

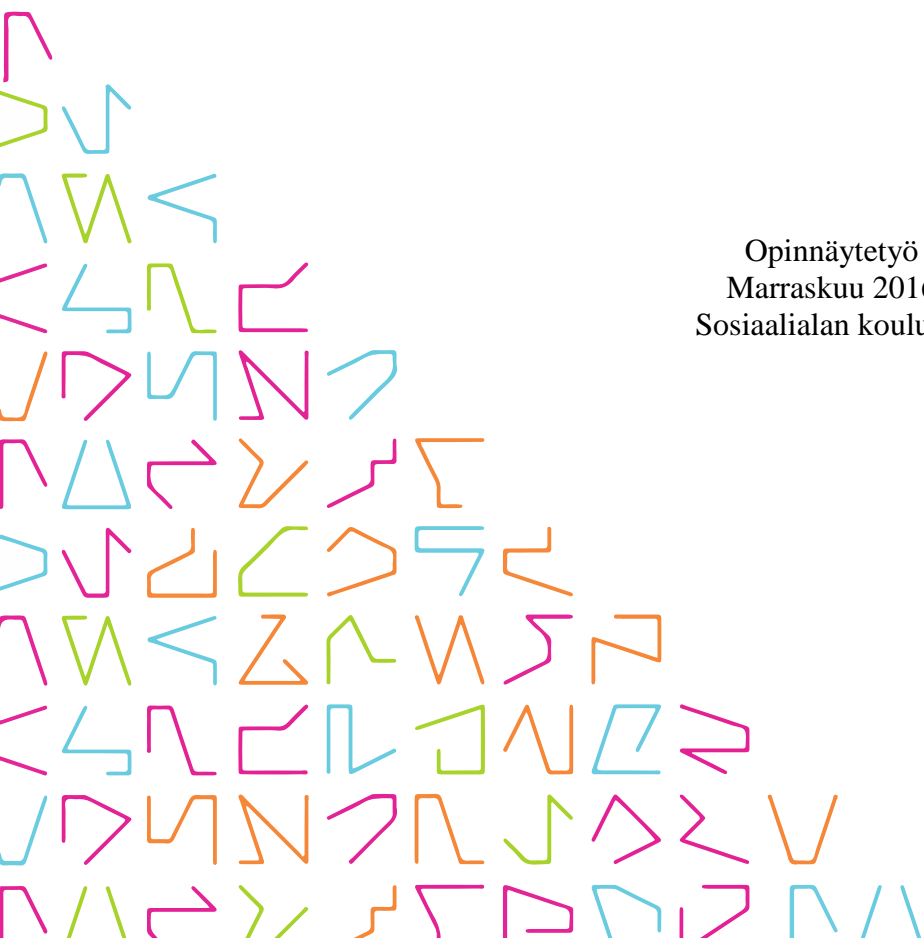


TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖHY- VINVOINNIN TOTEUTUMISESTA TURVAPAI- KANHAKIJOIDEN RYHMÄKODISSA

Katri Ijäs

Opinnäytetyö
Marraskuu 2016
Sosiaalialan koulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutus

IJÄS, KATRI:

Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin toteutumisesta turvapaikanhakijoiden ryhmäkodissa

Opinnäytetyö 53 sivua, joista liitteitä 6 sivua
Marraskuu 2016

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä työhyvinvoinnin toteutumisesta yksin maahan tulleiden alaikäisten turvapaikanhakijoiden ryhmäkodissa. Tavoitteena oli tuoda työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista esille ja selvittää työhyvinvoinnin toteutumisen tilaa. Yhteistyötahona opinnäytetyössä oli Parkkuun ryhmäkoti, joka on Nauha ry:n alaisuudessa oleva yksikkö.

Tutkimuskysymyksinä oli, miten Parkkuun ryhmäkodin työntekijät kokevat työhyvinvointinsa toteutuvan työhyvinvoinnin eri osa-alueilla, mitä vahvuuksia ja haasteita työhyvinvoinnissa on ja mitkä asiat edistävät työntekijöiden hyvinvointia työssä. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena kvantitatiivista otetta hyödyntäen. Tutkimusaineisto kerättiin käyttäen sähköistä kyselylomaketta, johon vastasi Parkkuun ryhmäkodin 13 työntekijästä 10. Kyselyssä kerättiin avoimilla kysymyksillä laadullista aineistoa ja monivalintakysymyksillä määrällistä aineistoa. Laadullisen tutkimusaineiston analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja määrällistä aineistoa tulkittiin ja havainnoitiin sähköisen lomakkeen ja kaaviotyökalun avulla.

Opinnäytetyön keskeisimpinä tuloksina nousi esille, että työhyvinvointi toteutui melko hyvänä ja tasaisena tässä opinnäytetyössä määritellyillä eri osa-alueilla, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Tutkimustulosten perusteella työntekijöiden työhyvinvointia edistävinä asioina koettiin muun muassa liikunta, tiedonkulku, ryhmähenki, palautteen saaminen ja antaminen, koulutukset sekä työn mielekkääksi kokeminen. Työhyvinvointia heikentävinä seikkoina koettiin esimerkiksi tulevaisuuden epävarmuus sekä työn ja henkilökohtaisen elämän epätasapaino.

Keskeisimpänä johtopäätöksenä voidaan todeta, että työntekijät kokevat työhyvinvoinnin melko hyvänä Parkkuun ryhmäkodissa. Jatkotutkimusaiheina voitaisiin tutkia työhyvinvoinnin eri osa-alueista joitakin syvemmin tai keskittyä kokonaan vahvuuksiin ja haasteisiin. Jatkotutkimusaiheeksi nousi myös se, että työhyvinvoinnin kehittämistä ja edistämistä voitaisiin tutkia tarkemmin erityisesti yksin maahan tulleiden alaikäisten turvapaikanhakijoiden ryhmäkodin henkisessä ilmapiirissä.

Asiasanat: työhyvinvointi, ryhmäkoti, yksin maahan tulleet alaikäiset turvapaikanhakijat

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in social services

IJÄS, KATRI:

Employees' Experiences of Occupational Well-being in Asylum Seekers' Group Home

Bachelor's thesis 53 pages, appendices 6 pages
November 2016

The purpose was to find out employees' experiences and opinions of the occupational well-being in a group home for unaccompanied minor asylum seekers. The objectives were to bring out the experiences of the employees and to find out the state of occupational well-being. The study was conducted in co-operation with Parkkuu group home.

The data were collected through electric questionnaire which had qualitative and quantitative questions. Ten employees answered to the questionnaire. The qualitative data were analyzed through content analysis and the quantitative data were analyzed through a electric questionnaire program and chart tool.

The results indicate that the status of employees' occupational well-being in Parkkuu is rather good. The state of occupational well-being was experienced quite similarly and balanced between health, security, communality, valuation and know-how. The results showed different factors that advance and reduce well-being at work.

The most essential conclusion was that occupational well-being is experienced good in Parkkuu group home by the employees'. A possible further study subject could process developing and advancing of the well-being at work in a mental atmosphere of a group home.

Key words: occupational well-being, group home, unaccompanied minor asylum seekers

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	6
2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	6
2.2	Tutkimuskysymykset.....	6
3	TAUSTATIETOA TUTKIMUSYMPÄRISTÖSTÄ	8
3.1	Turvapaikan hakeminen Suomesta	8
3.2	Parkkuun ryhmäkoti.....	10
4	TYÖHYVINVOINTI YKSILÖN JA TARVEHIERARKIAN NÄKÖKULMASTA	13
4.1	Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	13
4.2	Tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat.....	15
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
5.1	Tutkimusote	22
5.2	Tutkimusaineiston kokoaminen	23
5.3	Tutkimusaineiston analysointi	27
6	TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINNIN TOTEUTUMISESTA	29
6.1	Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä	29
6.2	Vahvuudet ja haasteet	36
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	40
7.1	Johtopäätökset ja pohdintaa tutkimustuloksista.....	40
7.2	Luotettavuus ja eettisyys.....	41
7.3	Pohdintaa opinnäytetyöprosessista	43
	LÄHTEET.....	45
	LIITTEET	48
	Liite 1. Kyselylomake 1 (6).....	48

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi koskee kaikkia työssäkäyviä ihmisiä. Työhyvinvointi on tärkeää niin yksilön, yhteisön kuin työorganisaationkin kannalta, sillä työntekijät luovat organisaatioiden tulosta omalla työpanoksellaan. Voidaan ajatella, että hyvinvoivat työntekijät saavat myös hyviä tuloksia aikaan. Työhyvinvointi voi siis vaikuttaa tehtävän työn tuloksiin ja tehokkuuteen, ja työntekijät voidaankin nähdä työorganisaatioiden tärkeimpinä voimavaroina. Erityisesti sosiaalialan vaativissakin työtehtävissä työhyvinvointi ja oma jaksaminen saattavat korostua suhteessa tehtävän työn laatuun.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja työhyvinvoinnin merkityksiä on alettu nostaa yleisesti tänä päivänä yhä enemmän esille, kuin myös työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeyttä. Jokaiselta yksilöltä, yhteisöltä ja työpaikalta löytyy varmasti sellaisia ominaisuuksia, joita kehittämällä voidaan parantaa hyvinvointia työssä. Hyvin toteutuva työhyvinvointi voidaan nähdä kaikkien etuna, joten työhyvinvoinnin kehittäminen on olennainen osa työelämää.

Tämän opinnäytetyön aihepiirinä on työntekijöiden työhyvinvointi yksin maahan tulleiden alaikäisten turvapaikanhakijoiden ryhmäkodissa. Turvapaikanhaku ja siihen liittyvät muut ilmiöt ovat ajankohtaisia aiheita tämän päivän yhteiskunnassa. Henkilökohtainen kiinnostukseni aihetta kohtaan nousi luontevasti omien kokemuksieni kautta. Työskenteleminen yksintulleiden alaikäisten turvapaikanhakijoiden tukiasumisyksikössä, joten aihealue on lähellä itseäni. Valitsin aiheen opinnäytetyölleni sillä perusteella, että aihe on itselleni tärkeä ja mielenkiintoinen.

Yhteistyötahona opinnäytetyössäni on Parkkuun ryhmäkoti, joka on Nauha ry:n yksikkö. Lähtökohtaisesti halusin tuoda opinnäytetyössäni Parkkuun ryhmäkodin työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista esille, sillä työntekijöiden kokemusten kautta voidaan selvittää työhyvinvoinnin toteutumista. Mielestäni työntekijöiden kokemusten ja mielipiteiden näkyväksi tekeminen on hyvä keino selvittää työhyvinvoinnin toteutumista, sillä työntekijät ovat itse aiheen asiantuntijoita. Opinnäytetyön aihe ja näkökulma muotoutuivat melko nopeasti Parkkuun ryhmäkodin kanssa tehtävän yhteistyön alettua, ja opinnäytetyön eräänä tarkoituksena on tuoda Nauha ry:lle hyödyllistä tietoa Parkkuun ryhmäkodin työhyvinvoinnista.

2 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön yleisenä tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ryhmäkodissa ja tavoitteena on tuoda työntekijöiden kokemuksia sekä mielipiteitä työhyvinvoinnista esille. Tarkoituksena on tehdä siis eräänlainen selvitys työhyvinvoinnin toteutumisen tilasta työntekijöiden kokemusten kautta.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvointia Parkkuun ryhmäkodin työntekijöiden näkökulmasta. Parkkuun ryhmäkoti on yksin maahan tulleille alaikäisille turvapaikanhakijoille, ja sen toimintaa ohjaa ja koordinoi Migri eli Maahanmuuttovirasto. Ryhmäkoti on perustettu joulukuussa 2015 ja se on tarkoitettu 0-15- vuotiaille ilman huoltajaa Suomeen tulleille turvapaikanhakijoille. (Nauha ry 2016.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on myös tuottaa Nauha ry:lle tietoa kyseisen yksikön työntekijöiden työhyvinvoinnista, sillä yksikön työhyvinvointia ei ole aikaisemmin tutkittu. Opinnäytetyön toteuttamisen hetkellä on yleisessä tiedossa, että Parkkuun ryhmäkodin toiminta loppuu vuoden lopussa joulukuussa 2016. Näin ollen koko Parkkuun ryhmäkodin yhteisö elää eräänlaisessa muutosvaiheessa, joten on mielenkiintoista kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa hieman poikkeavissa olosuhteissa. Työhyvinvoinnin kartoitus juuri opinnäytetyön toteuttamisen hetkellä on tärkeää senkin kannalta, että työn tavoitteena on myös tehdä ikään kuin yhteenveto ryhmäkodin loppuvalle toiminnalle työhyvinvoinnin näkökulmasta.

2.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda Parkkuun ryhmäkodin työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista esiin, jotta voidaan selvittää ja arvioida työhyvinvoinnin toteutumisen tilaa kyseisessä yksikössä tutkimuksen toteuttamisen hetkellä. Yleisluontoisena tavoitteena on siis kuvata, miten työntekijät kokevat työhyvinvointinsa toteutuvan.

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia lähestytään pääosin Päivi Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat –mallin kautta, joka pohjautuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Näin ollen tutkimuskysymykset tarkentuvat työhyvinvoinnin portaiden ympärille. Rauramon työhyvinvointimalliin palataan opinnäytetyön muissa kappaleissa.

Tarkentavat tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten Parkkuun ryhmäkodin työntekijät kokevat työhyvinvointinsa toteutuvan sen eri osa-alueilla?
2. Mitä vahvuuksia ja haasteita työhyvinvoinnissa on?
3. Mitkä asiat edistävät työntekijöiden hyvinvointia työssä?

3 TAUSTATIETOA TUTKIMUSYMPÄRISTÖSTÄ

3.1 Turvapaikan hakeminen Suomesta

Turvapaikanhaku on ajankohtainen aihe, sillä turvapaikanhakijoita on ollut liikkeellä koko Euroopassa suuria määriä etenkin vuonna 2015, mikä johtuu suurilta osin Syyrian, Irakin ja Afganistanin olosuhteista. YK:n pakolaisjärjestön mukaan kymmenet miljoonat ihmiset ovat joutuneet pakenemaan kodeistaan sotia, konflikteja ja vainoja. Kansainväliset sopimukset velvoittavat Suomea ja muita Euroopan maita ottamaan vastaan kansainvälistä suojelua tarvitsevia turvapaikanhakijoita. (Sisäministeriö 2016.)

Turvapaikanhakijaksi määritellään henkilö, joka hakee turvaa vieraasta valtiosta. Turvapaikanhakijalle voidaan myöntää oleskelulupa humanitaarisin perustein tai suojelutarpeen perusteella, kun turvapaikanhakijaa uhkaa epäinhimillinen tai ihmisarvoa loukkaava kohtelu. Turvapaikanhakijoista pienelle osalle myönnetään pakolaisstatus. Pakolaisella tarkoitetaan henkilöä, jolle on myönnetty kansainvälistä suojelua kotimaansa ulkopuolella, koska ei saa suojelua kotimaassaan. Pakolainen voi olla joutunut jättämään kotimaansa, koska hänellä on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi alkuperänsä, kansallisuutensa, uskontonsa, yhteiskuntaryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteensä vuoksi. (Perustietoa pakolaisuudesta ja turvapaikanhakijoista 2007; Pakolaisneuvonta ry 2009.)

