lainausten käyttöä tutkimusraportin kirjoittamisvaiheessa. (Tietoarkisto 2023b.)

Haastattelun anonymisoinnin kannalta aineiston käyttöympäristö eli säilytys toteutettiin siten, että haastatteluiden kautta saatu audiomateriaali säilytetään vain tietoturvalisessä ympäristössä, johon muilla kuin allekirjoittaneella ei ole pääsyä. Tarkoituksena oli poistaa kaikkien haastateltavien tiedot kerätystä aineistosta, josta voitaisiin tunnistaa kyseessä oleva ihminen (haastateltava). Anonymisoinnin tasoon ja tapaan vaikuttivat muun muassa aineiston sisältö ja osallistujamäärä. (Tietoarkisto 2023a.) Haastatteluaineistoon merkittiin haastattelun ajankohta. Minimoinnin periaatteen mukaan turhien tunnistetietojen käyttöä vältettiin (Tietoarkisto 2023c).

6.4 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tämän opinnäytetyön aineistohankinnassa eli haastatteluissa toimittiin ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Ketään ei pakotettu haastatteluihin, vaan niihin osallistuminen oli täysin vapaaehtoista. Haastateltavien anonymiteetti säilytettiin. Haastattelut suunniteltiin minimoinnin periaatteella: henkilötietoja kerättiin mahdollisimman vähän, ja itseasiassa ei ollenkaan.

(Kuula-Luumi 2021.) Aineiston keräämisessä toteutetuissa haastatteluissa esille tulleita henkilötietoja ei tuotu tutkimuksen raportoinnissa esille. Haastattelutallenteet tuhottiin tutkimuksen valmistuttua. Opinnäytetyö on avoimesti saatavilla Theseus-tietokannasta, jotta kaikki, jotka sen haluavat lukea voivat niin tehdä. (Arene ry, 9 & 18.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat muun muassa uskottavuus, refleksisyys ja vahvistettavuus. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen avulla saadut tulokset vastaavat tutkimukseen osallistuneiden, esimerkiksi haastateltavien kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. (Juvakka & Kylmä 2007, 127.) Tutkimuksen aineistona ovat haastattelut kehitysvamma-alan työntekijöiden kanssa: uskottavuus tässä tutkimuksessa merkitsee sitä, että haastateltavien näkemykset tutkittavasta aiheesta pyrittiin tuomaan esille mahdollisimman selkeästi ja totuudenmukaisesti. Haastateltavilta saatua kokemuksellista tietoa ei siis yritetty värittää tai vääristellä.

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) mukaisesti tämän opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin seuraavia periaatteita: rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus. Lähteinä käytettyjen muiden tutkijoiden ja asiantuntijoiden tekemään työhön viitattiin asiamukaisesti ja rehellisesti, vääristelemättä heidän kirjoituksiaan. Opinnäytetyön aineistona käytettiin haastatteluja, jotka tehtiin Pohteen alaisuudessa toimivassa yksikössä, joten niihin haettiin tutkimuslupa Pohteelta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Haastattelutilanteissa pyrittiin tarkkailemaan haastattelijan toiminnan vaikutusta haastateltavilta saatuihin kokemuksellisen tiedon laatuun: oliko rooli haastattelijana esimerkiksi liian ohjaileva tai kokemuksia sivuuttava. (Juvakka & Kylmä 2007, 129.) Tässä toteutui itsereflektiivisyys koskien omaa toimintaa opinnäytetyön tekemisessä.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Ryhmähaastatteluiden kautta kertyi noin 1,5 h äänimateriaalia, jonka litteroinnin jälkeen aineistoa tarkasteltiin tutkimuskysymyksen, teorian ja aineistoista selkeästi esille nousseita teemoja.

Haastatteluaineistosta nousi esille muutamia melko selkeitä teemoja, jotka liittyvät toisaalta työssä jaksamista tukeviin ja kuormittaviin asioihin, sekä myös asenteisiin ja arvoihin työnantajan ja työntekijän suhteen kannalta. Myös muutama kehittämisidea tuotiin esille työntekijöiden toimesta koskien toimintakeskuksen arjen kokonaisvaltaisempaa toimivuutta.

7.1 Työn vaatimia taitoja

Hyvä työergonomia mainittiin haastatteluissa tärkeäksi taidoksi varsinkin erilaisissa nostotilanteissa, joissa tuli osata myös käyttää välillä nostolaitetta joidenkin asiakkaiden tarpeiden mukaan. Eräs haastatelluista kertoi, että nostovaiheissa voi toki yrittää tehdä oikaisuja, eli tehdä ns. ”väärin” ergonomian kannalta, mutta se saattoi kostautua. Vuorovaikutustaitoja pidettiin myös tärkeänä: tämä luultavasti siksi, koska asiakkaiden toimintakyky ja vuorovaikutuksen tavat ja taidot vaihtelevat, koska on kyse toimintakyvyltään eri tasoisista kehitysvammaisista ihmisistä. Eräs haastateltu työntekijä käytti termiä ”heterogeeninen” kun oli puhe tästä asiakkaiden toimintakykyjen ja tarpeiden vaihtelusta heidän välillään.

Positiivisena huomiona voi tehdä sen seikan, että ergonomiakoulutuksia järjestettiin ja niihin vaikutti pääsevän melko vaivattomasti osallistumaan. Lisäksi haastateltavat vaikuttivat erittäin tietoisilta ergonomian merkityksellisyydestä koskien heidän työnsä arkea ja varsinkin joidenkin asiakkaiden kanssa toimittaessa vaadittavia nostotehtäviä ajatellen. Työntekijöiden ja asiakkaiden vuorovaikutustilanteissa tuli esille myös se seikka, että joidenkin asiakkaiden ja työntekijöiden kemiaat ns. ”toimivat”, kun taas joidenkin henkilökunnan jäsenten oli haasteellisempaa toimia vuorovaikutuksessa joidenkin asiakkaiden kanssa.

