

Jaettu työ, yhteinen onnistuminen

Verkostomaisen yhteistyön merkitys työhyvinvointiin

Miina Kautto
Linnea Rissanen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2020
Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi (AMK)

Tekijä(t) Kautto, Miina Rissanen, Linnea	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Toukokuu 2020
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Jaettu työ, yhteinen onnistuminen Verkostomaisen yhteistyön merkitys työhyvinvointiin		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Honkanen, Kati & Ketola, Tuija		
Toimeksiantaja(t) Humana Hoiva Oy, Muuramen päivä- ja työtoiminta		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön lähtökohtina olivat työelämälähtöisyys ja päivätoiminnan työntekijöiden kokemukset vertaistuen ja jakamisen tarpeesta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa työhyvinvoinnista ja sen tavoitteena oli kuvata työntekijöiden näkemyksiä verkostomaisen yhteistyön merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa. Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää, onko Jyvässeudulla toimivien vammaisten päivä- ja työtoimintojen välillä jo olemassa olevaa verkostomaista yhteistyötä tai siihen liittyviä tarpeita ja toiveita.</p> <p>Aihe on yhteiskunnallisesti ajankohtainen, sillä päivätoimintaa uudistetaan osallisuutta ja työelämää edistävään suuntaan Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunnan julkaisemien laatuksiteereiden mukaisesti. Myös palvelua ohjaaviin lakeihin on tulossa muutoksia.</p> <p>Opinnäytetyön kohderyhmänä oli Jyvässeudulla toimivien vammaisten päivätoimintojen työntekijät. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilta, joita pidettiin yhteensä seitsemän. Aineistoa analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysillä.</p> <p>Tulokset osoittivat, että verkostomaiselle yhteistyölle Jyvässeudulla on tarvetta. Tuloksista ilmeni, että työntekijät olivat motivoituneita verkostoitumaan lähialueen muiden toimijoiden kanssa. Yhteinen toiminnan kehittäminen ja tapahtumien järjestäminen koettiin tärkeänä ja virkistystä arkeen lisäävänä. Yhteistyön haasteina nousi esille sitä järjestävän vastuhenkilön puute, aikataulujen yhteensovittaminen, kiire ja riittävien resurssien puute.</p> <p>Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että verkostomainen yhteistyö koetaan pääsääntöisesti työhyvinvointia lisäävänä toimintana. Opinnäytetyön jatkotutkimuksena voisi selvittää päivätoimintojen yhteisen toiminnan vaikutuksia asiakastasolla.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Vammaisuus, Päivätoiminta, Verkostomainen yhteistyö, Työhyvinvointi, Työn imu		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Kautto, Miina Rissanen, Linnea	Type of publication Bachelor's thesis	Date May 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 44	Permission for web publication: x
Title of publication Shared work, common success Significance of network co-operation to wellbeing at work		
Degree programme Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Honkanen, Kati & Ketola, Tuija		
Assigned by Humana Hoiva Oy, Muuramen päivä- ja työtoiminta		
Abstract <p>The thesis had a working life orientation, and its point of departure was the disability services day and work activity employees' experiences related to the necessity of peer support and sharing. The purpose of the thesis was to increase knowledge of work wellbeing. The aim was to describe the employees' views on the significance of network co-operation for their wellbeing at work. The thesis aimed to clarify whether there already was network co-operation between the day and work activity services in the Jyväskylä region and whether there were any needs or wishes related to it.</p> <p>The topic is socially of great current interest because the day activities will be reformed so that would promote participation and working life opportunities according to the quality criteria issued by the Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta [The Advisory Board for Disabled Peoples' Housing Services]. The legislation on disability services will also be changed.</p> <p>The target group consisted of employees of the day activity services in the Jyväskylä region. The thesis had a qualitative research approach. The data for the study was collected by using theme interviews. The total number of the interviews was seven. The data from interviews was analysed by using inductive content analysis.</p> <p>According to the results, there is need for network co-operation in the Jyväskylä region. The employees were motivated to connect with other actors in the nearby area. Common development of operations and organizing events was found important and refreshing. The challenges of the co-operation were the lack of a person in charge, coordinating schedules, rush and the lack of adequate resources. The results led to the conclusion that network co-operation was found to increase work wellbeing. Further research could study the impact of network co-operation at the client level.</p>		
Keywords/tags (subjects) Disability, Day activities, Network co-operation, Work wellbeing, Work engagement		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Vammaisten päivä- ja työtoiminta	5
3	Verkostomainen yhteistyö	7
3.1	Yhteistyökumppanuus.....	8
4	Työhyvinvointi.....	9
4.1	Lähestymistapoja työhyvinvointiin	9
4.2	Työtyytyväisyys.....	11
4.3	Työn imu	12
4.4	Työhyvinvointi & yhteistyö.....	13
5	Opinnäytetyön toteutus	15
5.1	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	15
5.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	16
5.3	Aineiston kerääminen ja kohderyhmä	17
5.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	18
5.5	Eettiset kysymykset ja luotettavuus.....	21
6	Tutkimustulokset.....	22
6.1	Yhteisöllisyys ja jakaminen	22
6.1.1	Yhteistyö ja kumppanuus	23
6.1.2	Jakaminen ja vertaistuki	24
6.1.3	Asiakkaan sosiaaliset suhteet	24
6.2	Motivaatio	25
6.3	Haasteet ja muutokset	26
6.3.1	Yhteistyön haasteet.....	26
6.3.2	Työelämän ja palveluiden muutokset	28
6.4	Työhyvinvointi	29
6.4.1	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	30
6.4.2	Työhyvinvointi ja työyhteisö.....	31
6.5	Kehittämisideat	31