Suomeen saapui vuoden 2015 aikana 32 476 turvapaikanhakijaa, mikä on suuri määrä verrattuna vuoden 2014 hakijamäärään eli 3651 hakijaan. Vuoden 2015 aikana Suomeen saapuneista turvapaikanhakijoista yksin maahan tulleita alaikäisiä oli 3024, eli vuonna 2015 alaikäisiä yksintulleita oli lähes yhtä paljon kuin sitä edeltävänä vuonna turvapaikanhakijoita kaiken kaikkiaan. Yksintulleita alaikäisiä turvapaikanhakijoita on saapunut tänä vuonna Suomeen aikavälillä 1.1.-30.9.2016 yhteensä 323. Alaikäisten yksintulijoiden määrä on siis vähentynyt vuoden 2016 aikana verrattuna edelliseen vuoteen. Tilastojen mukaan vuonna 2015 Suomeen saapui selvästi enemmän turvapaikanhakijoita kuin sitä ympäröivinä vuosina. Kuitenkaan tulevaisuutta ei voida ennustaa, eikä voida tietää, kääntyykö turvapaikanhakijoiden määrä nousuun. (Maahanmuuttovirasto 2016a; Sisäministeriö 2016.)

Turvapaikanhakijoiden suuresta määrästä johtuen Suomeen on perustettu tarpeen mukaan uusia vastaanottokeskuksia ja alaikäisille yksintulleille tarkoitettuja tukiasumisyksiköitä sekä ryhmäkoteja. Koska yksiköitä pidetään yllä tarpeen mukaan ja turvapaikanhakijat ovat vähentyneet vuoden 2015 hakijoiden määrästä, joudutaan yksiköitä lakkauttamaan ja majoituspaikkoja vähentämään. Majoituspaikkoja on myös vapautunut samaan aikaan, kun turvapaikanhakijat ovat saaneet turvapaikkapäätöksiä. Maahanmuuttovirasto ilmoitti helmi-maaliskuussa 2016 yhteensä noin 10200 majoituspaikan vähentämisestä, mikä toteutui touko-syyskuun aikana. Toukokuussa 2016 Maahanmuuttovirasto teki uuden päätöksen lakkauttaa 23 aikuisten ja perheiden vastaanottokeskusta sekä 21 alaikäisyksikköä. Lisäksi lokakuussa 2016 Maahanmuuttovirasto ilmoitti noin 1800 majoituspaikan vähentämisestä. Parkkuun ryhmäkoti on ollut toukokuusta asti lakkautettavien alaikäisyksiköiden listalla, ja siellä toiminta jatkuu edelleen vuoden 2016 loppuun asti. Lakkautuksien ja vähennyksien jälkeen alaikäisyksiköihin jää Suomessa noin 800 asiakaspaikkaa. (Maahanmuuttovirasto 2016b.)

Turvapaikanhakuprosessissa turvapaikanhakijan saavuttua Suomeen hän jättää turvapaikkahakemuksen rajatarkistusviranomaiselle tai poliisille mahdollisimman pian. Poliisi ja rajavartiolaitos selvittävät hakijan henkilöllisyyttä sekä matkareittiä. Tämän jälkeen hakija siirretään vastaanottokeskukseen tai yksityismajoitukseen odottamaan ensin turvapaikkapuhuttelua ja sitten turvapaikkapäätöstä. Asian käsittely siirtyy maahanmuuttovirastolle, joka järjestää turvapaikkapuhuttelun kansainvälisen suojelun tarpeen selvittämiseksi. Puhuttelun jälkeen maahanmuuttovirasto tekee joko myönteisen tai kielteisen päätöksen. Joissakin tapauksissa turvapaikanhakija palautetaan toiseen valtioon, jossa turvapaikkahakemus voidaan käsitellä. Turvapaikanhakija voi valittaa päätöksestä. Luvan saaneiden siirtyminen vastaanottokeskuksista kuntiin pyritään järjestämään mahdollisimman pian, jotta kotoutuminen voi alkaa. (Turvapaikanhakuprosessi 2016)

Turvapaikkamenettelyssä kaikki hakemukset käsitellään yksilöllisesti. Ilman huoltajaa olevan alaikäisen henkilön asiaa käsiteltäessä otetaan huomioon lapsen etu. Etua varmistamassa jokaisella alaikäisellä on oma nimetty edustaja. Alaikäisen henkilön vastaanottoa järjestetään vastaanottolain, kotoutumislain sekä lastensuojelulain perusteella. (Turvapaikanhakuprosessi 2016.)

3.2 Parkkuun ryhmäkoti

Yksin maahan tulleet alle 16-vuotiaat turvapaikanhakijat sijoittuvat Suomessa ryhmäkoteihin. Lapset asuvat ryhmäkodissa turvapaikkahakemuksen käsittelyajan, mikä kestää keskimäärin noin vuoden verran. Ryhmäkoti huolehtii lasten perustarpeista ja tarjoaa välttämättömän turvan ja suojan sekä huolehtii iänmukaisesta huolenpidosta, kasvatuksesta, hoidosta ja tuesta. Ryhmäkodissa kokonaisvaltainen hyvinvoinnin edistäminen ja psykososiaalinen tuki kuuluvat olennaisesti arkeen. (Maahanmuuttovirasto 2016c; Nauha ry 2016.)

Parkkuun ryhmäkoti on yksikkö yksintulleille turvapaikanhakijalapsille, jossa on 14 asiakaspaikkaa sekä 13 työntekijää, ja lokakuussa 2016 ryhmäkodissa on 7 asiakasta. Työskentely Parkkuun ryhmäkodissa tapahtuu kodinomaisessa ympäristössä ja työ itsessään on monipuolista. Ryhmäkodin toimintaa ja arjen käytänteitä on käynnistetty sekä kehitetty noin vajaan vuoden verran joulukuusta 2015 asti. Yksikön vastaavan ohjaajan ja sosiaalityöntekijän Tiia Muriukin (2016) mukaan Parkkuun ryhmäkodin työyhteisössä esimerkiksi työtehtävät ovat selkeitä ja tietyt käytänteet työssä ovat vakiintuneita. Moniammatillisessa työyhteisössä on muun muassa sosiaalityöntekijä, sairaanhoitaja, lähihoitajia sekä muita terveystyö- ja sosiaalialan ammattilaisia. Ryhmäkodin työyhteisö on monimuotoinen, sillä yhteisössä on monen ikäisiä ihmisiä erilaisilla taustoilla, mutta työntekijöitä yhdistää ensikertalaisuus maahanmuuttotyön parissa. (Muriuki 2016; Nauha ry 2016.)

Työskentelyä ryhmäkodissa määrittelevät muun muassa asiakkaiden tuen tarve ja etu, jotka ovat yksilöllisiä lapsen elämäntilanteesta ja kokemuksista riippuen. Turvapaikanhakijalasten taustalla on usein turvaton tilanne kotimaassa, ja monet ovat saattaneet kokea ja paeta esimerkiksi sotatilaa, aseellisia konflikteja, taisteluita tai perheeseen kohdistuvaa väkivaltaa. Alaikäisten turvapaikanhakuun ja maahantuloon liittyy myös ihmiskauppaa ja ihmismassakuljetusta. Turvapaikanhakijoilla voi olla erittäin vaikeita kokemuksia ja menetyksiä kotimaassaan, ja erityisesti lapset tarvitsevat huolenpitoa ja turvaa. Suomeen saapuneet lapset ovat usein olleet pakomatalla pitkään ja he ovat saattaneet joutua vaihtamaan asuinpaikkaa moneen kertaan esimerkiksi elinympäristön muutosten vuoksi. Usein alaikäisen vanhempi tai muu sukulainen kotimaassa on päättänyt lähettää lapsen rauhalliseen maahan turvaan, mutta osa lapsista on saattanut esimerkiksi karata, joutua orvoksi

tai eroon omista vanhemmistaan sekasorron keskellä. (Pakolaisneuvonta ry 2014; Yksintulleet 2009, 3.)

Myös oman työkokemukseni myötä tiedostan, että alaikäiset yksintulleet turvapaikanhakijat elävät tilanteessa, johon saattavat vaikuttaa monet asiat niin turvapaikanhakijan menneisyydestä, nykyisyydestä kuin tulevaisuudestakin. Usein menneisyydessä ja lapsen tai nuoren historiassa olevat traumaattiset asiat voivat ilmetä nykyhetkessä esimerkiksi puhumattomuutena, masentuneisuutena, ahdistuneisuutena tai aggressiivisuutena (Yksintulleet 2009, 3). Nykyhetkessä alaikäisen elämään saattavat vaikuttaa esimerkiksi epätie-toisuus tulevasta ja vieras kieli sekä kulttuuri. Lapsen tai nuoren nykytilanteeseen voivat vaikuttaa negatiivisesti myös esimerkiksi rasismi ja huolta aiheuttavat uutiset omasta kotimaasta. Alaikäisten yksintulleiden elämäntilanne voidaan siis nähdä haavoittuvana ja hankalana, mutta elämää pitäisi kuitenkin jatkaa ja alkaa suunnitella eteenpäin tulevaisuuden turvapaikkaprosessin ollessa yhä käynnissä. Prosessin odotusajan palvelujen tulee olla samanlaisia kaikille alaikäisille, riippumatta tuleeko lapsi jäämään pysyvästi Suomeen, vai palautetaanko hänet takaisin kotimaahansa (Yksintulleet 2009, 3).

Ryhmäkodin eräänä tavoitteena on myös lasten esikotouttaminen Suomeen turvapaikkapäätöstä odottaessa, joten ryhmäkodeissa totutellaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Muriikin (2016) mukaan esimerkiksi koulunkäynti on tärkeä rutiineja luova kiinnekohta Parkkuun yksikön lasten elämässä, sillä se mahdollistaa suomalaiseen yhteiskuntaan kiinni pääsemisen. Esikotouttaminen tarkoittaa vastaanottoaikana tapahtuvaa kotoutumista edistävää toimintaa, jossa viranomaiset sekä muut tahot toimivat aktiivisesti. Esikotoutus tapahtuu siis ennen oleskeluluvan saamista ja kuntaan siirtymistä, ja esikotoutusvaihe kestää keskimäärin noin 1-2 vuotta. Sillä tuetaan myönteisen oleskelulupapäätöksen saaneen ihmisen kotoutumista, mikä auttaa kuntia niiden varsinaisessa kotouttamistehtävässä. (Turpeinen 2015.)

Turvapaikkapäätöstä odottaessa alaikäiset turvapaikanhakijat saavat tukea eri tahoilta, esimerkiksi ryhmäkodista tai tukiasumisyksiköstä, koulusta, sairaanhoidosta ja edustajalta. Tiivistä asiakastyötä tehdessä haavoittuvan asiakasryhmän kanssa asiakkaiden henkinen hyvinvointi voi korostua ja asiakkaiden mahdolliset erilaiset ongelmat voivat näkyä arjessa, mikä vaikuttaa henkiseen ilmapiiriin. Usein erityisesti ryhmäkodin tai tukiasumisyksikön työntekijät ovat tiiviisti turvapaikanhakijalasten arjessa mukana, sillä heidän työympäristönsä on asiakkaiden väliaikainen koti. Näin ollen nämä työntekijät ovat

mukana myös siinä henkisessä ilmapiirissä, jota asiakkaat ja työntekijät yhdessä luovat. Tämä saattaa osaltaan vaikuttaa myös työntekijöiden hyvinvointiin työpaikalla.

Työhyvinvointia edistetään Parkkuun ryhmäkodin työyhteisössä vastaavan ohjaajan mukaan esimerkiksi keskustelemalla ja tarttumalla epäkohtiin. Kokemusten jakaminen työstä on myös eräs keino, jota ryhmäkodissa käytetään paljon arjessa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointipäivät, säännöllinen työnohjaus, liikunta- ja kulttuurisetelien jakaminen sekä kerran viikossa käytettävissä oleva liikuntatunti työajalla ovat myös esimerkkejä työhyvinvoinnin edistämisestä yksikössä. (Muriuki 2016.)

4 TYÖHYVINVOINTI YKSILÖN JA TARVEHIERARKIAN NÄKÖKULMASTA

4.1 Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Opinnäytetyön keskeisin käsite on työhyvinvointi, jonka määrittelyä ja jäsenystä voidaan lähestyä monella eri tapaa sen moninaisuuden vuoksi. Työhyvinvointia säädellään Suomessa esimerkiksi työsuojelulla sekä työterveyshuollolla. Sosiaali- ja terveysministeriö (2016) määrittelee työhyvinvointia kokonaisuutena, jonka muodostaa työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työterveyslaitos (2012) määrittelee työhyvinvointia seuraavasti: ”Turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”.

Työhyvinvoinnin määrittelyyn vaikuttaa myös se, tarkastellaanko sitä esimerkiksi yksilön, yhteisön tai organisaation näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia lähestytään enimmäkseen yksilön näkökulmasta muun muassa työn tutkimuskysymysten perusteella. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarinen korostaa yksilön omaa vastuuta työhyvinvoinnissa, sillä yksittäinen henkilö on suurilta osin itse vastuussa oman työkykynsä huoltamisesta. Ilmarisen mukaan yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan, vaikka myös esimerkiksi työyhteisö, työorganisaatio sekä yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat yksilön työkykyyn. Yksilö voi vaikuttaa aktiivisesti oman työnsä ja työyhteisönsä työkyvyn ylläpitämiseen sekä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. (Mitä työkyky on? 2014; Manka & Manka 2016, 66.)

Yksilön kokonaisvaltainen työhyvinvointi voidaan jaotella esimerkiksi fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Nämä kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisuutena, eikä vain yhden osa-alueen näkökulmasta. Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, jonka eri osa-alueiden lisäksi työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat esimerkiksi myös asiakkaat, elämäntilanne sekä omat luonteenpiirteet. Yksilön tasolla tarkasteltuna työhyvinvoinnin kokemus on subjektiivista. (Manka 2011, 77; Virolainen 2012, 11.)

Fyysinen työhyvinvointi on Virolaisen mukaan näkyvä osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta, sillä se koostuu esimerkiksi fyysisistä työolosuhteista. Myös fyysinen kuormitus ja ergonomia liittyvät vahvasti siihen. (Virolainen 2012, 17.) Tavanomaisia fyysisiä kuormitustekijöitä työelämässä ovat esimerkiksi raskas ruumiillinen työ, hankalat työasennot ja istumatyö (Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen 2015).