7.2 Työssä jaksamista tukevat tekijät, sosiaalinen tuki

Eräs haastattelussa kerrottu asia, joka auttaa jaksamaan töissä oli kiinnostus omaa työtä kohtaan:

.. omalta kohdalta niin kokisin sen että mikä auttaa jaksamaan ja on se voimavara ... on se ykkösasia varmaan se kiinnostus siihen työhön .. Ja se että kun sanoin että, tämä on hirvittävän heterogeeninisiä nää ryhmät täällä kaikkiaan, meillä löytyy todella erilaisia asiakkaita, niin se että sillä pystyy semmosten asiakkaitten kanssa tekemään töitä joilla on siten semmosia haasteita, joita ite tykkää ottaa vastaan. (Haastattelu 1.)

Työssä jaksamista tukevana asioina haastateltavat toivat esille työn vaihtelevuuden, sen että päivät etenevät nopeasti eikä työhön kyllästy. Lisäksi työpäivän selkeä struktuuri auttoi työnteon sujumisessa. Asiakkailta saatu palaute tuntui myös mukavalta. Sen että työntekijä voi vaikuttaa omiin työtehtäviinsä koettiin myös hyvänä asiana: esimerkiksi toimintakyvyn muuttuessa voitiin työtehtäviä muokata.

Sosiaalinen tuki päivätoimintakeskuksessa voidaan haastattelujen valossa nähdä yhteisesti jaetuna ymmärryksenä työn luonteesta ja vaatimuksista, ja ongelmallisten tai haastavien tilanteiden käsittelyn luonnollisesti arjessa ilman että sitä olisi ohjattu ylhäältäpäin:

Tässä talossa minun mielestä ... kyllä toimii, että omassa tiimissä ja sitten myös muittenkin tiimiläisten kanssa että, niin kuin muista tiimeistä kyllähän sitä puhutaan asiakkaista ja sitten mitä on sattunu ja tapahtunu. Tai joku tietää ja on sen verran ollu tuolla, ollu noitten kanssa, mukana, kaikenlaisissa tilanteissa, että varmaan kaikki tietää aina, että minkälaisista se on, että kyllä sitä niinkö sitä vastakaikua kyllä tulee ihan varmasti. (Haastattelu 1.)

Esiin tuli myös se seikka, että työntekijät kokivat saavansa apua toisiltaan: jos joku tehtävä oli jollain tavalla haastava, esimerkiksi oman toimintakyvyn kannalta. Esimerkiksi erittäin hienomotorisesti vaativat työtehtävät saattoivat olla liian vaativia jollekin henkilölle, niin tässä toinen työntekijä pystyi auttamaan toista. Työtehtäviä jaetaan myös sen mukaan, mitä kukin pystyy tekemään. Työntekijän jonkin osa-alueen toimintakyvyn heikennyttyä on mahdollista mukauttaa työtehtäviä paremmin sopiviksi.

7.3 Yhteisöllisyys ja suhtautuminen uusiin työntekijöihin

Eräs työyhteisöä koskeva asia, joka nousi melko selkeästi esille oli Kaipuu yhteisöllisempään toimintaan toimintakeskuksen arjessa. Osa haastatelluista koki, että aikaisemmin esimerkiksi koko ”talon” eli toimintakeskuksen yhteisiä tapahtumia oli järjestetty useammin. Esiin nousi myös se

näkemyks, että tiimit olivat melko eristyksissä toisistaan päivän aikana. Tämän nähtiin toisaalta myös liittyvän ainakin osittain siihen, että erilaisilla asiakkailla on erilaisia tarpeita sille, että he voivat osallistua päivätoimintaan: esimerkiksi äänille ja muille ärsykeille herkkä asiakas ei välttämättä viihdy ja / tai kykene osallistumaan päivätoimintaan jos toimintaympäristö on hänelle liian häiritsevä ja kuormittava.

: ... semmonen koko talon aatellen yhteisöllisin funktio mitä meillä on niin se on [henkilön A ja B] järjestämä, että he on kuitenkin tätä musahommaa ... ja sinne tulee sitten niinku ryhmistä asiakkaita. Että mikä on ennen niinku ollu kuitenkin suuremmassa mittakavassa et nyt ku on ollu enempi tämmöstä yhteisöllistä toimintaa. Että ollaanhan me omalla tapaa kaikki tiimit silleen ns. erakkoina siinä omassa omissa neliöissä ja omissa tiimeissä että ... (Haastattelu 1.)

Yhteisistä tilaisuuksista kerrottiin, että ne olisivat hyväksi asiakkaille mutta myös työntekijöille: Asiakkaat saisivat tällaisista yhteisistä tapahtumista paljon irti, ne "loisivat valtavasti tunnelmaa". Haastatteluissa tuli kyllä myös esille se seikka, että nykyiset tilat eivät ehkä ole kaikista toimivimmat isompien yhteisten tilaisuuksien järjestämiseen.