	2
6.5.1 Ideat, tarpeet ja toiveet.....	32
7 Johtopäätökset.....	33
7.1 Vastauksia tutkimuskysymyksiin	35
7.2 Pohdinta	37
Lähteet	39
Liitteet	42
Liite 1. Haastattelusopimus	42
Liite 2. Haastattelykysymysrunko	43
Kuviot	
Kuvio 1. Työhyvinvoinnin rakentuminen.....	14
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin lisääntymisen polku.....	34
Kuvio 3. Erilaisia tapoja toteuttaa verkostomaista yhteistyötä.	36
Taulukot	
Taulukko 1. Otteita sisällönanalyysistä.....	20

1 Johdanto

Opinnäytetyömme aiheena on tutkia työntekijöiden näkemyksiä verkostomaisen yhteistyön merkityksestä työhyvinvointiin Jyvässeudun vammaisten päivä- ja työtoiminnoissa. Aihe kiinnittyy vammaistyöhön ja vammaispalveluihin, erityisesti päivä- ja työtoimintaan ja sen kehittämiseen. Työskentelykenttä ja aihe valikoituivat helposti, sillä halusimme tehdä opinnäytetyömme työelämälähtöisesti. Olemme perehtyneet vammaistyöhön, joten työskentelykenttä on meille tuttu oman työkokemuksen sekä opintojen kautta. Olemme huomanneet työntekijöiden toiveet jakamisesta, yhteisöllisyydestä ja vertaistuesta, jotka ovat merkityksellisiä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Siksi ne ovat myös opinnäytetyömme kantavia teemoja.

Saimme opinnäytetyöllemme toimeksiannon Muuramen päivä- ja työtoiminnasta. Toimeksiantaja kertoi jo aikaisemmin olemassa olleesta tarpeesta laajempaan yhteisöllisyyteen ja jakamiseen. Tästä ajatuksesta opinnäytetyömme lähtee rakentumaan. Yhteistyötä on viime vuosina kokeiltu eri tapahtumien merkeissä yhdessä erään päivä- ja työtoiminnan kanssa. Yhteistyössä järjestettyjen tapahtumien todettiin tarjoavan loistavan mahdollisuuden jakamiseen ja vertaistukeen sekä asiakas- että työntekijätasolla. Tulevaisuuden toiveena olisikin laajentaa ja vakiinnuttaa yhteistyötä Jyvässeudulla eri palveluntuottajien keskuuteen.