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy monia eri asioita, kuten työpaikan ilmapiiri ja työn mielekkäisyys. Myös työn stressaavuus ja työstä aiheutuvat paineet vaikuttavat psyykkiseen työssä jaksamiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin voidaan yhdistää myös henkinen työhyvinvointi. Virolainen kuvaa henkisen työhyvinvoinnin omana osa-alueenaan, johon kuuluu muun muassa mahdollisuus ja pyrkimys itsensä toteuttamiseen sekä henkilökoh-
taiseen kasvuun. Arvomaailmojen kohtaaminen työntekijän itsensä sekä työpaikan välillä kuuluu myös henkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 18, 26-27.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin voidaan liittää yksilön oma sosiaalinen toimintakyky sekä sosiaaliset valmiudet. Virolaisen mukaan sosiaalinen työhyvinvointi rakentuu suurilta osin sosiaalisesta kanssakäymisestä. Näin ollen työyhteisö, ilmapiiri, keskustelut ja kohtaamiset vaikuttavat sosiaaliseen työhyvinvointiin. Myös työkavereihin tutustuminen on tärkeää sosiaalisen työhyvinvoinnin kannalta, ja pääsääntöisesti ystävyyssuhteilla on ihmisen hyvinvointiin hyviä vaikutuksia. (Virolainen, 24-25.)

Työhyvinvointia voidaan jäsentää myös esimerkiksi työhyvinvoinnin dosentin Marja-Liisa Mankan mallilla. Mankan malli työhyvinvoinnista on lähtökohdiltaan voimavara-keskeinen ja sillä haetaan ratkaisuja kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kokemiseen ja työniloon. Mankan työhyvinvointimallissa jäsennellään työniloon sekä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työorganisaation toimintatapoihin perustuen. (Manka 2011, 75-76; Manka & Manka 2016, 76.)



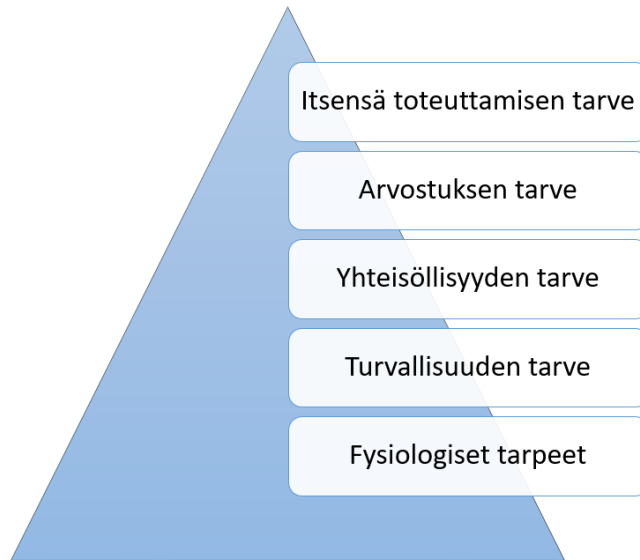
KUVIO 1. Mankan työhyvinvointimallin mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016, 76)

Edellä mainituissa työhyvinvoinnin käsitteen määrittelyissä on mielestäni monia samankaltaisuuksia. Tämän opinnäytetyön työhyvinvoinnin kartoittaminen pohjautuu terveystieteiden maisterin ja työhyvinvoinnin kehittäjän Päivi Rauramon malliin työhyvinvoinnista. Kyseinen malli on kehitetty aikaisempien työhyvinvoinnin määritelmien pohjalta yhdistettynä tarvehierarkiaan (Rauramo 2012).

4.2 Tarvehierarkia ja työhyvinvoinnin portaat

Opinnäytetyössä käytetään teoriapohjana Abraham Maslow'n tarvehierarkiasta johdettua Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallia. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarkastellaan ihmisen perustarpeita suhteessa työhön sekä motivaatioon. Rauramo kuvaa työhyvinvointia portaiden kautta, joissa on viisi vaikuttavaa askelta, Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuen. Nämä askeleet eli työhyvinvoinnin osa-alueet ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. Kyseinen teoria on valittu opinnäytetyöhön sen kokonaisvaltaisuuden ja selkeyden vuoksi. (Rauramo 2012, 8,15.)

Tunnettu humanistisen psykologian teoreetikko Abraham Maslow julkaisi vuonna 1943 motivaatioteorian, jonka mukaan ihmiset ovat motivoituneita saavuttamaan tiettyjä perustarpeita. Näistä perustarpeista muodostuu usein pyramidin muodossa kuvattu Maslow'n tarvehierarkia. (Rauramo 2012, 12-13; McLeod 2016.)

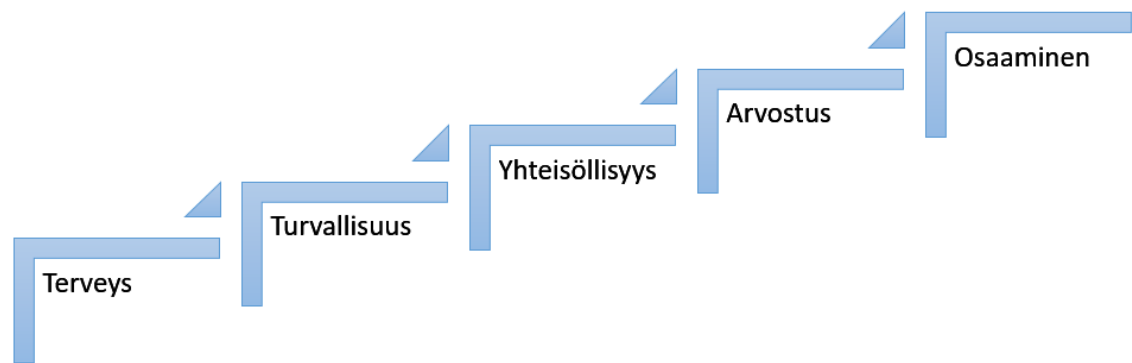


KUVIO 2. Tarvehierarkiapyramidi (Rauramo 2012, 13)

Tietyt ihmisen perustarpeet tietyssä hetkessä ovat Maslowin teoriassa tärkeämpiä kuin toiset. Esimerkiksi pyramidin alimpana olevat fysiologiset tarpeet motivoivat ihmisiä ensimmäisenä toimimaan fysiologisten tarpeiden täyttämiseksi. Kun tarve täyttyy, ihminen alkaa kaivata seuraavia tarpeita, jotka kasvavat tarpeen muodostumisen myötä ihmisen elämässä tärkeämmiksi kuin aiemmin. Aina tietyn hetken vallitseva tarve vaikuttaa ihmisen käytökseen, koska jo tyydytetyt tarpeet eivät ole yhtä esillä ihmisen elämässä. Näin ollen taka-alalla olevat, jopa unohdetut tai tukahdutetut tarpeet eivät motivoi ihmistä aktiivisesti. (A Theory of Human Motivation 2013, 25; McLeod 2016.)

Usein kuitenkin ihmisen käytökseen voi vaikuttaa samaan aikaan useampi kuin yksi perustarve tai motivaatio. Perustarpeet ovat aina yhteydessä siihen tyydytykseen, jonka tarpeen saavuttamisesta saa, mikä tuo motivaatiota ja vaikuttaa käytökseen. Kuitenkaan Maslowin teoria ei ole käyttäytymisteoria, vaan juuri motivaatioteoria. (A Theory of Human Motivation 2013, 5.)

Rauramon (2012) mukaan tarvehierarkiassa määritellyt osa-alueet ovat yhä tänä päivänä päteviä ja tärkeitä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Ihmisen hyvinvointiin vaikuttaa se, kuinka perustarpeet tyydyttyvät niin yksityis- kuin työelämässäkin (Rauramo 2012, 8.) Rauramon työhyvinvointimalli toimii teoreettisena viitekehyksenä tässä opinnäytetyössä. Alla kuvio 3 kuvaa Rauramon luoman työhyvinvointimallin viittä porrasta, jonka alapuolella kerron opinnäytetyöni kannalta oleellisimpia asioita jokaisen portaan sisällöstä yksilön näkökulmasta.



KUVIO 3. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimiva Rauramon työhyvinvointimalli (Rauramo 2012, 15)

Rauramon mallin alimmalla portaalla tavoitellaan terveyttä, joka on ihmisille tärkeä voimavara. Yksilö voi vaikuttaa omaan terveyteensä terveellisillä elintavoilla, ja näin edistää omaa työhyvinvointiaan yleisen hyvinvoinnin lisäksi. Terveellisiä elämäntapoja ovat esimerkiksi säännöllinen ja kohtuullinen liikunta, terveellinen ravinto, kohtuullinen alkoholin käyttö, tupakoimattomuus ja riittävä uni. Terveellisillä elintavoilla voi olla ennaltaehkäisevä ja jopa parantava vaikutus yksilön työkykyyn. Elämäntapojen lisäksi Rauramon mallin mukaan terveyteen vaikuttaa esimerkiksi työn kuormittavuus. Sopiva kuormitus työssä on positiivista, sillä ihminen tarvitsee sekä ruumiillista että henkistä kuormitusta kohtuullisin ja yksilölle sopivin määrin. Stressin kokemukset työn henkisen kuormittavuuden kautta ovat melko tavanomaisia, joita voivat aiheuttaa esimerkiksi omien voimavarojen sekä työn kuormituksen ja vaativuuden kohtaamattomuus. Jos omat voimavarat ovat eri tasolla työn kuormituksen kanssa, voi ihminen kokea stressiä, joka pitkäaikaisena voi johtaa jopa työuupumukseen. Työuupumuksen kehittyminen ja voimakkuus vaihtelevat paljon, mutta sitä voidaan ehkäistä työstä palautumisella. Ihminen tarvitsee työssä jaksamiseen energiaa, jota voidaan kerryttää muun muassa terveellisillä elintavoilla, levolle ja palautumisella. (Rauramo 2012, 27, 43, 56-57.)

Turvallisuuden tarpeeseen työhyvinvoinnissa liittyy Rauramon mukaan esimerkiksi säännöt ja vastuut sekä työympäristö. Turvallisuutta edistetään konkreettisilla ja sujuvilla toimintatavoilla, mutta turvallisuuteen liittyy myös psykologisia tarpeita, joita edistetään esimerkiksi laeilla, säännöillä ja järjestyksellä. Turvallinen työpaikka luodaan koko työpaikan henkilöstön osalta yhteistyöllä, osallistumisella ja yhteisiä sääntöjä noudattamalla. On tärkeää, että työntekijät tiedostavat oman vaikutuksensa ja vastuunsa yleiseen turvallisuuteen työpaikalla. Työturvallisuus on työyhteisön eli kaikkien työntekijöiden vastuulla, kuten myös sen edistäminen ja mahdollisten turvallisuutta uhkaavien asioiden torjuminen. (Rauramo 2012, 69.)

Turvallinen, terveellinen ja tarkoituksenmukainen työympäristö tukee sekä työntekijää että työtä ja edistää laadukasta työskentelyä. Työympäristöön kuuluu fyysinen, toiminnallinen, psyykinen ja sosiaalinen ympäristö. Kun työympäristö on työpaikalla kunnossa, henkilöstö voi keskittyä varsinaiseen työskentelyyn. Yksittäinen työntekijä voi osallistua aktiivisesti omalta osaltaan työolojen kehittämiseen, ja esimerkiksi siisteyden sekä järjestyksen ylläpito parantaa turvallisuutta. Sopiva työmäärä voi vaikuttaa työntekijöiden valmiuksiin kehittää työoloja sekä työympäristön turvallisuutta. Liiallinen työmäärä voi aiheuttaa monia haittoja, esimerkiksi työntekijöiden väsymystä, stressiä, tarkkaavaisuuden heikentymistä ja vihreitä työssä. Liiallinen työmäärä voi myös lisätä tapaturmariskiä, joten kiireen ja liian työmäärän hallinnalla ja työaikasuojelella parannetaan työturvallisuutta. (Hälikkä 2014; Rauramo 2012, 78-79; TTL 2015.)

Rauramon mallin kolmas porras on yhteisöllisyys, mikä liittyy sosiaalisuuteen ja vuorovaikutukseen työpaikalla. Hyvässä työyhteisössä yksilöt voivat hyvin ja heillä on jokaisella oma tärkeä rooli. Kun yhteisö voi hyvin, myös yksilöiden vahvuudet ja voimavarat pääsevät hyvin esille. Työyhteisön tärkeyttä tuo esille myös se, että ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työhyvinvointia ja viihtyvyyttä. Ihmissuhteista saatu sosiaalinen tuki voi myös lieventää elämässä esiintyviä vaikeuksia ja paineita. Työpaikan sosiaalisia suhteita voi jokainen työntekijä edistää omalla positiivisella vuorovaikutuksellaan, mikä vaikuttaa myös paljon työpaikan yleiseen ilmapiiriin. (Rauramo 2012, 104-105.)

Työpaikan ilmapiiri on moniulotteinen kokonaisuus, joka Rauramon mukaan (2012, 107) koostuu siitä kokonaisuudesta, jonka työorganisaatioilmapiiri, johtamistyyli sekä työyhteisö muodostavat. Kaikki työyhteisön jäsenet vaikuttavat ilmapiiriin ja ovat myös tär-

keitä toimijoita ilmapiirin kehittämässä sekä ongelmatilanteiden ratkaisussa ja ennaltaehkäisyssä. Työyhteisön hyvää ilmapiiriä edistää, kun kaikki ovat sitoutuneita sen kehittämiseen. Hyvään ilmapiiriin tarvitaan esimerkiksi myös hyviä esimies-alaisuhteita, oikeudenmukaisuutta, joustavuutta ja yhteishenkeä. Erilaisuuden ja monimuotoisuuden arvostus voi olla osa hyvän ilmapiirin myönteistä kehitystä. Usein työyhteisöt ovat moninaisia, mikä voi liittyä esimerkiksi yksilöiden ikään, sukupuoleen, kulttuuristaan, koulutukseen tai temperamenttiin. Kaikilla on omat eroavaisuutensa muista ihmisistä, ja työyhteisön kannalta tätä asiaa kannattaa hyödyntää mahdollisimman paljon tuomalla eri ihmisten vahvuuksia ja osaamisaloja esille. Monimuotoinen yhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työpaikan tehokkuuteen positiivisesti. Ilmapiiriltään hyvässä työyhteisössä huomioidaan jokaisen kyvyt ja kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti. (Rauramo 2012, 108, 112-113.)

Arvostus on Rauramon työhyvinvointimallin seuraava ja neljäs porras. Arvostuksen kokeminen ja saaminen ovat edellytyksiä ihmisen itsetunnolle ja sen kehittymiselle. Työpaikalla arvostus voi näkyä esimerkiksi siinä, että jokaista kohdellaan arvostavasti ja huomioidaan jokaisen antama työpanos. Arvostuksen osoittaminen nostaa työpaikan yhteisöllisyyttä ja yhteistyön tuloksia. Työyhteisön ja esimiehen osoittama arvostus heijastuu siitä, miten yksilö itse arvostaa työtään sekä itseään. Työ voi merkitä eri ihmisille eri asioita, ja ihmisen oma kokemus työn merkitysevyydestä vaikuttaa luonnollisesti työn arvostukseen. Työ voidaan nähdä merkitykseltään esimerkiksi pakollisena pahana, toimeentulon mahdollistajana, urana, kutsumuksena tai elämäntehtävänä. (Rauramo 2012, 124-125.)