Eräänä asiaan vaikuttavana tekijänä nähdään asiakaskunnan toimintakyvyn heikkeneminen eli se että asiakkaiksi valikoituvat nykyisin sellaiset ihmiset, joiden psyykkinen, fyysinen tai sosiaalinen toimintakyky on matalampi kuin aikaisemmin:

Eräs haastateltava kertoi ajattelevansa niin, että myös työntekijöillä on oma vastuunsa yhteisöllisyyden vaalimisessa: esimerkiksi talon yhteisten tapahtumien ja juhlien järjestämisessä saate-taan välillä mennä helpoimman kautta, eikä välttämättä jakseta panostaa järjestelyihin. Tai sitten ei olla valmiita sisäiseen työnkiertoon, vaikka siihen olisi mahdollisuus. Tämän voisi linkittää esimerkiksi WSS-työkalussa mainittuun työntekijän omaan käyttäytymiseen työpaikalla (Fadyl ym. 2011): Eli yksittäisen työntekijän oma käyttäytyminen työyhteisön sisällä voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. Sosiaaliseen tukeen peilattuna tätä voitaisiin myös ajatella niin, että jonkun tietyn työntekijän tarmokkuus saattaisi tarttua toisiinkin: eli yhteisöllisyyteen panostava työntekijä saattaisi saada muutkin innostumaan yhteisten tapahtumien järjestämisestä. Toisaalta voidaan pohtia, voidaanko sosiaalisen tuen positiivisen katsannon avulla perustella sitäkin seikkaa, että työntekijöiden tulisi pyrkiä tekemään ylimääräistä työtä ilman rahallista palkkiota?

Haastateltavat sanoivat, että työpaikan ilmapiiri oli melko tukeva ja kannustava. Eräänä esimerkkinä tästä annettiin suhtautumisen muuttuminen erittäin paljon positiivisempaan suuntaan koskien uusia työntekijöitä. Aikaisemmin, vuosia sitten, oli ehkä koettu, että aina uutta työntekijää ei oltu

otettu niin hyvin vastaan kuin nykyisin, eli tasa-arvoisemman suhtautumisen uusien ja vanhempien työntekijöiden välillä oli nähty kohentuneen.

7.4 Palkitsemisen merkitys työilmapiiriin ja asenteisiin

Työyhteisön sisällä työntekijöiden palkitsemisen merkitys tuli esille, kun haastatteluissa keskusteltiin siitä, millaisia työsuhte-etuja työntekijöille oli saatavilla työnantajalta. Keskustelussa mainittiin kunto- & kulttuurisetelit (Smartum) ja työajalla tapahtuvan hieronnan mahdollisuus omalla kustannuksella. Käytettävissä olevan liikunta- ja kulttuuriseteleiden rahallista arvoa oli laskettu puoleen.

: ... toki se silleen tuntuu varmaan että nyt säästettiin niin ja niin monta miljoonaa tai jotakin tämmöstä ... tullee se sitten miten pitkässä juoksussa niin en välttämättä usko että se ois ollu niinkö sitten fiksuin peliliike työnantajalta mutta talakoiisiin osallistuu aina nämä heikoimmassa asemassa olevat tässäkin suhteessa vähän tuntuu siltä että tuota näitä rokotetaan aika paljon ... (Haastattelu 1.)

Haastatteluissa tuli esille, että palvelusetelien tullessa ne olivat kyllä sinänsä tuntuneet hyviltä ja palkitsevilta asioilta, työntekijöille oli tullut tunne, että heidän työtään arvostetaan. Toisaalta niiden arvon pudottaminen myöhemmin koettiin negatiivisena asiana työn arvostusta ajatellen.

7.5 Mahdollisuudet osaamisen päivittämiseen

Kouluttautumisesta ja tietojen ja taitojen päivittämisestä haastateltavat toivat esille muutamia asioita. Esimerkiksi ergonomiakoulutus on sellainen koulutus, jota tarjotaan säännöllisesti, kun taas pitempikestoinen kouluttautuminen, esimerkiksi tutkintoon tähtäävät, ovat jokaisen työntekijän omalla vastuulla ja itserahoitteisia:

Ilmisiin koulutuksiinhan saa mennä aina, mutta sitten se että, ne nämä ns. paremmat koulutukset ja laajemmat koulutukset niin nämähän on niinku maksullisia, ne sitten pitäs varmaan niinku ite maksaa ... (Haastattelu 1.)

Haastatteluissa korostuu myös se seikka, että motivaatio pitempään kouluttautumiseen saattaa olla heikko koska siitä ei ole taloudellista hyötyä koskien palkkaa, eli siis lisäkouluttautuminen ei nosta työntekijän palkkaluokkaa:

: ... monellakin saattaa olla sitten se lisäkouluttautumisen kysymys semmonenkin että, työnantaja ei sitten maksa sulle lisää palkkaa jos sää niinko opiskelet jonku uuden taitjon,

niin se pitäis käyttää niinko ilmaseksi tähän työhän, että nää et niinko saa siitä lisäkoulutautumisesta lisää palkkaa, niin monetkin puhuu sitte sillai että, no mitä järkiä on käyvä sitte ... (Haastattelu 1.)

Tällainen horisontaalinen tehtävien laajentuminen ilman rahallista lisäkorvausta nähdään siis negatiivisena asiana. Vesa Huotari kirjoittaa Aikuiskasvatus- aikakauslehden artikkelissaan, että horisontaalisella tasolla liikkuminen työuralla merkitsee oman osaamisen laajentamista, uusien työtehtävien löytämistä, ja esimerkiksi mentoroinnista. Toisin kuin hierarkkisessa urakehityksessä, horisontaaliseen käsitykseen työstä ei kuulu yleneminen tai (päättänyt)vallan kasvu. (Huotari 2020, 91-92.)