Työ- ja elinkeinoministerin julkaisussa Yhteistyöstä voimaa (Aaltonen, Heinonen, Hildén & Kovalainen 2010, 3) on selvitetty sosiaali- ja terveyspalveluyritysten välistä yhteistyötä sekä yhteistyötä tukevia julkisia yrityspalveluja tarkastellen asiaa siitä näkökulmasta, kuinka paljon yhteistyötä tehdään ja miten sitä hyödynnetään. Selvityksestä ilmenee, että monipuolista yhteistyötä on olemassa, pääosin se tapahtuu tiedon jakona ja yhteisinä koulutustilaisuuksina. Yhteistyö sosiaali- ja terveysalan toimijoiden välillä on usein vapaamuotoista, yhteistä kehittämistoimintaa, kuten tapahtumia, opinto-, teema- ja virkistyspäiviä (mts. 55).

Helmikuussa 2019 julkaistun Vammaispalvelujen selvitysraportin (Granö & Niemelä 2019, 3) tarkoituksena oli selvittää Keski-Suomen vammaispalvelujen tilaa ja tarpeita

uudistusten kynnyksellä sekä luoda uusia näkökulmia vammaispalvelujen järjestämiseen. Työntekijäkyselyn tuloksista nousi ehdotus henkilöstöjen yhteisten koulutusten ja tulevaisuustyöpajojen järjestämiseen asiantuntijuuden vahvistamiseksi sekä toive eri sektoreiden väliselle yhteistyölle esimerkiksi kumppanuuspäivinä (mts. 33-34). Myös palveluntuottajille suunnatussa selvityksessä ilmeni kiinnostus kehittämissyhteistyöhön ja muuhun yhteiseen tekemiseen (mts. 59). Keski-Suomen maakunnalle laadituissa ehdotuksissa todettiin organisaatorajat ylittävä yhteistyö tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi (mts. 62).

Opinnäytetyömme tarkoituksena on lisätä tietoa työhyvinvoinnista, sillä toimeksiantossa ilmeni yksinäisyyden tunne ja jakamisen tarve, jotka kiinnittyvät työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tavoitteena on kuvata työntekijöiden näkemyksiä verkostomaisen yhteistyön merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimme, onko Jyväskylän vammaisten päivä- ja työtoimintojen välillä jo olemassa olevaa verkostomaista yhteistyötä tai siihen liittyviä tarpeita ja toiveita. Tarvittava aineisto kerätään haastatteluilla ja analysoidaan aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

2 Vammaisten päivä- ja työtoiminta

Suomessa vammaispolitiikka perustuu YK:n yleissopimukseen vammaisten henkilöiden oikeuksista. Sopimus hyväksyttiin joulukuussa vuonna 2006 YK:n yleiskokouksessa ja se tuli voimaan kansainvälisesti toukokuussa vuonna 2008. Suomi allekirjoitti sopimuksen jo maaliskuussa 2007, mutta sopimuksen voimaan saattaminen eli ratifiointi vei aikaa ja toi muutoksia kansalliseen lainsäädäntöön, joten sopimus astui Suomessa voimaan kesäkuussa 2016. Sopimus velvoittaa jäsenvaltioita edistämään vammaisten oikeuksia sekä keräämään tietoa ja raportoimaan vammaisten tilanteesta yleissopimusta valvovalle komitealle. Sopimuksen yhtenä tärkeänä tehtävänä on toimia vammaisiin henkilöihin kohdistuvien asenteiden ja lähestymistapojen muutoksen välineenä sekä edistää vammaisten henkilöiden osallisuutta yhteiskunnan aktiivisina ja tasavertaisina jäseninä. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2018, 1-5.) Tässä sopimuksessa vammaista käsitteenä määritellään seuraavasti:

”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” (Mts. 17.)