Työn arvostus ja merkitykset liittyvät vahvasti työn mielekkyyden kokemukseen, mikä on tärkeä osa työhyvinvointia. Työn mielekkyys on subjektiivinen kokemus, mikä muodostuu työn arjen todellisuudesta, muun muassa itse työstä, olosuhteista, työkuulttuurista ja koko työympäristöstä sekä odotuksista ja arvoista. Esimies voi tukea työn mielekkyyttä tarjoamalla ja mahdollistamalla mielekkäät työolosuhteet. (Rauramo 2012, 126) Yksilön asenne vaikuttaa myös ratkaisevasti työn mielekkyyden kokemukseen ja Rauramon mukaan (2012, 143) työntekijät voivat edistää arvostusta työpaikalla esimerkiksi ottamalla työnsä tosissaan ja sitoutumalla työpaikan arvoihin.

Palautteen antaminen ja saaminen kuuluvat myös arvostuksen tarpeeseen. Palautteen on oltava rakentavaa, jotta se vaikuttaa työhyvinvointiin ja työn tuloksiin positiivisesti. Palautteen antaminen ja saaminen on olennaista työpaikalla, koska se mahdollistaa arvioinnin sekä kehittämisen ja lisää työn mielekkyyttä sekä onnistumisen kokemuksia. Rakentava palaute voi olla parhaimmillaan kun se on aito ja vastaanottajansa arvostama, ja pahimmillaan ilman palautteen saamista työntekijä voi alkaa kokea itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi työpaikalla. Esimies on tärkeässä asemaassa palautteen antamisessa, ja esimerkiksi dialogisuuteen perustuvat kehityskeskustelut ovat hyviä mahdollisuuksia antaa ja vastaanottaa palautetta. Mielestäni on tärkeää myös, että yhteisistä asioista puhutaan työpaikalla avoimesti ja palautetta annetaan koko työyhteisön kesken työn arjessa, sillä erityisesti positiivinen palaute luo kannustavaa ilmapiiriä. Palautteenantoa ja puhumisen kulttuuria voidaan kehittää siis koko työyhteisön voimin. (Rauramo 2012, 135-141.)

Rauramon mallin viimeisenä portaana on osaaminen, mikä liittyy yksilön näkökulmasta oman työn hallintaan ja osaamisen ylläpitoon. Rauramon mukaan (2012, 146) hyvinvoinnin kannalta on merkittävää, että tehtävä työ vastaa työntekijän ominaisuuksia, on sopivan haastavaa ja vastaa myös odotuksia. Työntekijältä vaaditaan siis riittävää osaamista työtehtäviinsä. Kun työ on tekijälleen sopivan haastavaa, siitä voi saada muun muassa tärkeitä oppimisen kokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita. Sopivan haasteellinen työ myös vaikuttaa työmotivaatioon ja työssä kehittymiseen työhyvinvoinnin lisäksi. Yksilön kannalta ihanteellisessa tilanteessa työ sopii työntekijän elämäntilanteeseen, vastaa arvoja ja tukee kokonaisvaltaista elämässä kehittymistä sekä tasapainoa. (Rauramo 2012, 156-157.)

Työssä tapahtuva oppimisen edistäminen on tärkeää sekä työntekijöille että työorganisaatiolle. Oppiminen ja osaamisen ylläpito edistävät työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia, ja työntekijöiden on voitava hyvin luodakseen hyviä tuloksia työorganisaatiolle. Esimies voi toimia oppimisen ja osaamisen edistäjänä esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuuksia työnohjaukseen ja koulutuksiin. Usein työntekijöiltä vaaditaan myös itseohjautuvuutta ja motivaatiota oman osaamisensa kehittämiseen, sillä oppimismotivaatio on oleellista uuden opettelussa. Esimies voi antaa alaisilleen vastuuta ja vapautta suunnitella ja kehittää työtä sekä työtapoja ja näin myös omaa osaamista. Myös työn arjessa oppiminen on tärkeää, ja erityisesti työyhteisön kesken jaettavat tiedot ja taidot ovat suuri osa työssä

oppimista. Kun työtä tehdään yhdessä, voidaan hyödyntää sekä yksilöiden ammatillista että organisaation osaamista. (Rauramo 2012, 150-151.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimusote

Sosiaalialan tutkimuksessa usein teoreettinen analyysi perustuu aikaisempaan tutkimukseen sekä tutkijan omaan ajatteluun ja empiirinen analyysi perustuu mittaustuloksiin ja/tai tekstiaineistoon. Empiirisen analyysin mittaustulokset ja tekstiaineistot jaetaan usein kvantitatiiviseksi ja kvalitatiiviseksi. Jaottelusta saattaa seurata yhteiskuntatieteiden tutkimusmetodien professorin Pertti Tötön (2004, 9) mukaan ajatus siitä, että tutkimus olisi täysin kaikilta piirteiltään joko kvantitatiivista tai kvalitatiivista. Usein tutkimukset ovat monimenetelmällisiä ja niissä on sekä määrällisiä että laadullisia suuntauksia, ja sama pätee myös tässä opinnäytetyössä. (Töttö 2004, 9-11.)

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus kvantitatiivista tutkimusotetta hyödyntäen. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on moninainen tapa tutkia, sillä siihen sisältyy erilaisia lähestymistapoja sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat esimerkiksi ymmärtämisen ja jäsentämisen halu sekä merkityksien esille tuominen. Merkitysten ja kokemusten huomioinnissa subjektiivisuus on tärkeässä osassa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, miten asioita koetaan pääroolissa olevan tutkittavan henkilön näkökulmasta. Siinä voidaan korostaa erityisesti henkilön roolia oman elämänsä maailmansa kokijana ja toimijana. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2011, 81-82.) Opinnäytetyössäni pyritään muun muassa jäsentämään, miten Parkkuun ryhmäkodin työntekijät kokevat työhyvinvointinsa, ja opinnäytetyön empiirisen osuuden päätarkoituksena on tuoda työntekijöiden mielipiteitä sekä kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen toteutumisesta esille.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusote perustuu mittaamiseen. Määrällisyys näkyy opinnäytetyössäni, sillä aineistonkeruu toteutetaan tyypillisesti kvantitatiiviseen otteeseen liitettyllä kyselylomakkeella. Kuitenkaan en luokittele tutkimusotetta määrälliseksi, sillä esimerkiksi tutkimuksen kohderyhmä on melko pieni kvantitatiiviseen tutkimukseen ja tavoitteeni tutkimuksen suhteen ovat enemmän laadullisia kuin määrällisiä. Opinnäytetyöni aineistonkeruun tarkoituksena on tuottaa myös laadullista aineistoa analysoita-

vaksi, joten kyselyssä on myös avoimia kysymyksiä. Usein kvanttitutkimuksessa tutkittava ilmiö pyritään hajottamaan mitattaviksi osioiksi, esimerkiksi juuri kyselyn kysymyksiksi. (Ronkainen ym. 2011, 84.)

Kyselylomakkeella toteutettava tutkimus voidaan jaotella kahteen eri asetelmaan, jotka ovat poikittaistutkimus ja pitkittäistutkimus. Tässä opinnäytetyössä tehdään poikittaistutkimusta, koska aineisto kerätään yhdessä ajankohdassa, ja poikkileikkausaineistosta tehtävillä analyyseillä voidaan kuvailla eri ilmiöitä. (Vastamäki 2015, 121.) Opinnäytetyöni tutkimusta voitaisiin kuvailla myös esimerkiksi tapaustutkimukseksi, koska siinä pyritään kuvaamaan tiettyä rajattua kokonaisuutta tiettyä ajankohtana. Tässä tapauksessa tutkimuskohteena on Parkkuun työntekijöiden työhyvinvoinnin tilanne kyseisenä ajankohdana. Yleensä tapaustutkimuksessa on kyse monista tietyyn tilanteeseen vaikuttavista asioista, ja niistä pyritään saamaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuvaus. (Case-tutkimus 2007.)

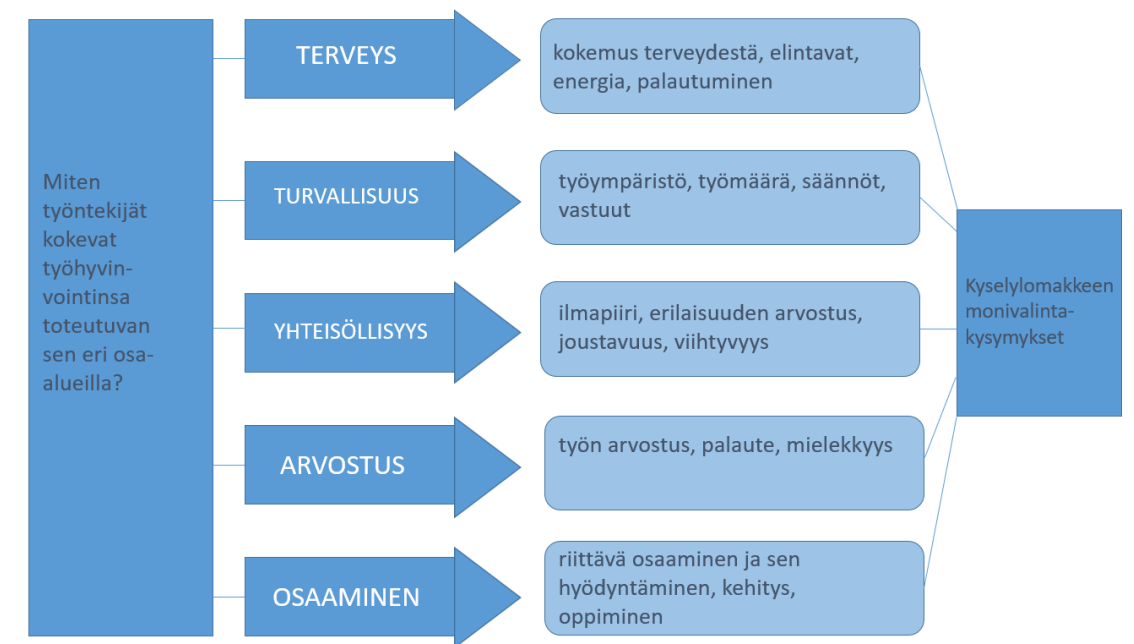
Opinnäytetyössä on siis esimerkiksi kvalitatiivisia, kvantitatiivisia ja tapaustutkimukseen liittyviä piirteitä, joten en luokittele sitä täysin kvalitatiiviseksi. Kuitenkin määrittelen tutkimuksen pääosin laadulliseksi, sillä sen pyrkimykset ovat perinteisen jaottelun mukaan enemmän laadullisia kuin määrällisiä kuten jo edellä mainittu. Samassa tutkimuksessa voidaan soveltaa, yhdistää sekä hyödyntää erilaisia tapoja, ja eri tutkimusotteet voivat mennä päällekkäin (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2008, 7).

5.2 Tutkimusaineiston kokoaminen

Opinnäytetyössä käytetään sähköistä kyselylomaketta menetelmänä tutkimusaineiston keräämiseen. Koin kyselyn olevan selkein metodi opinnäytetyön aineistonkeruuseen, sillä kysely on tehokas tapa kerätä tietoa ja mielipiteitä. Kyselyn avulla voidaan myös kartoittaa kokemuksia, joka on yhtenä opinnäytetyön tavoitteena. Tutkimusaineiston keruumenetelmän valintaan vaikutti tutkimuskysymysten lisäksi myös opinnäytetyön aikataulu. Kysely vaikutti sopivan opinnäytetyöprosessiin aikataulullisesti paremmin, kun esimerkiksi haastattelu, ja aikataulua suunniteltaessa kysely osoittautui realistiseksi valinnaksi. Vallin ja Perkkilän mukaan (2015, 109) verkkokyselyn suurena etuna on sen nopeus sekä kyselyn toimittamisessa että palauttamisessa. Mielestäni kysely on siis sopiva keino kerätä vastauksia opinnäytetyön kysymyksiin (liite 1).

Kyselyn taustateoriana toimii Rauramon määrittelemä työhyvinvointimalli. Kyselyn teemat liittyvät siis vahvasti Rauramon määrittelemiin osa-alueisiin eli terveyteen, turvallisuuteen, yhteisöllisyyteen, arvostukseen ja osaamiseen. Kysely koottiin pääosin näiden aihealueiden ympärille, ja suurin osa kysymyksistä on johdettu kyseisestä teoriasta.

Tutkimusteeman, eli tässä tapauksessa työhyvinvoinnin, operationalisointi aloitetaan pilkkomalla teemaa osiin, väittämiksi tai kysymyksiksi. Esimerkiksi, jos halutaan tietää, kokeeko vastaaja turvallisuuden toteutuvan työhyvinvoinnin kannalta, määritellään, mitkä asiat vaikuttavat turvallisuuteen. Työhyvinvoinnin kannalta turvallisuuteen vaikuttavat Rauramon mallin mukaan muun muassa työympäristö, työmäärä sekä yhteiset säännöt ja vastuut. Alla olevaan kuvioon 4 sekä kyselylomakkeeseen on koottu Rauramon työhyvinvointimallista keskeisimpiä asioita eri aihealueisiin. Kyselylomakkeen monivalintakysymysten väittämät on muotoiltu työhyvinvoinnin osa-alueiden keskeisimmistä asioista, kuten esimerkiksi väittämä ”koen työympäristöni turvalliseksi”.



KUVIO 4. Kyselyn monivalintakysymysten kokoaminen operationalisoinnin avulla

Monivalintakysymysten väittämillä haetaan vastauksia kokemuksiin ja mielipiteisiin. Asenteita mitataan usein Likertin asteikolla, joka järjestelee vastauksia mielipideasteikon mukaan. Asteikon ääripäät ovat ”täysin eri mieltä” ja ”täysin samaa mieltä” ja sen toiseen

suuntaan samanmielisyys vähenee ja toiseen kasvaa. Vastausvaihtoehtoihin kuuluvat kyseisessä opinnäytetyössä myös vaihtoehdot ”jokseenkin eri mieltä”, ”ei samaa eikä eri mieltä” ja ”jokseenkin samaa mieltä”. Vastaaminen tapahtuu valitsemalla asteikolta vastaajan mielipidettä lähinnä oleva vaihtoehto. Pariton määrä vastausvaihtoehtoja on perusteltu sillä, että vastaaja voi olla myös ”ei samaa eikä eri mieltä”. (KvantiMOTV 2007; Kananen 2015, 240; Valli 2015, 98.)