Eräänä hyvänä mahdollisuutena kehittää omaa osaamistaan toivat haastateltavat esille työpaikan sisäisen kierron. Tämä tarkoittaa tässä kontekstissa esimerkiksi siirtymistä tiimistä toiseen. Tällä tavoin on mahdollista oppia uusia asioita ja taitoja, kun asiakkaat ja heidän tarpeensa vaihtuvat.

7.6 Omaiset

Eräs yllättäväkin haastatteluista noussut teema oli joidenkin asiakkaiden omaisten kanssa tehtävän yhteistyönäjoittainen haasteellisuus. Osa haastatelleista koki esimerkiksi asian niin, että heidän toimintaansa asiakkaiden parissa moitittiin ja arvosteltiin välillä liiankin herkästi:

: ... sitten yllensä niinkö jos jotakin sattuu niin herkästi osoitellaan tännepäin vaikka ei oiskaan mikään semmonen maata kaatava vakava asia että se vo iolla ihan vaan jostakin pyöratuolin istuma-asennnosta se saattaa se valitus tulla ja kyllähän siitä nyt jokin vähän mielensä pahottaa ... kaikesta jos on vaan on mahollista huomauttaa, niin siitä sitten huomautetaan ... (Haastattelu 1.)

Eräs haastateltavista koki joiltain vanhemmilta saadun palautteen ja kommentit erittäin epäasialliseksi:

... tuntuu että näissä palveluissa omaisten, tai omaisilla on madaltunut kynnys suoltaa niinku epäasiallista käytöstä työntekijöitten niskaan. ... kaikki sosiaaliset normit ja niinku filitrit häviää ... niin sitä ei niinkun osata ilmasta sillä tavalla että, no hei, huomattiin tämän onko tälle joku erityinen syy, vaan se saa epäasiallisen mittakaavan. Että ei kyetä semmoiseen niinkun dialogisuuteen vaan se on semmonen heidän pahan olonsa purkauksen monologi ja manifesti, että kaikki sitten... toki, mistä me tiedämme mitä heidän elämässään on menossa, mutta että se on se väylä että tänne puretaan sitten aika herkäällä kynnyksellä. (Haastattelu 1.)

Välillä tympääntyminen tähän tilanteeseen on ollut melko kova: Eräs haastateltava on kokenut, että häneen on kohdistunut negatiivista palautetta ja painostusta toistuvasti vuosien mittaan tiettyjen samojen omaisten suunnalta ja välillä hän on tuntenut halua lopettaa työt kokonaan, eli irtisanoutua.

Haasteelliseksi koettiin se, että asiaan oli erittäin hankala puuttua, vaikka siitä olivat tietoisia kaikki, myös ylempi johto. Julkisen palvelun järjestämisvastuuta verrattiin yksityisen puolen toimijoiden mahdollisuuksiin: eli julkisella puolella asiakkaita ei voida valita, kun taas yksityisellä puolella voidaan todeta, että jos palvelu ei ole toimivaa, voi vaihtaa palveluntarjoajaa.

Työn vaatimuksena haastatteluissa esille noussut vuorovaikutustaito koskee myös tietenkin kanssakäymistä asiakkaiden omaisten ja sidosryhmien edustajien kanssa: toisaalta omaisten käytös ja palaute koettiin välillä kuormittavaksi, mutta toisaalta siinä voidaan myös katsoa olevan hyötyä juuri vuorovaikutustaidoista, ettei työntekijä voi omalla toimintatavallaan vuorovaikutustilanteessa pyrkiä positiiviseen ja selkeään tapaan sanoittaa viestinsä.

7.7 Kehittämisideat

Kehittämideoita haastateltavilta kysyttäessä he kertoivat joitain erittäin konkreettisia toiveita siitä miten esimerkiksi asiakkaiden ja heidän itsensäkin toimintaa päivätoimintakeskuksessa voitaisiin tukea ja mahdollistaa kokemusrikkaampi arki.

Haastateltavat toivat esille toiveen siitä, että päivätoimintakeskuksen käyttöön saataisiin yhteinen ajoneuvo, esim. pieni pakettiauto, jolla he voisivat tehdä asiakkaiden kanssa vierailuja erinäisiin yhteiskunnallisiin instituutioihin ja paikkoihin, joissa asiakkaat voisivat harjoitella arjen taitoja ja heitä voitaisiin osallistaa enemmän yhteiskunnan toimintaan ja myös rikastaa heidän sekä myös työntekijöiden arkea.

Yhteisöllisyyden teema nousi esiin myös kehittämideoista keskusteltaessa. Haastatteluissa nousi esille esimerkiksi henkilöstön yhteiset tapahtumat, esimerkiksi yhteiset ruokailut, jossa koko talo olisi kokoontuneena saman pöydän ääreen. Myös työnohjausta haluttiin enemmän työn tueksi.

7.8 Sosionominn kompetenssit

Oman osaamisen eli kompetenssien kehittämisen kannalta opinnäytetyön työstäminen vahvisti muutamia sosionomin valtakunnallisiin kompetensseihin luettavia alueita. Kriittisen ja osallistavan yhteiskuntaosaamisen kannalta sosiaalialan työntekijöiden äänen kuuluville tuominen voidaan katsoa osaksi yhteiskunnallisestikin tärkeiden asioiden esille nostamista ja osallistavaa otetta. Näin tuotiin esille työhyvinvointiin liittyviä haasteita ja kehittämistyön mahdollisuuksia.