Granön ja Niemelän (2019, 5-6) mukaan vammaislainsäädännön uudistusta koskevassa lakiehdotuksessa vammaisuutta määriteltäessä lähtökohtana tulee olla henkilön suhde ja mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan lääketieteellisen diagnoosimäärittelyn sijaan. Vammaispalveluiden tarkoituksena on tasapainottaa vammasta tai sairaudesta johtuvat pitkäaikaiset toimintarajoitteet, joten ammattilaisilta odotetaan taitoa tunnistamaan toiminnot ja niiden rajoitteet sekä löytämään ratkaisut, miten toimintaa mahdollistetaan ja tuetaan.

Edellä mainitun YK:n vammaissopimuksen periaatteisiin vedoten myös vammaisten päivä- ja työtoiminnan uudistaminen ja kehittäminen on yhteiskunnallisesti ajankohdainen aihe. Vuonna 2017 Kehitysvamma-alan asumisen neuvottelukunta eli KVANK on julkaissut Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit päivä- ja

työtoiminnan järjestäjille kehittämistyön tueksi. Laatuksiteereiden tarkoituksena on toimia ikään kuin suunnan näyttäjänä sekä työ- ja arviointivälineenä toiminnan suunnitelmallisessa kehittämisessä. (Yksi tekijöistä 2017, 7-12.)

Sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014) ja erityishuoltolait velvoittavat kuntia järjestämään sosiaalipalveluja, joita päivä- ja työtoiminta ovat. Päivätoiminnalla tarkoitetaan vaikeavammaisille ihmisille järjestettyä päiväaikaista toimintaa, jonka tarkoituksena on vahvistaa vammaisten ihmisten yhteiskunnallista osallisuutta sekä ylläpitää toimintakykyä. Nykyään voidaan puhua päivätoiminnan sijaan osallisuutta edistävästä toiminnasta, mikä täsmentää itse toiminnan tarkoituksen. Päivätoiminnan tavoitteena on lisätä vammaisen henkilön sosiaalista vuorovaikutusta ja tukea mahdollisimman itseenäiseen elämässä suoriutumiseen, jotta henkilön elämälaatu kasvaa sekä psyykkisiä ongelmia ennaltaehkäistään. Kunta on velvollinen järjestämään päivätoimintaa sitä tarvitsevalle vaikeavammaiselle ihmiselle joko kehitysvammalain, vammaispalvelulain tai sosiaalihuoltolain perusteella. Päivätoiminta on sisällöltään usein liikuntaa, retkeilyä, keskustelua, luovaa toimintaa, rentoutusta, tapahtumia, ruoanlaittoa ja muiden välttämättömien arjen taitojen harjoittelua. Päivätoiminta on vammaiselle henkilölle maksuton palvelu. (Vammaispalvelujen käsikirja 2019.)

Päivätoiminnan yhteydessä toteutetaan usein myös työtoimintaa. Työtoimintaa järjestetään kehitysvammaisten erityishuoltolakiin tai sosiaalihuoltolakiin perustuen. Työtoimintaan sisältyy tavallisesti tekstiili-, puu-, kokoonpano- tai pakkaustöitä sekä keittiö-, kiinteistöhuolto- ja siivoustehtäviä sekä muuta virikkeellistä toimintaa, kuten liikuntaa. Työtoimintaa voidaan toteuttaa myös avotyönä tavallisella työpaikalla. Asiakas ei saa työtoiminnasta palkkaa, mutta hänelle voidaan maksaa työosuusrahaa 0-12 €/pvä. (Vammaispalvelujen käsikirja 2019.)

Granön & Niemelän (2019, 30) laatimasta vammaispalvelujen selvitysraportista ilmenee, että päivä- ja työtoiminnan asiakkaita Keski-Suomen alueella on ollut vuonna 2017 noin 850 henkilöä. Tästä voimme päätellä, että päivä- ja työtoiminnan tuottajia Jyvässeudulla on paljon. Suomalaisessa yhteiskunnassa tapahtuneen muutoksen myötä yhä enenevässä määrin sosiaalipalveluja tuottaa julkisen sektorin lisäksi myös yksityisen ja kolmannen sektorin palveluntuottajat (Vento 2012, 10).