Kyselylomake on puolistrukturoitu, eli siinä on sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset ovat lomakkeessa monivalintakysymyksiä, joihin sisältyy valmiit vastausvaihtoehdot. Avoimiin kysymyksiin henkilö vastaa omin sanoin. Aineistonkeruussa kyselyn avoimet kysymykset voidaan nähdä kvalitatiivista ja strukturoidut kysymykset kvantitatiivista tietoa tuottavina. (Ronkainen ym. 2011, 114.)

Kyselyn avointen kysymysten tarkoituksena on saada vastauksia muun muassa siihen, mitkä asiat edistävät työntekijöiden työhyvinvointia. Jokaisen kyselyssä käsiteltävän työhyvinvoinnin aihealueen viimeinen kysymys on avoin. Lisäksi aivan kyselyn lopussa on kaksi avointa lisäkysymystä. Kaikki lomakkeen kysymykset on pyritty muotoilemaan niin, että niissä on korostettu yksilöä, jotta niihin olisi luontevaa vastata oman henkilökohtaisen kokemuksen mukaan.

Kyselyssä on 28 kysymystä taustakysymysten lisäksi. Kyselystä tuli melko pitkä, mutta kuitenkin mielestäni sopivan mittainen verrattuna tutkimuskysymyksiin ja siihen tietoon, mitä kyselylomakkeella halutaan saada. Koska opinnäytetyön eräänä tarkoituksena on selvittää työhyvinvoinnin toteutumista Parkkuun ryhmäkodissa, on mielestäni tärkeää käsitellä työhyvinvointia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Rauramon malli työhyvinvoinnista on kokonaisvaltainen ja käsittelee eri osa-alueita, joten myös kyselylomakkeessa käsitellään kaikkia osa-alueita jonkin verran. Kyselyä tehdessä pohdintaa aiheutti muun muassa, kuinka saada kyselystä tarpeeksi kattava ja silti mielekkään mittainen sekä vastattavaksi kohderyhmälle että analysoitavaksi opinnäytetyön tekijälle työn laajuuteen verrattuna. Liian pitkän kyselyn ongelmana on se, ettei vastaaja välttämättä jaksaa keskittyä viimeisiin kysymyksiin. Toteutettavan kyselylomakkeen sopiva maksimipituus vaihtelee esimerkiksi kohderyhmän ja aihealueen sekä sen merkityksen mukaan. (Valli 2015, 87).

Kyselylomake on toteutettu sähköisesti E-lomake 3- ohjelmistolla, joka on Eduix Oy:n tuottama ja Tampereen ammattikorkeakoulun käytössä oleva työkalu. Sähköinen kysely sopi opinnäytetyöprosessiin parhaiten, koska se on käytännöllinen tapa kerätä aineistoa. E-lomakeohjelmistolla saa toteutettua ulkoasultaan selkeitä lomakkeita, mikä tulee myös huomioida kyselyn suunnittelussa. Kysely oli ajastettu ohjelmiston avulla, ja siihen oli viikko aikaa vastata. Suunnittelimme yhdessä yhteistyötahon kanssa sopivan ajankohdan kyselylle niin, että mahdollisimman monet työntekijät pääsivät vastaamaan kyselyyn työajalla vuorotyön sekä lomien puitteissa.

Tutkimuksen kohderyhmänä, eli ihmisryhmänä, johon tutkittava ilmiö liittyy, on koko Parkkuun ryhmäkodin henkilökunta. Tutkimuksessa ei käytetty otantamenetelmiä, vaan kysely osoitettiin koko kohderyhmälle. (Kananen 2015, 266.) Lopulta kyselyyn vastasi 10 henkilöä mahdollisesta 13 henkilöstä, joten toteutunut otos on noin 77 %.

Käytännössä kyselylomake lähetettiin kaikille Parkkuun ryhmäkodin työntekijöille sähköpostitse. Lähetetyssä sähköpostissa oli linkki sähköiseen kyselyyn ja lyhyesti oleellista tietoa opinnäytetyön tarkoituksesta. Viesti toimi samalla saatekirjeenä, sillä siinä mainittiin myös muita tutkimukseen liittyviä seikkoja sekä yritettiin motivoida viestin vastaanottajia vastaamaan kyselyyn. Sähköinen linkki kyselyyn laitettiin Parkkuun vastaavan ohjaajan toimesta myös Nauha ry:n Yammer-verkostoon, joka on yksityinen sosiaalinen verkko organisaation sisäisiin asioihin. Yammerissa on Parkkuun ryhmäkodilla omat ryhmän sivut, jonne kysely laitettiin helposti saataville. Kyselyn laitto sähköpostin lisäksi Yammeriin toimi myös muistutuksena työntekijöille kyselyyn vastaamisesta, sillä yhteisistä verkostoa käytetään koko organisaatiossa aktiivisesti.

Yhteistyö Parkkuun ryhmäkodin kanssa on ollut sujuvaa, ja Parkkuun esimiehet ovatkin helpottaneet tutkimuksen toteuttamista. Koko opinnäytetyöprosessi lähti nopeasti käyntiin heti aiheen selkiytymisen jälkeen. Esimerkiksi se, että kyselylomake kehoitettiin täyttämään työajan puitteissa, luultavasti helpotti vastausten saamista. Kohderyhmän saavuttaminen on ollut vaivatonta hyvän yhteistyön ansioista.

Kysely oli mielestäni tähän opinnäytetyöhön sopiva valinta esimerkiksi myös sen vuoksi, että kyselyssä tutkija ei voi suoraan olemuksellaan vaikuttaa tutkimuksen kohteisiin ja vastauksiin. Tutkimuksessa objektiivisuus edellyttää, että tutkija katsoo tutkimuskoh-

detta- ja ilmiötä ulkoapäin sivustakatsojan näkökulmasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Koska tutkimuksen aihepiiri ja ilmiö ovat lähellä itseäni, tiedostan hyvin omat asenteeni ja uskomukseni aihetta kohtaan. En halunnut, että oma näkemykseni voi vaikuttaa haastattelutilanteessa haastateltaviin henkilöihin. Kyselyllä pyrin siis saamaan melko henkilökohtaiseen aiheeseen avoimempia ja luotettavampia vastauksia kuin haastattelulla.

5.3 Tutkimusaineiston analysointi

Kvantitatiivisen aineiston eli monivalintakysymysten tarkoituksena on siis selvittää eri väittämien ja vastausvaihtoehtojen kautta, miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin liittyviä asioita. Määrällisistä kysymyksistä kävin jokaisen väittämän kerrallaan läpi, kokosin eri vastausvaihtoehtoihin tulleet vastauksien lukumäärät ja muutin prosenteiksi. Tampereen ammattikorkeakoulun käytössä oleva e-lomakeohjelmisto näytti vastaukset selkeästi, joten oli mielestäni melko vaivatonta käydä vastauksia läpi. Kyselyn monivalintakysymysten vastauksista osa on siirretty Microsoft Word- ohjelman kaavio-työkalun avulla luotuihin kuvioihin, joissa havainnoidaan vastauksia. Osa vastauksista kuvataan sanallisesti. Kyselyssä jokainen vastaaja valitsi jokaisen väittämän kohdalle yhden vastausvaihtoehdon, joten jokaiseen monivalintakysymykseen on saman verran vastauksia. Vastaajien lukumäärä on siis 10 jokaisessa monivalintakysymyksessä. Seuraavassa luvussa esitellään sekä kuvat että sanalliset selitykset tutkimuksen tuloksista.

Lähes jokaiseen monivalintakysymykseen on samat vastausvaihtoehdot: täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Kaavioissa tai sanallisissa kuvauksissa ei kuitenkaan esitetä jokaista vastausvaihtoehtoa, mikäli kukaan vastaajista ei ole valinnut kyseistä vaihtoehtoa. Poikkeuksena monivalintakysymyksen vastausvaihtoehdoista on väittämä numero 26, jonka vastausvaihtoehdot ovat: todella huono, jokseenkin huono, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin hyvä ja todella hyvä.

Lomakkeessa oli kaksi muuttujaa, sukupuoli ja kokemus sosiaalialalta, mutta en lähtenyt näitä tietoja erittelemään, koska halusin lopulta varmistaa, ettei tuloksista voi päätellä

yksittäisiä ihmisiä vastaajien määrän ollessa pieni. Esimerkiksi ikämuuttujaa ei ollut lomakkeessa, koska sekään ei mielestäni ollut täysin välttämätön tieto tutkimuksen kannalta.

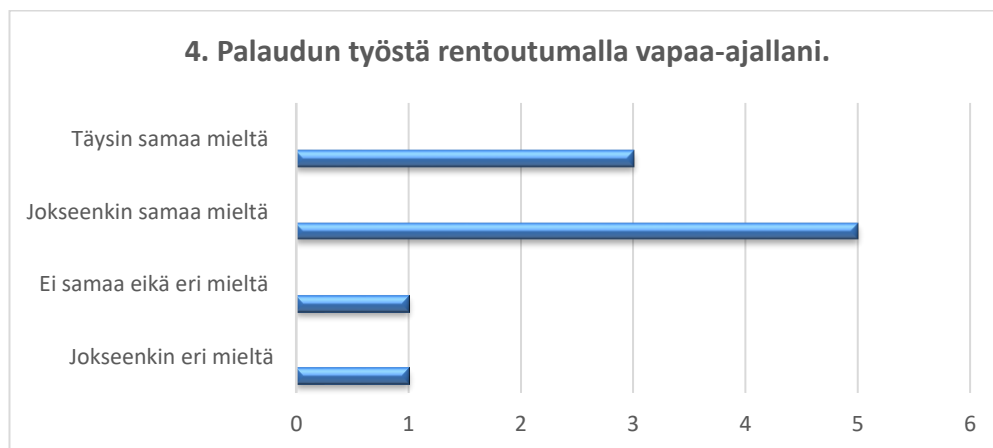
Avoimia kysymyksiä eli laadullista aineistoa lähestyin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinojen avulla. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pääpaino on aineistossa, ei teoriassa. Aineistosta etsitään tutkimuskysymysten kannalta keskeisiä asioita ja tekstistä ilmenevät teemoja, jotka luokitellaan pelkistettyjen ilmaisujen avulla. Opinnäytetyöni laadullisen aineiston vastaukset ovat osa melko lyhyitä, mutta pelkistämäinen oli kuitenkin tarpeellista. Pelkistettyjä ilmaisuja listaamalla saadaan luotua luokkia, joiden tarkoituksena tässä opinnäytetyössä on etsiä samankaltaisuuksia vastauksista ja jäsenellä löydettyjen teemojen merkityksiä. Kyselyn avointen kysymysten vastaukset esitetään seuraavassa luvussa eriteltyinä taulukoihin. Taulukoissa kuvataan aineistosta löytämiäni teemoja eli luokkia, ja sitä kuinka monta kertaa löydetty teema ilmenee tekstiaineistossa. Vaikka vastaukset ovat osa lyhyitä, ne olivat osa kattavia ja sisälsivät jopa monta eri teemaa. Olen nostanut tähän raporttiin myös suoria sitaatteja avointen kysymysten vastauksista. (Laadullinen sisällön analyysi 2016.)

6 TYÖNTEKIJÖIDEN NÄKEMYKSIÄ TYÖHYVINVOINNIN TOTEUTUMISESTA

6.1 Työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä

Terveys

Kyselyn vastaajista 30% oli väittämän ”koen olevani terve” kanssa jokseenkin samaa mieltä ja 70% oli täysin samaa mieltä. Väittämään ”minulla on terveelliset elintavat” vastattiin niin, että 10% ei ole samaa eikä eri mieltä, 30% on täysin samaa mieltä ja 60% on jokseenkin samaa mieltä. Puolet eli 50% työntekijöistä oli kyselyn mukaan jokseenkin samaa mieltä ja puolet täysin samaa mieltä siitä, että heillä on riittävästi energiaa työstä suoriutumiseen. Alapuolessa kuviossa tarkastellaan työntekijöiden vastauksia työstä palautumiseen.



KUVIO 5. Mielipiteiden jakautuminen työstä palautumisen suhteen

Kaikki vastanneet työntekijät siis kokevat itsensä terveeksi ja suurimmalla osalla on terveelliset elintavat vastauksien mukaan. Kaikki vastanneet kokevat, että heillä riittää energia työskentelyyn, mutta kaikki eivät silti koe palautuvansa työstä rentoutumalla vapaa-ajalla.

Avoimeen kysymyksen terveyden edistämisestä työhyvinvoinnin kannalta vastasi 9 työntekijää. Vaikka vastaukset olivat osa melko lyhyitä, niissä oli osassa sisällöllisesti monta eri teemaa. Alla olevassa taulukossa esitetään teemat eli luokat, jotka nousivat aiheistosta mielestäni merkittävimmin esille, sillä ne mainittiin useimmiten. Myös muita

työhyvinvoinnin osa-alueita käsittelevissä taulukoissa tämän luvun edetessä mainitaan vain mielestäni merkittävimmät teemat.

TAULUKKO 1. Vastaajien terveyttä edistävinä koetut asiat työhyvinvoinnissa

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Liikunta	6
Lepo	4
Mielen hyvinvointi	3
Harrastus	3
Työyhteisö	2

Esimerkiksi kuusi vastaajaa oli vastannut kyselyyn liikunnan olevan terveyttään edistävä asia, mikä näkyy taulukossa liikunta- sarakkeen kohdalla. Myös levon, mielen hyvinvoinnin, harrastusten ja työyhteisön koettiin vastauksien perusteella olevan positiivisia asioita. Seuraavassa esitän kaksi suoraa lainausta vastauksista, jotka mielestäni kiteyttävät vastauksien sisältöä avoimeen kysymykseen terveyden edistämisestä.

Kuntoilen ja ulkoilen paljon, teen vapaapäivinäni asioita, joista saan innostusta ja energiaa.

Työnantajan tarjoama liikuntatunti kerran viikossa, tarvittavissa saatavilla oleva esimiesten ja muun tiimin tuki, joustavat työajat.

Turvallisuus

Turvallisuutta käsittelevissä monivalintakysymyksissä oli väittämiä liittyen työympäristön turvallisuuteen, työmäärään, sääntöihin ja vastuisiin. 60% vastaajista koki olevansa jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että työympäristö on turvalinen ja 40% vastaajista on asiasta täysin samaa mieltä. Vastaajista 50% oli täysin samaa mieltä siitä, että työmäärä on useimmiten sopiva. Osa oli jokseenkin samaa mieltä työmäärän sopivuudesta, mutta 10% vastaajista oli jokseenkin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Väittämään ”työpaikallani noudatetaan yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja, jotka vaikuttavat turvallisuuteen” 20% vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 80% vastasi olevansa jokseenkin samaa

mieltä. Väittämään ”tiedostan omat vastuuni ja mitä minulta odotetaan työssäni” vastaajien mielipiteet jakautuivat niin, että 40% on jokseenkin samaa mieltä ja 60% on täysin samaa mieltä.