Allekirjoittaneen asiakasosaamisen voidaan katsoa kertyneen opinnäytetyön suunnittelun, toteuttamisen ja raportoinnin kautta. Toimintakeskuksen työntekijöiltä oli mahdollista saada tärkeää tietoa asiakkaiden tarpeista ja niistä vaatimuksista ja osaamisesta, jota tarvitaan erilaisten asiakkaiden tarpeisiin vastaamisessa. Lisäksi haastattelutilanteet antoivat tilaisuuden kehittää vuorovaikutustaitoja, jotka ovat erittäin tärkeässä osassa sosiaalialan asiakastyötä.

Sosiaalialan eettistä osaamista ja harkintaa on vaadittu tämän opinnäytetyön aineiston keruun suunnittelussa ja sitä vaadittiin myös haastattelujen toteuttamisessa ja purkamisessa. Opinnäytetyön raportointivaiheessa ei tuotu esille sellaisia tietoja, joista haastateltavat voitaisiin tunnistaa. Eettistä osaamista vaadittiin myös siinä, että haastateltujen työntekijöiden näkemyksiä tuotiin esille mahdollisimman aitoina ja niitä vääristelemättä, eli siis mahdollisimman totuudellisesti. Myös haastattelutilanteessa tavoitteena oli haastateltavien todellinen kuunteleminen siten, ettei allekirjoittanut esimerkiksi sivuuttanut tärkeitä tai vähätellyt tai syrjinyt jotain tiettyjä yksilöitä haastattelutilanteissa.

Palvelujärjestelmäosaamista on karttunut jo tämän opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa, kun on ollut tarpeen perehtyä esimerkiksi sosiaalihuoltolain ja vammaispalvelulain määrittämiin käytännön palveluluiden järjestämiseen Pohjois-Pohjanmaan alueella.

POHDINTA

Opinnäytetyön aineiston keräämisen aikana nousi esille äänitystekniikan merkitys ja vaikutus ajatellen aineiston jatkokäsittelyn toimivuutta ja analyysin hedelmällisyyttä. Mikrofonin sijoittamisen ja haastateltavien henkilöiden sijainti haastattelutilassa vaikuttaa siihen, millaista audiodataa on mahdollista saada. Onnistuneemman haastatteluaineiston tallentamisen ja keräämisen kannalta allekirjoittanut huomioi seuraavanlaisia asioita.

Mahdollisia tulevaisuudessa tehtäviä aineistojen keruita ajatellen haastateltavat olisi hyvä saada sijoitettua mahdollisimman lähelle mikrofonia. Vaikka käytettävä äänitysmikrofoni oli kohtuu hyvälaatuinen, eivät kaikkien haastateltavien kaikki ulosannit tallentuneet kannettavan tietokoneen kovalevylle niin hyvin ja tarkasti, että niistä saisi selvää. Tämä johtuneee siitä, että haastateltavien äänen voimakkuus vaihteli eri henkilöiden välillä, ja välillä se vaihteli saman haastateltavallakin haastattelun eri hetkinä. Tulevaisuudessa haastatteluaineiston keräämisessä olisikin hyvä suunnitella haastattelutilanne, tilan käyttäminen ja mikrofonien sekä haastateltavien asennoituminen ja suuntaaminen vieläkin tarkemmin, jotta tuloksena saataisiin selkeää audiokuvaa jonka tulkitseminen ei olisi kiinni ainakaan epäselvästi tallentuneesta puheesta.

Allekirjoittaneella ei ollut ennen tämän opinnäytetyön aineiston keräämisessä tehtyjä haastatteluja juurikaan haastattelukokemusta, joten ilmassa oli hienoista epävarmuutta ja ulosanti ei ollut ehkä kaikkein selkeintä. Näin jälkikäteen pohdiskellen olisi ehkä ollut hedelmällisempää tehdä muutama kartoittava haastattelu Päivätoimintakeskuksen työntekijöiden kanssa ennen aineiston keräämiseen tarkoitettuja haastatteluja. Näin olisi ollut mahdollista ehkäpä välttää esimerkiksi audiokuvan epäselvyyksien ongelmat ja haastattelun suunnittelu olisi saattanut olla parempi, eli siis haastatteluun valmistautuminen.

Mikäli saman tutkimuskysymyksen tai aihealueen tiimoilta haluttaisiin toteuttaa syväluotaavampi ja kattavampi tutkimus, olisi tarpeellista toteuttaa useampi haastattelu mahdollisimman monipuolisen ja edustavan joukon kanssa. Lisäksi voitaisiin käyttää hyväksi kyselyitä, jotta saataisiin monipuolisempi ja syvällisempi käsitys tutkittavasta aiheesta.

Haastattelutilanteessa oli erittäin hankalaa yrittää käyttää haastattelua varten tehtyä runkoa ja muistiinpanoja, vaikka käytössä olikin ruudunsuurenuslaite: yhtäaikainen keskustelu ja ruudunlukulaitteen siirtely ja suurennuksen käyttö osoittautuivat sen verran hankalaksi, että sen käyttö jäi pois jo ensimmäisen haastattelun alussa. Asiaa olisi luultavasti helpottanut se, jos tilassa olisi ollut käytössä pöytäkone mekaanisilla selkeillä näppäimillä ja suurella näytöllä, jossa on suurennusohjelma. Tällainen ei kuitenkaan ollut mahdollista Päivätoimintakeskuksen tilassa, joka oli varattu haastattelulle. Vaihtoehtona olisi ollut tehdä haastattelut etänä, mutta tässäkin olisi ollut oma haasteensa, kuten esimerkiksi tekniikan ja yhteyksien toimivuus tai pikemminkin toimimattomuus, eli mahdolliset yhteys-, laitteisto- ja sovellusongelmat tai virhetilat.