On siis selvää, että palveluntuottajien määrän lisääntyessä saman palvelun tuottajien keskinäinen verkosto voi olla pirstaleinen, vaikka palvelun käyttäjät, tavoitteet ja haasteet ovat kuitenkin samat. Jotta päivä- ja työtoimintojen toimintakulttuuri uudistuu ja kehittyy suunnitelmallisesti laatukriteereiden osoittamaan suuntaan, mielestämme on tarpeen tutkia olemassa olevia hyviä toimintamalleja sekä luoda ja jakaa uusia, kestäviä, yhteisiä käytäntöjä.

3 Verkostomainen yhteistyö

Yhteistyöllä ja verkostoitumisella tavoitellaan useimmiten organisaatiolle liiketoiminnallisia hyötyjä, joita on haastava saavuttaa yksin. Yhtä hyvin tavoitteena voi olla sosiaaliset hyödyt, jolloin toimijat saavat tukea toinen toisiltaan ja jakavat tietoa keskenään. Yhteistyöllä voidaan lisätä myös organisaation kasvua. Tavoitteista huolimatta edellytyksenä kaikelle yhteistyölle on avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri. (Aaltonen ym. 2010, 28-30.)

Yhteistyö on laaja ja yleisesti käytetty käsite, jolla tarkoitetaan usein löyhää, vapaaehtoista, epämuodollista ja sattumanvaraista yhteistä toimintaa, jossa yhteiset tavoitteet ja yhteistyön ajallinen kesto eivät aina ole tiedossa. Tavoitteet eivät välttämättä ole toimijoiden yhteiset vaan kukin toimija voi pyrkiä yhteistyön kautta omien tavoitteiden saavuttamiseen. Verkosto on yksi yhteistyön alakäsitteistä, joka on melko väljä yhteistyömuoto ja rakentuu yhteiseen luottamukseen, vuorovaikutukseen ja vastavuoroisuuteen. (Haikara & Maijanen 2014, 10-11.)

Verkostomainen yhteistyö määritellään kumppanuuden esiasteeksi (Heimo & Oksanen 2004, 49). Se on yleensä joustavaa, satunnaista ja vapaaehtoista yhteistyötä (Haikara & Maijanen 2014, 11) ja aloitetaan verkostoitumisella, jolla tarkoitetaan vertais-tuen ja aitojen yhteistyökumppaneiden etsimistä ja löytämistä (Aaltonen ym. 2010, 71). Kun sopivat yhteistyökumppanit on löytynyt ja verkosto luotu, on aika ryhtyä rakentamaan toimijoiden keskinäistä luottamusta ja kehittämään verkostoa. Vasta jonkin ajan kuluttua, luottamuksen synnyttämän vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan

myötä itse verkoston toiminta, sen tarkoitus ja rakenne sekä siitä syntyvät hyödyt selkiintyvät verkoston osapuolille. Usein verkostot voivat olla pieniä, lähinnä yksilöiden välisiä yhteyksiä, eivätkä ne ole kiinnittyneet syväälle organisaatioon. Verkosto ja kumppanuus ovat käytännössä molemmat sosiaalisia rakenteita, joiden avulla yhteistyö eri toimijoiden välillä on mahdollista. (Haikara & Maijanen 2014, 11-12.)

Aaltosen ym. (2010, 71) tekemän selvityksen mukaan sosiaali- ja terveysalan palveluntuottajat toivovat ja tarvitsevat verkostoitumisen tueksi yrityspalveluja. Palveluntuottajat olisivat valmiita osallistumaan verkostoitumistapahtumiin lähialueella, mikäli niitä järjestetään. Selvityksestä ilmeni, että myös Internet-palvelut verkostoitumiseen olisivat erityisen haluttuja, sillä se olisi vaivattomin ja helpoin keino etsiä ja löytää sopivat yhteistyökumppanit paikasta ja ajasta riippumatta.