Avoimeen kysymykseen turvallisuuden edistämisestä työpaikalla vastasi 9 työntekijää. Alla olevissa sitaateissa vastaajat ovat kuvanneet osuvasti turvallisuuden edistämistä ja eräs vastaaja otti vastauksessaan esille teräseiden piilottamisen turvallisuutta edistävänä tekona.

Teräseiden piilottaminen sekä asioista puhuminen.

Kaikki noudattavat yhteisiä pelisääntöjä, ongelmista puhutaan niiden oikeilla nimillä ja niihin puututaan välittömästi.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan työntekijöiden vastauksia turvallisuutta edistävästä asioista.

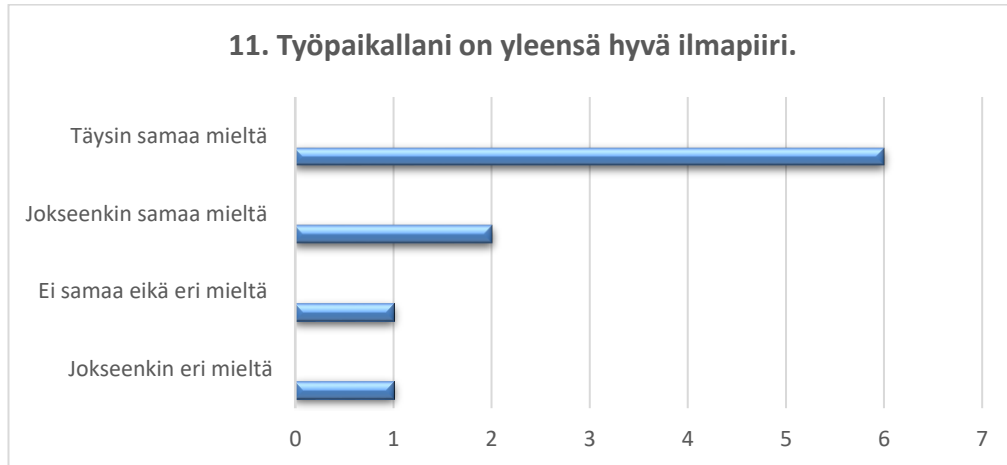
TAULUKKO 2. Vastaajien turvallisuutta edistävinä koetut asiat työpaikalla

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Tiedonkulku	6
Säännöt	5
Konkreettiset teot	4
Työvuorojärjestelyt	2
Työyhteisön tuki	2

Parkkuun ryhmäkodissa on vastausten perusteella toimivat yhteiset säännöt ja toimintatavat. Myös työntekijöiden vastuut työssä ovat selkeät. Turvallisuutta edistäviksi asioiksi mainittiin useimmiten puhumiseen ja tiedonkulkuun liittyviä seikkoja ja esimerkiksi sääntöjen tärkeyttä korostettiin, mikä tukee saatuja tuloksia toimivista säännöistä, toimintatavoista ja vastuista.

Yhteisöllisyys

Väittämään ”työyhteisössäni arvostetaan erilaisuutta” vastaajista 20% oli valinnut vaihtoehdon jokseenkin eri mieltä, 40% jokseenkin samaa mieltä ja 40% täysin samaa mieltä. Seuraavassa kuviossa tarkastellaan työntekijöiden mielipiteitä ilmapiiristä.



KUVIO 6. Vastaajien mielipiteet työpaikan ilmapiiristä

Kuviosta 6 näkee, että suurimman osan vastaajista mielestä työpaikalla on yleensä hyvä ilmapiiri, mutta vastaukset ovat jakautuneet myös muihin luokkiin. Yhteisöllisyyttä käsittelevät monivalintakysymykset ilmapiiristä ja erilaisuuden arvostamisesta jakoivat mielipiteitä jonkin verran, vaikka vastaukset olivat pääosin positiivisia. Kysymyksiä ilmapiiristä ja erilaisuuden arvostuksesta olisi voitu syventää avoimilla kysymyksillä, jolloin oltaisi saatu vastauksia siihen, mistä kokemuserot johtuvat. Kiinnitin huomiota siihen, että yhteisöllisyyteen liittyvät lomakkeen seuraavat kysymykset keräsivät positiivisia vastauksia, vaikka edeltävät kysymykset jakoivat mielipiteitä.

Väittämän ”työyhteisössäni ollaan joustavia” kanssa kaikki vastaajat olivat samanmielisiä, sillä 50% oli jokseenkin samaa mieltä ja 50% täysin samaa mieltä. Myös työyhteisössä viihtymisen kanssa kaikki vastaajat olivat joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Väittämän ”viihdyn työyhteisössäni” kanssa täysin samaa mieltä on 70% vastaajista.

Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät vastasivat myös kysymykseen ”Mikä edistää hyvinvointia työyhteisössäni?”. Vastauksista nostin esille muun muassa huumorin ja ryhmähengen, jotka ilmenivät monen työntekijän teksteissä. Vastauksien perusteella myös

esimerkiksi joustaminen on työyhteisön hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Nämä asiat ilmevät suorista sitaateista, jotka esitän seuraavaksi.

Huumori, toisen työn & tekemisen arvostaminen, toisen huomioonottaminen, auttaminen & avun pyytäminen.

Huumori kukkii, asioista sovitaan yhdessä ja kaikki joustavat.

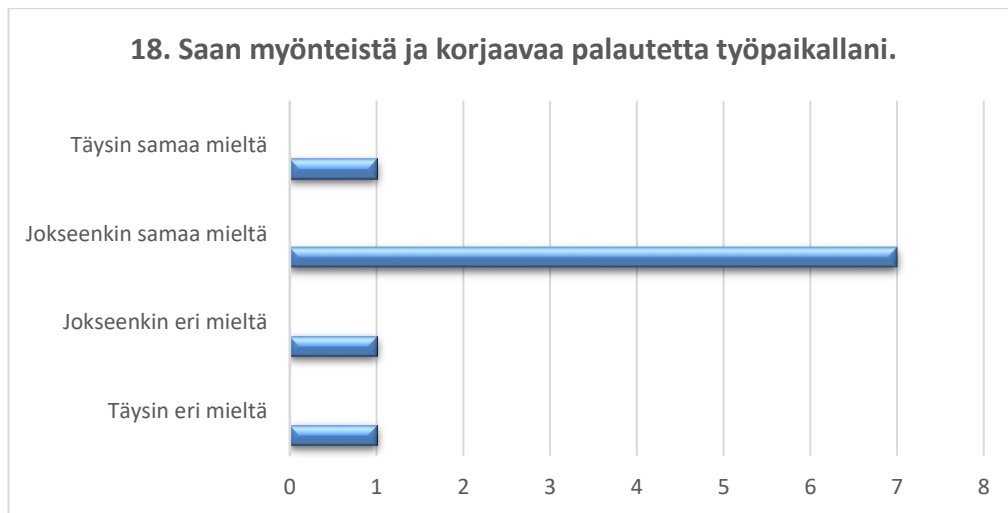
TAULUKKO 3. Vastaajien työhyvinvointia edistävät asiat työyhteisön kannalta

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Ryhmähenki	4
Huumori	4
Työkaverit	3
Kommunikointi	3
Oma asenne	2

Myös esimerkiksi Rauramo (2012, 104-105) painottaa työyhteisön ryhmähenkeä työhyvinvoinnin edistäjänä, sillä hyvässä työyhteisössä jokaisella on oma roolinsa ja jokainen voi vaikuttaa yhteisön hyvinvointiin. Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat työssä viihtymiseen merkittävästi, ja Parkkuun ryhmäkodin työntekijät viihtyvät työyhteisössään vastauksien perusteella hyvin.

Arvostus

Suurin osa työntekijöistä (80%) on täysin samaa mieltä siitä, että arvostaa itse omaa työtään. Loput 20% vastaajista on saman väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä. Väittämän ”koen, että työtäni arvostetaan” kohdalla työntekijöiden vastausprosentit ovat samojen luokkien kohdalla kuin edellisessä väittämässä, mutta toisin päin. Eli 80% on jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työtään arvostetaan ja 20% on täysin samaa mieltä. Myös arvostukseen liittyvään väittämään ”koen työni mielekkäänä” vastaukset ovat kaikki joko täysin samaa (60%) tai jokseenkin samaa (40%) mieltä.



KUVIO 7. Vastaajien mielipiteet palautteen saamisesta työpaikalla

Työntekijät arvostavat työtään ja kokevat myös, että heidän tekemäänsä työtään arvostetaan. Työ myös koetaan mielekkäänä. Suurin osa vastanneista kokee tulosten perusteella, että he saavat palautetta työpaikallaan, mutta osa kokee päinvastoin.

Avoimeen kysymykseen työn mielekkyyden edistämisestä vastasi 8 työntekijää. Eräs vastaajista kertoi työn arvokkuudesta ja toinen korosti työn jälkeä vastauksessaan. Nostin nämä mielestäni osuvasti sanonut ja vastauksia kiteyttävät suorat lainaukset aineistosta ja esitän ne alapuolella.

Saa tehdä arvokasta työtä. Tuntee olevansa arvokas työntekijöille ja asiakkaille.

Se, että asiat tulevat tehdyksi, ja työn jälki näkyy sekä arjessa että asiakkaissa.

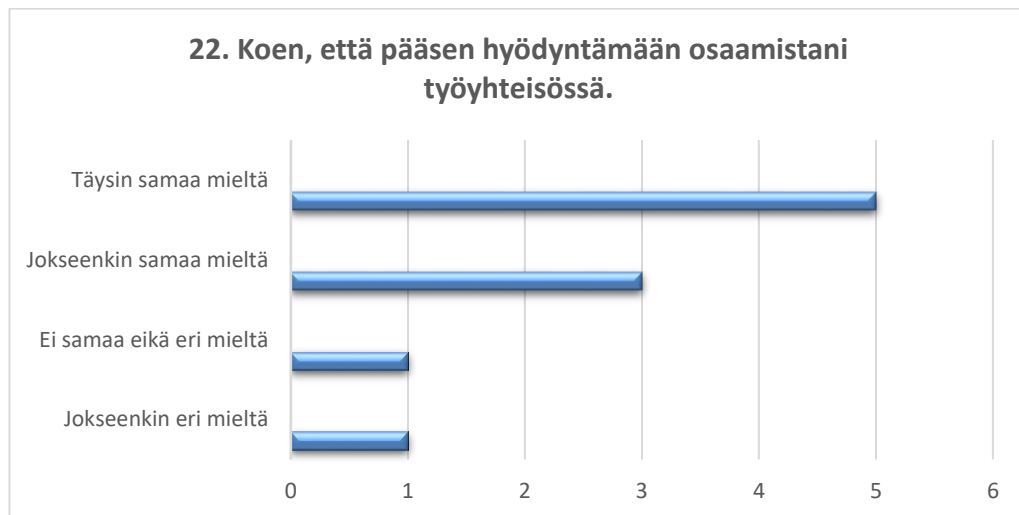
TAULUKKO 4. Vastaajien työn mielekkyyden kokemusta edistävät seikat

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Työyhteisöltä saatu palaute	3
Asiakkailta saatu palaute	3
Työn monipuolisuus	2
Oma asenne	2
Koulutusta vastaava työ	1

Taulukosta 4 näkee, että saatu palaute koetaan tärkeimpänä työn mielekkyyttä edistävänä tekijänä, mutta monivalintakysymysten perusteella kaikki eivät saa myönteistä ja korjaavaa palautetta työpaikalla.

Osaaminen

Väittämä ”minulla on riittävästi osaamista työtehtäviini” jakoi mielipiteitä niin, että 10% ei ole samaa eikä eri mieltä, 20% on täysin samaa mieltä ja suurin osa, 70%, on jokseenkin samaa mieltä. Alla olevassa kuviossa havainnoidaan vastauksien jakautuminen väittämään osaamisen hyödyntämisestä.



KUVIO 8. Kokemus osaamisen hyödyntämisestä työyhteisössä

Vastaajista kaikki haluavat kehittää itseään ja osaamistaan vastauksien perusteella, sillä väittämän ”haluan kehittää itseäni ja osaamistani” kanssa 20% on jokseenkin samaa mieltä ja 80% on täysin samaa mieltä. Kyselylomakkeen seuraavassa väittämässä haettiin vastausta siihen, kokevatko työntekijät työpaikalla olevan mahdollisuutta oppimiseen ja kehittämiseen. 60% työntekijöistä on jokseenkin samaa mieltä ja 40% täysin samaa mieltä väittämän ”minulla on mahdollisuus kehittämiseen ja oppimiseen työpaikallani” kanssa. Seuraavassa taulukossa esitellään vastaajien mielipiteitä asioista, jotka edistävät heidän osaamistaan työssä.

TAULUKKO 5. Vastaajien osaamista edistävänä pidetyt asiat

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Koulutus	5
Työssä oppiminen	5
Mielenkiintoinen työ	2
Oma asenne	2
Työnohjaus	1

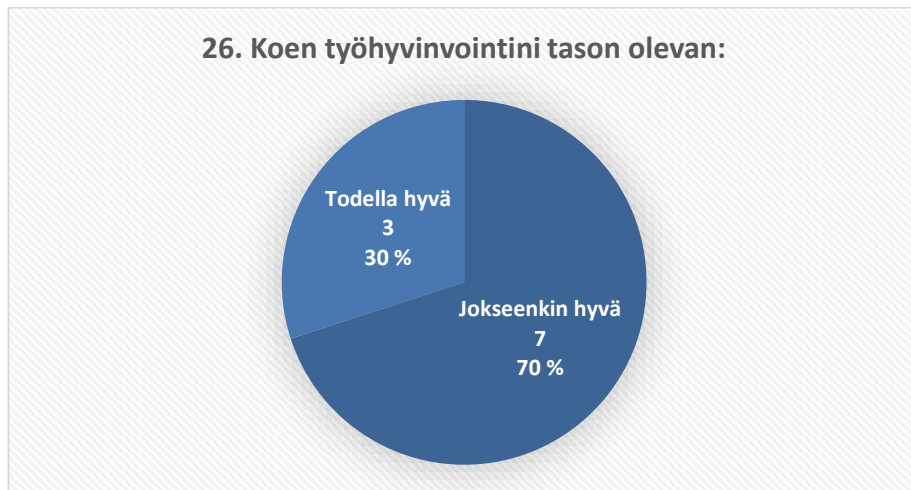
Avoin kysymys ”Mikä edistää omaa osaamistani työssä?” keräsi 9 vastausta. Näistä vastauksista ilmeni muun muassa mahdollisuus koulutuksiin ja työpaikalla työn arjessa tapahtuva oppiminen. Mielestäni kaksi osuvasti muotoiltua vastausta esitän alapuolella olevina lainauksina.

Mahollisuus osallistua erilaisiin koulutuksiin, tiimityö, erilaisten ja erilaisiin koulutustaustoin varustettujen työkavereiden kanssa työskentely = toisilta oppiminen.

Jokainen päivä on erilainen, joten jokaisessa päivässä on mahdollisuus uuden oppimiseen.