Olen pyrkinyt huolehtimaan haastateltavien anonymiteetistä erittäin tarkasti ja vastuullisesti, kuten hyviin tutkimuskäytänteisiin kuuluu. Tämä tehtävä ei ollut kutienkaan vaativa, sillä haastattelutilanteissa ei tullut esille yksittäisiä (etu)nimiä kuin muutamassa kohtaa. Näiden elementtien anonymisointi oli kohtuullisen vaivatonta aineiston litterointivaiheessa.

Esimerkiksi päivätoimintakeskuksen nimi jätettiin mainitsematta, koska sitä oli pyydetty ja koska näin voitiin taata paremmin, ettei haastateltavien henkilöllisyyksiä pystytä selvittämään tai arvaamaan, eli etteivät ne tule ilmi, vaikkei niitä opinnäytetyössä mainitakaan.

Lähteiden hankkiminen oli välillä melko vaikeaa ja vaivalloista, sillä osa mahdollisesti mielenkiintoisista ja opinnäytetyön aihetta käsittelevistä julkaisuista oli saavuttamattomia: ruudunlukijani ei kyennyt käsittelemään niitä, joten niihin perehtyminen jäi tekemättä. Näin osa mahdollisesti käyttökelpoisesta lähdemateriaalista jäi käyttämättä.

Opinnäytetyön aihe on yhä erittäin ajankohtainen: ikääntyvä yhteiskuntarakenne tuo vahvan painotuksen työurien pidentämiseen ja uusien, nuorempien työurien aikaisempaan aloittamiseen. Lisäksi työperäisen maahanmuuton lisääntymisestä haetaan osaratkaisua työntekijäpulaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 24.) Vammaispalvelut osana sosiaali- ja terveyspalveluja ei ole erillinen saareke ja tarvitsee työntekijöitä myös tulevaisuudessa: eräs jatkotutkimuksen aihe voisi löytyä esimerkiksi sen asian tiimoilta miten eri kulttuureista tulevien ihmisten työpanos ja työssä viihtyminen ja jaksaminen voitaisiin taata / turvata tai parantaa alan houkuttelevuutta tulevaisuudessa.

Kysymykseen siitä, saatiinko opinnäytetyön tuloksena käyttökelpoista tietoa päivätoimintakeskuksen arjen toiminnan suunnittelemisen ja kehittämisen tueksi on hankala vastata. Toisaalta voidaan

ehkä todeta, että henkilöstön riittävä palkitseminen saattaa lisätä motivaatioita ja sitoutumista työhön, yhteisöllisyyden saattaisi tuoda mahdollisuuksia sosiaalisen tuen tehostumiselle, mutta tämä on mahdollista nähdä vasta tulevaisuudessa, jos näin toimitaan myös tässä opinnäytetyössä esiintuotujen näkemysten kannalta. Julkisen sektorin säästöpainet saattavat myös vaikuttaa siihen, kuinka paljon resursseja palvelun tuottajalla on käytössään ja kuinka niitä allokoidaan. Nähdäänkö esimerkiksi apuvälineisiin, tiloihin ja henkilöstöön panostamisen olevan tärkeysjärjestyksessä etusijalla.

Opinnäytetyön toteuttamiseen on vaikuttanut suuresti sen tekijän näkövamma. Niin teoriapohjan, tutkimuskirjallisuuden, muiden asiaan kuuluvien tekstien ja tutkimusaineiston kerääminen, lukeminen ja käsittely on vaatinut erittäin paljon ylimääräisiä ponnisteluja. Digitaalisten aineistojen omaksumisen tueksi ja mahdollistajaksi Käytössä ovat olleet ruudunsuurensohjelma ZoomText sekä ruudunlukija Jaws. Painetun tekstin lukeminen on ollut erittäin vaivalloista koska lukemisen edellytyksenä on ollut heikkonäköisyyden vuoksi käytössä suurennuslaite. Tekstin lukeminen tällä laitteella on erittäin hidasta ja vaivalloista.

Lisäksi opinnäytetyön lähteitä etsiessä haitaksi ja hidasteeksi tuli eteen se seikka, ettei alkuperäinen ruudunlukijan virkaa toimittanut ohjelma toiminut tiettyjen digitaalisten aineistojen, kuten Ellibs, kanssa ja jouduin etsimään, hakemaan ja odottelemaan korvaavan sovelluksen käyttöönottoa. Tämä taas vaati asiantuntijalausuntojen hankkimista, hakemuksen lähettämistä, päätöksen odottelamista ja itse ohjelman saamista maahantuojalta.

LÄHTEET

Arene ry. Ammattiikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Hakupäivä 7.5.2021.

<https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Bakker Arnold B. & Xanthopoulou Despoina. 2009. The Crossover of Daily Work Engagement: Test of Actor-Partner Interdependence Mode. Journal of Applied Psychology Vol 94. No 6. 1562-1571. American Psychological Association. Vaatii käyttöoikeuden. Hakupäivä 5.5.2021.

<https://psycnet.apa.org/record/2009-21033-015>

Fadyl, Joanna; McPherson, Kathryn; Schüter, Philip & Turner-Stoakes, Lynne. 2011. Work-ability Support Scale. Hakupäivä 18.2.2022.
<https://www.kcl.ac.uk/cicelysaunders/attachments/tools-wss-wss-download.pdf>

Haastattelu 1. 6.2.2024.

Haastattelu 2. 8.2.2024.