3.1 Yhteistyökumppanuus

Kun vapaamuotoisessa yhteistyössä on päästy hyvään alkuun ja on tarpeen ryhtyä suunnitelmallisempaan ja tavoitteellisempaan yhteistyöhön, jolloin puhutaan kumppanuudesta (Haikara & Maijanen 2014, 10). Järvensivun (2012, 13) mukaan kumppanuus on verkoston alakäsite. Hän määrittelee kumppanuuden kahden tai useamman toisistaan riippumattoman toimijan väliseksi pitkäjänteiseksi yhteistyöksi. Muhosen (2016, 12) mukaan kumppanuus on tavallisesti vapaaehtoista ja sen osapuolilla on mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon.

Kumppanuus on yhteistyön muodoista syvin, sen perustana onkin toimijoiden välinen luottamus. Luottamuksen lisäksi kumppanuus syntyy sitoutuneesta toiminnasta ja yhteisistä päämääristä. Aito kumppanuus vois synnyttää uudistuneita käytänteitä ja ratkaisuja. Olennaista hyvän kumppanuuden rakentumiseen on avoin tiedon kulku ja yhdessä laaditut tavoitteet. (Järvensivu 2012, 14-16.) Muhonen (2016, 11) täsmentää kumppanuudessa tarvittavan avoimen tiedon kulun vastavuoroiseksi ja tasa-arvoiseksi vuorovaikutukseksi, jossa yhteinen näkemys asioista luodaan neuvottelemalla toimijoiden keskinäisessä kunnioituksessa.

Hyvän kumppanuuden luominen vaatii aikaa, resursseja, avointa dialogia sekä mahdollisia kannustimia motivaation ylläpitämiseen. On välttämätöntä tehdä yhteisiä sopimuksia ja löytää yhteisymmärrys siitä, mihin kumppanuudella tähdätään, mihin ja miten kumppanuuteen on sitouduttava, miten tiedonkulku toimijoiden välille järjestetään sekä miten toimintaa koordinoidaan. (Järvensivu 2012, 17.)

Järvensivun (2012, 18-20) mukaan kumppanuus on prosessi. Se saa usein alkunsa yhteistyön tarpeen tunnistamisesta, josta se etenee kumppaneiden kartoittamiseen. Tämän jälkeen määritellään yhteiset tavoitteet ja toimintatavat sekä jaetaan vastuu. Yhteistyön alettua tavoitteena on vakiinnuttaa toimintatavat sekä arvioida yhteistyön tavoitteet. Toimintaa tulee myös seurata. Käytännössä kumppanuus ei kuitenkaan ole näin suoraviivaisesti toteutettavissa, vaan se on usein monimutkaista ja monivivahteista, jopa yllätyksellistä.

Parhaimmillaan kumppanuudella voidaan saavuttaa rikasta ja tuloksellista yhteistyötä. Onnistuneen kumppanuuden tuloksena voidaan synnyttää uusia työvälineitä, lisätä työntekijöiden osaamispääomaa ja toiminnan näkyvyyttä. Kumppanuudella voidaan saavuttaa toimijoiden keskinäinen myönteinen riippuvuus sekä työhyvinvoinnillisia vaikutuksia, kuten voimaantumista, itseluottamuksen ja ammatti-identiteetin vahvistumista. (Muhonen 2016, 12- 13.) Järvensivun (2012, 13-17) mukaan kumppanuuden riskejä ovat syntyneen luottamuksen ja tietojen väärinkäyttö sekä vähäiset innovaatiot, jotka voivat johtua esimerkiksi resurssien tai osaamisen vajeesta. Kumppanuudessa toimijoiden on otettava yhteinen vastuu riskeistä, toiminnan kehittämisestä, tuloksista sekä seurauksista (Muhonen 2016, 12).