6.2 Vahvuudet ja haasteet

Pääpiirteittäin suurin osa vastauksista kyselyn väittämiin oli myönteisiä. Työhyvinvoinnin osa-alueista ei mielestäni noussut mikään alue huomattavan vahvana tai heikkona. Kuitenkin vähiten mielipiteitä jakava aihe-alue on turvallisuus, sillä lähes kaikki vastaukset turvallisuutta käsitteleviin monivalintakysymyksiin olivat myönteisiä eli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Tosin suurin osa myös muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyvistä vastauksista jakautui myönteisiin vaihtoehtoihin. Korkein myönteinen vastausprosentti, 80% täysin samaa mieltä väittämään oman työn arvostuksesta, liittyy työhyvinvoinnin osa-alueista arvostukseen, joka myös toisaalta jakoi mielipiteitä eniten. Koko kyselyn vastauksista ainut, jossa vastaajat olivat valinneet molemmat kielteisistä vaihtoehtoista eli jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä, liittyi arvostukseen ja palautteen antoon. Mielestäni kvantitatiivisen aineiston vastauksista ei kuitenkaan ilmennyt yleisesti huomattavan negatiivisia osa-alueita, koska kuten aiemmin mainitsin, vastaukset olivat pääosin positiivisia.



KUVIO 9. Koettu työhyvinvoinnin taso

Kyselyssä tarkennettiin kuviossa 9 esitettyä kohtaa avoimella kysymyksellä: ”Miksi ajatteleet työhyvinvointiasi olevan valitsemallasi tasolla?”. Avoimeen kysymykseen vastasi kahdeksan työntekijää ja vastaukset käsittelivät sekä työhyvinvointia edistäviä että heikentäviä tekijöitä. Kuitenkin kaikki työntekijät ovat arvioineet työhyvinvointinsa joko todella hyväksi tai jokseenkin hyväksi, joten heikentävien tekijöiden voidaan tulkita olevan melko vähän työhyvinvointiin vaikuttavia. Jos vastaajien mainitsevat työhyvinvointia heikentävät asiat vaikuttaisivat koettuun työhyvinvointiin suuresti, olisivat vastaajat luultavasti valinneet työhyvinvointinsa tason olevan huonompi. Toisaalta on mielenkiintoista, että vastauksista nousi melko paljon työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä, vaikka niitä ei varsinaisesti suoraan kysytty. Näin ollen saattaa olla, että heikentävät tekijät eivät ole työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksessa suuressa roolissa, tai monivalintakysymykseen työhyvinvoinnin tasosta on vastattu todellisuutta parempi taso. Kuitenkin asian suhteen pitää myös huomioida se, että kokemus työhyvinvoinnista on todella moniulotteinen eikä se voi olla koskaan täydellinen, joten heikkouksia ja haasteita nousee aina esille. Alla olevassa taulukossa kuvataan vastauksia liittyen työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin.

TAULUKKO 6. Vastaajien käsitykset seikoista, jotka heikentävät heidän työhyvinvointiaan

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Epävarmuus tulevaisuudesta	2
Epätasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä	2
Suuri työmäärä	2
Työmatkan pituus	1

Seuraavat suorat lainaukset tutkimusaineistosta kuvaavat mielestäni kiteyttävästi vastausten merkityksiä.

Etenkin pidemmän työputken aikana töistä voi olla vaikea irtautua kokonaan. Työmäärä ylittää välillä työajan.

Viihdyn työssäni, mutta tulevaisuus auki...

Työhyvinvoinnin tasoon liittyvän avoimen kysymyksen tekstiaineistosta ilmeni myös positiivisia eli työhyvinvointia tukevia ja edistäviä asioita. Aineiston perusteella vahvuuksia ovat esimerkiksi kokemus työn mielekkyydestä ja työyhteisön merkitys, kuten alapuolella olevista taulukosta 7 ja seuraavassa esitetyissä suorista sitaateista huomaa.

Työ on erittäin mielekästä. Työ- ja vapaa-aika sulassa sovussa.

En ole jäämässä sairauslomalle. On melko mukava lähteä töihin. Henkilökohtainen elämä on balanssissa.

TAULUKKO 7. Vastaajien käsitykset seikoista, jotka tukevat heidän työhyvinvointiaan

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Työn mielekkyys	5
Työyhteisö	3
Tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä	2
Terveys	1

Kyselyn viimeiseen avoimeen kysymykseen ”Mikä on tärkeintä työhyvinvoinnissa?” vastasi kahdeksan työntekijää, ja vastauksia havainnoidaan seuraavassa taulukossa. Kysymyksen tarkoituksena oli koota yhteen työntekijöiden ajatuksia yleisesti siitä, mikä on työhyvinvoinnissa tärkeää Parkkuun ryhmäkodissa.

TAULUKKO 8. Vastaajien kokemat tärkeät asiat työhyvinvoinnissa

Luokka	Vastanneiden lukumäärä
Työn mielekkyys	6
Työyhteisö	5
Osaaminen	2
Oma jaksaminen	2
Vastuut ja vapaudet	2

Vastaukset voidaan tulkita kuvaamaan työntekijöille tärkeitä asioita työhyvinvoinnin rakentumisessa, jolloin vastauksia voidaan verrata esimerkiksi Rauramon mallin työhyvinvoinnin viiteen portaaseen. Parkkuun ryhmäkodin työhyvinvoinnin portaat voisivat rakentua vastuista ja vapauksista, omasta jaksamisesta, osaamisesta, työyhteisöstä ja työn mielekkyydestä. Nämä teemat sisältyvät jo kuitenkin Rauramon malliin, mikä taas voi osaltaan vahvistaa Rauramon mallin soveltuvuutta työhyvinvoinnin kokemiseen. Esitän alapuolella olevat suorat sitaatit tekstiaineistosta, sillä mielestäni ne kuvaavat ja kiteyttävät, mikä työhyvinvoinnissa on tärkeää vastauksien perusteella. Sitaateista myös selviää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on työhyvinvoinnista.

Kun työ voi hyvin, niin minä voin hyvin, perhekin voi hyvin ja muut läheiset. Pystyy nauttimaan kunnolla vapaa-ajasta sekä siitä työstä.

Tunne ja kokemus arvokkaan työn tekemisestä, sekä tunne siitä, että on mahdollisuus tehdä työnsä ainakin melkein niin hyvin kuin itse haluaisi.

Se, että töihin on kiva tulla ja töistä on kiva lähteä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

7.1 Johtopäätökset ja pohdintaa tutkimustuloksista

Tutkimuksen yleisenä päätelmänä on, että kokonaisuudessaan työhyvinvointi sen eri osaluilla koetaan Parkkuun ryhmäkodissa melko hyvänä. Tulosten perusteella voidaan arvioida, että työhyvinvointi toteutuu terveyden, turvallisuuden, yhteisöllisyyden, arvostuksen ja osaamisen kannalta melko tasaisena. Tutkimustulosten perusteella Parkkuun yksikön työntekijät ovat hyvin tietoisia työhyvinvointiaan edistävästä asioista, joita ovat esimerkiksi liikunta, tiedonkulku, ryhmähenki, palautteen saaminen ja antaminen, koulutukset sekä työn mielekkääksi kokeminen.

Parkkuun ryhmäkodissa koetaan eräänä työhyvinvointia heikentävänä asiana tulevaisuuden epävarmuus. Muriukin (2016) mukaan Parkkuun ryhmäkodissa tietämättömyys tulevaisuuden tapahtumista sekä työntekijöiden oman työllistymisen että nuorten tulevaisuuden kannalta saattaa aiheuttaa ylimääräistä stressiä työyhteisöön. Stressi näkyy eri ihmisissä eri tavalla, mutta Muriukin kertoman perusteella (2016) työyhteisön paine tulevaisuuden muutoksien alla näkyy keskustelutasolla, sillä aiheesta puhutaan yksikössä usein. Rauramon (2013) mukaan työelämän muutosvaiheisiin liittyy kolme vaihetta työhyvinvoinnin kannalta, jotka ovat luopuminen, välivaihe sekä uuden alku. Välivaiheeseen liittyy muun muassa epätietoisuus, kaaos ja epävarmuuden hyväksyminen, joten on perusteltua, että Parkkuun ryhmäkodissa tulevaisuuden muutokset voivat mietityttää ja aiheuttaa stressiä. Uuden alun vaiheeseen liittyy selkeys ja johdonmukaisuus sekä onnistumisten huomioiminen ja arviointi. (Rauramo 2013.)

Kuitenkin tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulosten perusteella Parkkuun ryhmäkodin työntekijöiden kokemus työn mielekkyydestä on korkealla muutostilanteesta huolimatta. Tähän voi esimerkiksi vaikuttaa se, että perusasiat ovat kunnossa Maslowin tarvehierarkiasta johdettuun työhyvinvointimalliin verraten. Jos ryhmäkodin työhyvinvoinnin toteutuminen olisi heikkoa mallin alimpien portaiden kohdalla, ei se välttämättä toteutuisi hyvin korkeammillakaan askeleilla. Erilaisissa elämän muutostilanteissa ihmiset reagoivat asioihin yksilöllisesti, ja esimerkiksi elämäntilanteet vaikuttavat myös ihmisten kykyyn käsitellä uusia ja haastaviakin asioita. Eri muutostilanteissa on tärkeää, että motivaatio pysyy yllä. Esimerkiksi työpaikan toiminnan loppuvaiheilla on mielestäni huomattavan

tärkeää, että työmotivaatio eikä työn mielekkyys lopu kesken. Rauramon (2013) mukaan muutostilanteissa on kaksi ulottuvuutta: asiat, joihin ei voi vaikuttaa ja asiat, joihin voi vaikuttaa. Koska tutkimustulosten perusteella työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi yhä vallitsevasta muutostilanteesta huolimatta, voidaan tehdä päätelmä siitä, että työntekijät osaavat suhtautua muutokseen hyvällä asenteella ja kenties keskittymällä niihin asioihin, joihin voi vaikuttaa.

Tulkitsen siis tuloksia siten, että yleinen työhyvinvoinnin tila koetaan melko hyvänä Parkkuun ryhmäkodissa. Mielestäni tutkimuksen tavoitteet selvittää ja tuoda esille kokemuksia työhyvinvoinnista toteutuivat, vaikka lopulta laadullinen tutkimusaineisto jäi hieman pintapuoliseksi ja sitä olisi ollut varaa syventää. Myös työhyvinvoinnissa koettuja vahvuuksia ja heikkouksia ilmeni tutkimusaineistosta jonkin verran, kuten myös monia työhyvinvointia edistäviä asioita. Näin ollen voin todeta, että sain vastauksia tutkimuskysymyksiini. Seuraavaksi pohdin hieman tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden tarkastelu liittyy opinnäytetyön toteutustapaan, sillä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) mukaan esimerkiksi suunnitelmallisuus, tutkimusluvan hankinta sekä eettisesti kestävät tutkimus- ja arviointimenetelmät kuuluvat hyvään tieteelliseen käytäntöön. Opinnäytetyöprosessissani ensimmäinen vaihe oli juuri tutkimussuunnitelman teko, jonka jälkeen hankin tarvittavan tutkimusluvan. Tämän jälkeen jatkoin opinnäytetyön työstämistä suunnitelmani mukaan ja pyrkimyksenäni oli koko prosessin ajan toteuttaa avoimuutta ja eettisesti kestäviä menetelmiä.

Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi validiteetilla ja reliabiliteetilla. Tutkimuksen validiteetti kuvaa sitä, miten tutkimuksessa on onnistuttu mittaamaan tutkittua ilmiötä tarkoituksenmukaisesti (Tilastokeskus 2016.) Validiteettia voidaan varmistaa siis oikeilla mittareilla ja opinnäytetyössä määrittelin Rauramon mallin mukaan työhyvinvoinnin mittareita. Kyselylomaketta kootessani en määrittelyt tarkasti kyselyn vastaajille siinä olleita mittareita eli käsitteitä, kuten terveys tai ilmapiiri, sillä ajattelin käsitteiden olevan helposti ymmärrettävissä. Silti ei voida olla täysin varmoja, miten vastaajat käsittivät kyselyn kaikki käsitteet. Jälkikäteen ajateltuna olisin voinut yrittää muotoilla lomakkeen kysymykset vielä tarkemmiksi tai esimerkiksi

supistaa enemmän monivalintakysymysten määrää ja lisätä avoimia kysymyksiä. Kuitenkin mielestäni Rauramon mallista poimittuja mittareita voidaan pitää teorialtaan perusteltuina ja luotettavina.

Ulkoinen validiteetti liittyy yleistettävyyteen, eli siihen kuinka tulokset pitävät paikkansa käytännössä. Ulkoista validiteettia tarkastellessa on siis tärkeää, että otos eli tutkimukseen valitut henkilöt on valittu oikein kohderyhmästä, jotta tutkimustulokset ovat yleistettävissä. Esimerkiksi jos kaikki tutkittavat tavoitetaan, voi ulkoinen validiteetti olla korkea. Pyrkimyksenäni oli saada koko kohderyhmältä, eli Parkkuun kaikilta työntekijöiltä, vastaukset kyselyyn, mikä olisi vahvistanut tutkimuksen ulkoista validiteettia. Opinnäytetyön toteutuksessa pyrin huomioimaan tutkittavien itsemääräämisoikeutta Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden (2009) mukaisesti ja siten, että tutkimuksen kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Tiedotin tutkittavia kohteliaalla ja informoivalla sähköpostilla, ja tämän jälkeen henkilöt, jotka vastasivat kyselyyn, osoittivat vastauksellaan suostuvansa tutkittavaksi. Sain melko korkean vastausprosentin, joten uskon tuloksien olevan yleistettävissä eli tässä tapauksessa vastaavan Parkkuun koko henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista. Näin ollen tulokset voidaan yleistää työhyvinvoinnin toteutumiseen Parkkuun ryhmäkodissa. (Kananen 2015, 347-348; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4.)

Toisaalta tämän opinnäytetyön yleistettävyyttä pohdittaessa pitää huomioida myös se seikka, että koko kohderyhmä oli melko pieni. Kohderyhmän ollessa pieni voi käydä jopa niin, että ihmiset vastaavat kysymyksiin sellaisella tavalla, jolla niihin ikään kuin kuuluisi vastata. Opinnäytetyöprosessin aikana kuitenkin pyrin ottamaan huomioon esimerkiksi, että tutkimuksessa ei ilmene yksilöiviä henkilötietoja tai aiheudu haittaa tutkimukseen osallistuville. Tutkimusaineiston monivalintakysymyksissä mielipiteiden jakautuminen oli osittain melko vähäistä, mikä oletettavasti kuvaa vastaajien todellisia mielipiteitä. Kuitenkaan ei voida tietää tai olla täysin varmoja siitä, kuinka totuudellisesti vastaajat ovat kysymyksiin vastanneet, vaikka lähtökohtaisesti oma oletukseni on se, että vastaajat ovat vastanneet rehellisesti. Tämä liittyy myös avoimiin kysymyksiin ja siihen, miten hyvin tutkimustulokset vastaavat todellista tilannetta.