Hakanen, Jari. 2011. Työn imu. Tampere. Tammereprint Oy. Hakupäivä 15.3.2022.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=

Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki. Työterveyslaitos. Hakupäivä 17.3.2022.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134953/Työn%20imun%20ja%20työuupumuksen%20kehityskulu.pdf?sequence=1>

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2010. Tutkimushaastattelu. Helsinki, Gaudeamus Oy

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2022. Tutkimushaastattelu. Helsinki, Gaudeamus.. Vaatii käyttöoikeuden. Hakupäivä 14.9.2024.
<https://www.ellibslibrary.com/book/9789523458123>

Huotari, Vesa. 2010. Hierarkkisesta horisontaaliseen ura-ajatteluun. Aikuiskasvatus, 30(2). 84-93. Hakupäivä 11.4.2024.
<https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93866/52544>

Hyvärinen, Matti; Suominen, Eero & Vuori, Jaana. 2021. Haastattelut. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. (toim. Jaana Vuori). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto. Hakupäivä 7.5.2021.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>

Ilmarinen, Juhani. 2006. Pitkää työuraa! Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Työterveyslaitos.

Ilmarinen, Juhani. & Vainio, Vesa. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus TTK, elintarvikealojen työalatoimikunta. Hakupäivä 6.5.2024)
<https://www.selry.fi/wp-content/uploads/2021/05/tyohyvinvointia-kaikille-sukupolville.pdf>

Juhila, Kirsi. 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja (toim. Jaana Vuori) Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto. Hakupäivä 8.5.2021.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Juhila, Kirsi. 2021. Koodaaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto. Hakupäivä 18.5.2021.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

Juvakka, Taru & Kylmä, Jari. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Publishing Oy

Järvikoski, Aila; Takala, Esa-Pekka; Juvonen-Posti, Pirjo & Härkäpää, Kristiina. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksessa ja käytännöissä. Helsinki. Kela. Hakupäivä 17.2.2022.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326>

Kauhanen, Juhani. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki. WSOYpro.

Kauppi, Maarit; Kivimäki, Mika; Aalto, Ville & Oksanen, Tuula. 2019. Sosiaaliset verkostot ja työurien pidentäminen. Helsinki. Työterveyslaitos. Hakupäivä 22.02.2022.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143601/TTL-978-952-261-874-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paikkakunta 2023. (tarkenne poistettu). Hakupäivä 14.4.2023.

Korhonen-Yrjänheikki, Katri. 2019. Kolme miljoonaa vuodessa kankkulan kairoon. Hakupäivä 9.10.2021.

<https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/kolme-miljardia-vuodessa-kankkulan-kairoon/>

Kuula-Luumi, Arja. 2021. Laadullisen aineiston analysointi. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja (toim. Jaana Vuori). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Hakupäivä 3.5.2021.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/laadullisen-aineiston-anonymisointi/>

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 2316/1977/519. Hakupäivä 17.4.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005 3 - 8 §. Hakupäivä: 17.4.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä 26.6.2015/817. Hakupäivä 17.4.2022.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150817?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Laki%20sosiaalihuollon%20ammattihenkilöstä%20>

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380 8 b §. Hakupäivä 10.3.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

Lundell, Susanna; Tuominen, Eva; Hussi, Tomi; Klemola, Soili; Lehto, Eija; Mäkinen, Elina; Oldenbourg, Rita; Saarema-Thiel, Tiina; Ilmarinen, Juhani. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki. Työterveyslaitos.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro.

Mikkola, Leena. 2009. Sosiaalinen tuki työssä: katsaus 200-luvun tutkimuskirjallisuuteen. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2009. Hakupäivä 22.2.2022.

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/22824/Prologi2009_26-47_Mikkola.pdf?sequence=1

Palveluesimiehen haastattelu 4.6.2021

Pekkarinen, Laura. 2021. Kevan tutkimuksia 1/2021: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Keva. Hakupäivä 22.2.2022. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-ra-portti.pdf>

Pitkänen, Sari; Niemelä, Markku; Niemine, Nanna; Aro, Rasmus & Vainio, Anna. 2023. Yksilöllisyys kehitysvammaisten ihmisten asumisessa. Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskus. Hakupäivä 13.5.2024. https://www.tukiliitto.fi/wp-content/uploads/2023/10/20e52138-kehitysvammaisten-laitos-ja-asumisselvitys_20092023.pdf

Pohde 2023. Vammasipalvelut. Hakupäivä 14.4.2023. <https://pohde.fi/palvelut/vammaispalvelut/>

Päivätoimintakeskus (tarkenne poistettu). Hakupäivä 14.4.2023

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Hakupäivä 20.4.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_1.html

Shemeikka, Riikka et al. 2017. Tyluria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot (TYPYKE) -hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017. Hakupäivä 21.4.2021. https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/3866814/38_Työurien+jatkaminen+vaatii+yhteisöllisyyttä+ja+yhteistoiminnallisuutta/97dd63f0-4851-4b27-b965-16c15e8235e3?version=1.0

Siltakorpi, Marjo & Kinnunen, Ulla. 2007. Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. Teoksessa Työ ja ihminen 1/2007, vuosikerta 21, 30-41. Hakupäivä 6.5.2024. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132312/Tyojaihminen_1_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=32

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301, 1:4 §. Hakupäivä 13.5.2024.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 1a. Hakupäivä 22.2.2022.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suutarinen, Marjaana. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Työhyvinvoinnin johtaminen. (Suutarinen, M. & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.). Helsinki. Otava.