Vastaajien yksityisyyden ja tietosuojan kunnioittaminen on tärkeää, mikä tulee huomioida tutkimusaineiston suojaamisella, luottamuksellisuudella, säilyttämisellä ja joko hävittämällä tai arkistoinnilla. Opinnäytetyöprosessini aikana säilytin tutkimusaineistoa

sähköisessä muodossa käyttäjätunnuksien sekä salasanojen takana ja osaa aineistosta myös paperisena versiona erillisessä aineistolle varatussa kansiossa. Käytin aineistoa vain tutkimukseen, käsittelin sitä luottamuksellisesti ja opinnäytetyöprosessin päätyttyä hävitän aineiston asianmukaisesti. Myös julkinen raportointi tulee huomioida osana vastaajien anonymiteetin ja tietosuojan kunnioittamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 12.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi totuudellisuu-
della, eli esitetyn tulkinnan vastaavuudella todellisuuteen. Tämän perustana on dokumen-
taatio ja se, että tutkimusaineiston pohjalta tulisivat samoihin lopputuloksiin myös muut
henkilöt kuin kyseisen tutkimuksen toteuttaja. Tässä opinnäytetyössä olen kuvannut tut-
kimusotetta, tutkimusaineiston keräämistä, analyysivaihetta sekä tutkimuksen tuloksia,
jotka kuuluvat kaikki olennaisesti dokumentaatioon. Opinnäytetyötä tehdessä kiinnitin
huomiota ja pyrin myös siihen, että en antanut omien asenteideni vaikuttaa tutkimukseen
tai sen tuloksien tulkintaan. (Kananen 2015, 353.)

Validiteettiin ja reliabiliteettiin molempiin voi liittyä esimerkiksi se, että vaikka tulokset
vastaisivat kohderyhmää, tutkittava ilmiö voi muuttua (Kananen 2015, 348-349.) Koska
todellisuudessa tutkimuksien mittaustilanteet voivat olla joka kerralla erilaisia, ei välttä-
mättä täysin samoja tuloksia voida saada uusintamittauksella. Eli tuloksien pysyvyyttä ei
voida täysin todistaa uusintamittauksella, mutta sitä voidaan arvioida. Parkkuun ryhmä-
kodin yleisen tilanteen ollessa muutosvaiheessa, voi olla, että tutkimuksen tulokset olisi-
vat olleet erilaiset esimerkiksi alkuvuonna toiminnan aloitusvaiheessa. Tilanteen eläessä
ja ollessa muutosvaiheessa, ihmisten kokemukset ja mielipiteet voivat myös luonnolli-
sesti muuttua. Arvioin, että tämä opinnäytetyö kuvaa yleisesti melko luotettavasti sitä ti-
lannetta, mikä Parkkuun ryhmäkodin työntekijöillä on ollut työhyvinvoinnin suhteen tut-
kimuksen toteuttamisen hetkellä.

7.3 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista

Aiheen valintaan vaikutti oma henkilökohtainen kiinnostuneisuuteni. Tilanne opinnäyte-
työprosessin suhteen oli myös sellainen, että oli järkevää valita itseä kiinnostava ja lähellä
oleva aihe, jotta opinnäytetyön edistyminen sujuisi tiukassa aikataulussa. Opinnäytetyö

eteni vaikeuksien, kuten yllättävän yhteistyötahon ja näin myös aiheen vaihtumisen, jälkeen suunnitelmieni mukaan ja aikataulussa. Olen tyytyväinen opinnäytetyöni lopullisen aiheen valintaan, sillä työtä oli mielenkiintoista tehdä. Tämän opinnäytetyöprosessin myötä sain uusia näkökulmia omaan työhyvinvointiini, ja toivon että opinnäytetyö voi hyödyttää muita samalla tavalla. Itse koen, että sain juuri työhyvinvointia käsittelevästä opinnäytetyöstä ammatillista hyötyä itselleni valmistumisen kynnyksellä.

Opinnäytetyöstä voi saada hyötyä työhyvinvoinnin arviointiin, ja esimerkiksi Nauha ry saa opinnäytetyön kyselyn myötä uuden arviointivälineen esimerkiksi yhdistyksen muiden yksiköiden työhyvinvoinnin mittaamiseen. Luomaani kyselylomaketta voidaan esimerkiksi pitää pohjana ja soveltaa eteenpäin. Mielestäni huomattavin opinnäytetyöni tuoma hyöty Nauha ry:lle kuitenkin löytyy tutkimuksen tuloksista, sillä tieto työntekijöiden työhyvinvoinnista on aina tarpeellista esimerkiksi kehityksen kannalta. Koska opinnäytetyössä koottiin yhteen työntekijöiden kokemuksia, voidaan tulokset nähdä myös yhteenvetona työhyvinvoinnin tilasta ennen Parkkuun ryhmäkodin toiminnan päättymistä.

Tällä opinnäytetyöllä saatiin siis mielestäni selvitettyä Parkkuun ryhmäkodin työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, mikä oli työn tarkoituksenakin. Koska Parkkuun ryhmäkodin toiminta lakkaa, tämä oli ainakin toistaiseksi viimeinen mahdollisuus tehdä juuri kyseiseen työhön ja ympäristöön liittyvää tutkimusta. Nyt opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa ajattelen, että olisin voinut hyödyntää mielenkiintoista muutostilannetta tutkimuksessani enemmän, jos olisin päättänyt tehdä erilaisen ja syvemmän laadullisen tutkimuksen esimerkiksi näkökulmaa muuttamalla ja haastatteluiden avulla. Valintani aiheen lopullisesta rajauksesta ja näkökulmasta oli kuitenkin tietoinen, ja esimerkiksi teoriapohjan valinnalla pyrin kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin selvittämiseen.

Opinnäytetyössä lisähuomiota olisi kuitenkin voitu kiinnittää muutostilanteen lisäksi esimerkiksi eri työhyvinvoinnin osa-alueiden syventämiseen. Jatkotutkimusaiheina voitaisiin esimerkiksi tutkia työhyvinvoinnin eri osa-alueista joitakin syvällisemmin ja perusteellisemmin tai keskittyä kokonaan esimerkiksi työntekijöiden kokemiin vahvuuksiin ja haasteisiin. Myös työhyvinvoinnin kehittämistä ja edistämistä erityisesti yksin maahan tulleiden alaikäisten turvapaikanhakijoiden ryhmäkodin henkisessä ilmapiirissä voitaisiin tutkia laajemmin.

LÄHTEET

A Theory of Human Motivation. 2013. E-kirja. Martino Publishing alkuperäisteoksesta Maslow, A. H. A Theory of Human Motivation. 1943.

Case-tutkimus. 2007. Virtuaali ammattikorkeakoulu. Luettu 20.10.2016.

<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348546586/1194356433452.html>

Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. 2015. Työterveyslaitos. Luettu 8.11.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx

Hälikkä, M. 2014. Työaika kuormitustekijänä – selvittäminen, puuttuminen ja vähentäminen. Diaesitys. Luettu 17.11.2016. https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-tyoaika-kuormitustekijana--selvittaminen-puuttuminen-ja-vahentaminen/Ty-oaika_kuormitustekijana_MinnaHalikka2014.pdf

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KvantiMOTV. 2007. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittaaminen: muuttujien ominaisuudet. Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 25.10.2016.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>

Laadullinen sisällön analyysi 2016. TAMK Tabula. Diaesitys. Luettu 14.11.2016.

<http://tabula.tamk.fi/mod/resource/view.php?id=226846>

Maahanmuuttovirasto. 2016a. Turvapaikka- ja pakolaistilastot. Yksintulleet alaikäiset kansalaisuuksittain. Luettu 26.10.2016. http://www.migri.fi/tietoa_virastosta/tilastot/turvapaikka-_ja_pakolaistilastot

Maahanmuuttovirasto. 2016b. Vastaanottokeskuksista vähennetään vajaat 6000 majoituspaikkaa. Luettu 26.10.2016. http://www.migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet/1/0/vastaanottokeskuksista_vahennetaan_vajaat_6_000_majoituspaikkaa_67927

Maahanmuuttovirasto. 2016c. Ilman huoltajaa olevat lapset. Luettu 26.10.2016.

http://www.migri.fi/turvapaikka_suomesta/vastaanotto toiminta/vastaanoton_palvelut/ilman_huoltajaa_olevat_lapset

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. 1.painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

McLeod, S. A. 2016. Maslow's Hierarchy of Needs. Luettu 27.10.2016.

<http://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Mitä työkyky on? 2014. Työterveyslaitos. Luettu 8.11.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx

Muriuki, T. Parkkuun ryhmäkodin vastaava ohjaaja. 2016. Henkilökohtainen tiedoksi-anto, keskustelumuistiinpanot. 25.10.2016. Valkeakoski.

Nauha ry. 2016. Yksiköt. Maahanmuuttovirasto – tukiasumisyksikkö ja ryhmäkoti. Luettu 23.10.2016. <http://www.pirkanmaansininauha.fi/yksikoet/migri-maahanmuuttovirasto>

Pakolaisneuvonta ry. 2009. Käsitteitä. Luettu 22.11.2016. http://www.pakolaisneuvonta.fi/index_html?lid=106

Pakolaisneuvonta ry. 2014. Ilman vanhempia tulleet turvapaikanhakijalapset. Luettu 22.11.2016. http://www.pakolaisneuvonta.fi/index_html?lid=133&lang=suo

Perustietoa pakolaisuudesta ja turvapaikanhakijoista. 2007. Changemaker Finland. Luettu 22.11.2016. <https://www.changemaker.fi/perustietoa-pakolaisuudesta-ja-turvapaikanhakijoista/>

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen A. 2006. KvaliMOTV. Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 16.10.2016.

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

Rauramo, P. 2013. Muutoksessa elämisen taidot. Diaesitys. Luettu 18.11.2016. https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/lyhytohje-muutoksessa-elamisen-aidot/Muutoksessa_elamisen_taidot.pdf

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voimasanat. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Sisäministeriö. 2016. Turvapaikanhakijoita saapui viime vuonna ennätysmäärä. Luettu 26.10.2016. <https://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat>

STM. 2016. Työhyvinvointi. Luettu 6.10.2016. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Syrjäläinen, E., Eronen, A. & Värri, V-M. 2008. Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. 3. painos. Tampere: Tampere University Press.

Tilastokeskus. 2016. Käsitteet. Validiteetti. Luettu 21.11.2016. <http://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>

TTL. 2016. Työhyvinvointi. Luettu 6.10.2016. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

TTL. 2015. Työmäärä. Luettu 17.11.2016. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/psykososiaaliset_riskit/kuormitustekijoiden_vahentaminen/tyomaara/sivut/default.aspx

Turpeinen, T. 2015. Kaksisuuntainen kotoutuminen Pohjois-Pohjanmaalla ja Kainuussa – toimintamallin valmistelu. Kansallinen turvallisuusseminaari Oulu 11.11.2015. Diaesitys. Luettu 26.10.2016.

https://www.intermin.fi/download/63828_Turpeinen_oulu_111115.pdf?c466ec7c17ffd288

Turvapaikanhakuprosessi. 2016. Sisäministeriö. Luettu 22.11.2016.

<http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat/turvapaikanhakuprosessi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käytäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. Helsinki.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki.

Töttö, P. 2004. Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Valli, R. 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 2015. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 84-107.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 2015. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 109-120.

Vastamäki, J. 2015. Kyselylomaketutkimus: tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 2015. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 121-132.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. 1. painos. Helsinki: Books on Demand.

Yksintulleet. 2009. Näkökulmia ilman huoltajaa maahan saapuneiden lasten asemasta Suomessa. European Migration Network. http://www.kotouttaminen.fi/files/39021/Artikkeli_yksintulleet_24062009_FINAL.pdf

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

1 (6)

Kysely työhyvinvoinnista

Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 19.10.2016 13.00 ja päättyy 26.10.2016 23.00

Kaikki kyselystä saatavat tiedot käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömästi. Valitse monivalintakysymysten väittämiin yksi mielestäsi sopivin vaihtoehto oman kokemuksesi mukaan. Kerro avoimiin kysymyksiin oma mielipiteesi kirjoittamalla lyhyesti.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 10-15 min.

Jokainen vastaus on tärkeä, vastaathan rehellisesti!

PERUSTIEDOT

Sukupuoli

- Nainen
 Mies

Kokemus sosiaali-alan työstä

- alle 5 vuotta
 6-15 vuotta
 yli 15 vuotta
 En halua vastata

TERVEYS

1. Koen olevani terve.

- Täysin eri mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

2. Minulla on terveelliset elintavat.

- Täysin eri mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

3. Minulla on riittävästi energiaa työstä suoriutumiseen.

- Täysin eri mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

4. Palaudun työstä rentoutumalla vapaa-ajallani.

- Täysin eri mieltä
 Jokseenkin eri mieltä
 Ei samaa eikä eri mieltä
 Jokseenkin samaa mieltä
 Täysin samaa mieltä

5. Mikä edistää terveystäni työhyvinvointiin liittyen?

TURVALLISUUS

6. Koen työympäristöni turvalliseksi.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Työmääräni on useimmiten sopiva.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Työpaikallani noudatetaan yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja, jotka vaikuttavat turvallisuuteen.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Tiedostan omat vastuuni ja mitä minulta odotetaan työssäni.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

10. Mikä edistää turvallisuutta työpaikallani?

YHTEISÖLLISYYS

11. Työpaikallani on yleensä hyvä ilmapiiri.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

12. Työyhteisössäni arvostetaan erilaisuutta.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

13. Työyhteisössäni ollaan joustavia.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

14. Viihdyn työyhteisössäni.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

15. Mikä edistää hyvinvointia työyhteisössäni?

ARVOSTUS

16. Arvostan itse omaa työtäni.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

17. Koen, että työtäni arvostetaan.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

18. Saan myönteistä ja korjaavaa palautetta työpaikallani.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

19. Koen työni mielekkäänä.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

20. Mikä edistää oman työni mielekkääksi kokemista?

OSAAMINEN

21. Minulla on riittävästi osaamista työtehtäviini.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

22. Koen, että pääsen hyödyntämään osaamistani työyhteisössä.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

23. Haluan kehittää itseäni ja osaamistani.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

24. Minulla on mahdollisuus kehittämiseen ja oppimiseen työpaikallani.

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

25. Mikä edistää omaa osaamistani työssä?

MUUT KYSYMYKSET

26. Koen työhyvinvointini tason olevan:

- Todella huono
- Jokseenkin huono
- Ei hyvä eikä huono
- Jokseenkin hyvä
- Todella hyvä

27. Miksi ajattelet työhyvinvointiasi olevan valitsemallasi tasolla?

28. Mikä on tärkeintä työhyvinvoinnissa?

Tietojen lähetys

Tallenna

Kiitos vastauksesta!