Tietoarkisto. 2023a. Anonymisoinnin lähtökohdat. Hakupäivä 8.2.2023.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi/#anonymisoinnin-lahtokohdat>

Tietoarkisto. 2023b. Litterointi. Hakupäivä 8.2.2023.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/#litterointi>

Tietoarkisto. 2023c. Taustatietojen kirjaaminen. Hakupäivä 8.2.2023.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/#taustatiedot>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytöntä ja sen loukausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hakupäivä 6.5.2024.
<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Kasvua ja työtä - Työ- ja elinkeinoministeriön virkamiespuheenvuoro ensi hallituskauden haasteista ja ratkaisuista. Helsinki. Hakupäivä 20.5.2024.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos 1a. Stressi ja työuupumus. Hakupäivä 13.4.2021.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>

Työterveyslaitos 1b. Hakupäivä 14.4.2021.

<https://hyvatyo.ttl.fi/koronavirus/ohje-henkisen-hyvinvoinnin-tueksi>

Valtioneuvosto. 2021. Hakupäivä 8.10.2021. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>

Valtioneuvosto. 2023a. Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Hakupäivä 6.5.2024

<https://valtioneuvosto.fi/hallitukset/hallitusohjelma#/4/0>

Valtioneuvosto. 2023b. Hallitus esittää iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon 0,7 työntekijän henkilöstömitoitukselle lisää siirtymäaikaa. Hakupäivä 7.5.2024.

<https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/hallitus-esittaa-iakkaiden-ymparivuorokautisen-hoidon-0-7-tyontekijan-henkilostomitoitukselle-lisaa-siirtymaika>

Vesala, Hannu T. 2020. Kehitysvamma-alan lähityöntekijöiden ammatti-identiteetti ja työhyvinvointi laitoshoidon lakkauttamisprosessissa. Helsingin ASU-hanke. Espoo: Kehitysvammaliiton tutkimuksia 10. Hakupäivä 10.12.2021.

<https://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/2020/01/kehitysvammaliiton-tutkimuksia-10-verkko.pdf>

Vuori, Jaana. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Laadullinen käsikirja (toim. Jaana Vuori). Hakupäivä 14.5.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>

LIITTEET

LIITE 1. HAASTATTELURUNKO

Teemahaastattelun kysymyslomake / runko

1. Terveys ja toimintakyky
2. Osaaminen
3. Arvot, asenteet, motivaatio
4. Työolot, työyhteisö, johtaminen

LIITE 2. SAATEKIRJE

SAATEKIRJE

(tarkenne poistettu) 1.5.2023

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelen Oulun ammattikorkeakoululla sosiaalialan ammattitutkintoa. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä, jonka aihe koskee työkykyä osana työhyvinvointia. Opinnäytetyön tarkoituksena olisi selvittää millaisia näkemyksiä päivätoimintakeskuksen työntekijöillä on työkyvystä. Aineiston keräämiseen on tarkoitus käyttää ryhmähaastattelua. Toivoisinkin pääseväni keskustelemaan ja kuulemaan mahdollisimman monen asiakkaiden kanssa työskentelevien ammattilaisten kanssa heidän näkemyksistään ja mielipiteistään koskien työkyvyn merkityksestä osana Päivätoimintakeskuksen arkea.

Haastattelu(t) olisi tarkoitus toteuttaa avoimena ryhmähaastatteluna, jossa työntekijät saisivat kertoa vapaasti omista käsityksistään työkyvystä. Pohjateemoina haastattelulle toimivat Juhani Ilmarisen kehittämän työkykyalomallin 4 eri kerrosta. Työkykyalomallin kerrokset ovat lyhyesti kuvattuna seuraavat:

1. Kerros: Terveys ja toimintakyky
2. Kerros: Osaaminen
3. Kerros: Arvot, asenteet, motivaatio
4. Kerros: Työolot, työyhteisö, johtaminen

Näiden pohjateemojen tarkoituksena on lähinnä selkeyttää ja mahdollistaa runko keskustelulle, mutta tarkoituksena ei ole näin sulkea pois muita mahdollisia näkemyksiä työkyvystä joita haastattavilla saattaa olla.

Tiedustelenkin tämän saatekirjeen kautta olisiko päivätoimintakeskuksen organisaatiossa kiinnostuneita haastatteluihin osallistujia? Olisiko mahdollista saada näkemyksiä toimintakeskuksen eri tiimeistä, jotta mahdollisimman moni eri näkökulma pääsisi esille? Toivoisinkin että tiimeissä keskusteltaisiin asiasta ja päätettäisiin yhdessä kuka tai ketkä haluaisivat ottaa osaa tutkimukseen haastattelun kautta? Olisiko mahdollista, että yhteyshenkilönä toimisi esimerkiksi tiimivastaava tai joku muu henkilö jolle halukkaat haastatteltavat voisivat ilmoittautua? Alustava aikataulu haastattelujen tekemiseen on tällä hetkellä toukokuun loppupuoli / kesäkuun alku, mutta olen myös varautunut siihen, että monesta eri syystä johtuen haastattelujen toteuttaminen saattaa siirtyä myös alkusyksylle (elo-syyskuu). Olisiko mahdollista, että saisin tiedon haastatteltaviksi haluavien määrästä viimeistään 22.6.2023?

Haastattelut voitaisiin tehdä työpäivän aikana päivätoimintakeskuksen tiloissa, mikäli tämä sopii. Haastattelut on tarkoitus tallentaa äänimuodossa jälkikäsitteilyä ja analyysiä silmällä pitäen, jonka jälkeen ne tuhoetaan. Henkilö tai tunnistetietoja ei kerätä ja haastattelumateriaali anonymisoidaan transkriptausvaiheessa. Alustava aikataulu haastatteluiden tekemiseen on touko-kesäkuu 2023, tai elo-syyskuu 2023.

Yhteistyöterveisin,
Lari Lahti