4 Työhyvinvointi

4.1 Lähestymistapoja työhyvinvointiin

Työelämässä tapahtuva murros on ollut kuluneina vuosina esillä niin yleisessä keskustelussa, kuin tieteellisessäkin keskustelussa. Sen on lisännyt myös keskustelua

työhyvinvoinnista. Muutosta on tapahtunut monilla työelämään liittyvillä osa-alueilla; työkuulttuurin muutos näkyy epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisenä, työvoiman rakennemuutos näkyy työvoiman vähenemisenä, y-sukupolven (80-90-luvulla syntyneet) työelämään astuminen on muuttanut työelämässä vallitsevia arvoja samalla kun suuret ikäluokat ovat edelleen työelämässä yms. Lisäksi jatkuva muutos ja kehittyminen on tullut pysyväksi osaksi työelämää. Nämä muutokset vaativat joustoa ja muuntautumiskykyä niin työntekijöiltä, kuin työnantajiltakin. Näiden muutosten ja vaatimusten keskellä työhyvinvointi on noussut merkittävään asemaan. Työhyvinvoinnin laiminlyönnin on myös todettu tuottavan taloudellista vahinkoa, mm. sairauslomien lisääntymisen myötä. (Manka 2016, 20-40.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. Näitä osa-alueita tulee tarkastella yhdessä. Yhden osa-alueen puutteet tai heikkoudet heijastuvat helposti muihin työhyvinvoinnin osiin heikentäen niitä. Työhyvinvointi on aina subjektiivinen kokemus, siksi työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa myös yksilölliset tekijät, kuten perhe, elämäntilanne, terveys ja asenne. (Virolainen 2012, 11-13.) Työhyvinvointi on siis kokemus, joka rakentuu monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja yksilöllisistä lähtökohdista. Laine (2013) toteaa työhyvinvoinnin määrittelyn tapahtuvan usein yksilön näkökulmasta. Tällöin se pohjautuu kokemukseen ja tunnetilaan. Työhyvinvointia voitaisiin määrittellä myös organisaation näkökulmasta tai yhteiskunnan näkökulmasta. Organisaation näkökulmasta työhyvinvoinnin määrittelyn keskiössä on tuottavuus, esimerkiksi sairauspoissaolojen kautta. Yhteiskunnan näkökulmasta puolestaan esiin nousevat mm. työurien pituus ja kansantaloudellinen ajattelu. (Laine 2013, 71-72.)

Tässä opinnäytetyössä keskitymme työhyvinvointiin yksilötasolla, lisäksi sivuamme myös organisaation näkökulmaa. Toimeksiannosta ilmenee toimeksiantajan kokemus jakamisen tarpeesta ja ajoittaisesta yksinäisyyden kokemuksesta, nämä teemat linkittyvät yksilötason työhyvinvointiin. Lisäksi toimeksianto sisältää toiveen toimintatapojen kehittämisestä yhteisöllisempään suuntaan, jolloin yhdessä tekeminen, jakaminen ja vertaistuki lisääntyisi. Näillä voi olla vaikutusta työhyvinvointiin organisaatiotasolla.

Laineen tutkimuksessa (2013) nousi esiin myös sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvointiin. Yksi Laineen osatutkimuksista tutki mm. työprosessivaikuttaisia työhyvinvointitekijöitä. Näitä työhön liittyviä tekijöitä ovat esimerkiksi kiire, osaaminen, työn mielekkyys ja vaikuttamismahdollisuudet. Tässä tutkimuksen osassa kävi ilmi, että työhyvinvointiin vaikuttaa työhön liittyvien tekijöiden lisäksi myös muut tekijät kuten: sosiaaliset suhteet työpaikalla, onnistunut johtaminen ja positiivinen kokemus työpaikasta. Nämä tekijät vaikuttavat kokemukseen työhyvinvoinnista positiivisesti, vaikka työhönliittyvät tekijät vaikuttaisivat negatiivisesti. (Laine 2013, 180-182.)

4.2 Työtyytyväisyys

Työhyvinvoinnin rinnalle on noussut käsite työtyytyväisyys. Siinä missä työhyvinvointi helposti kuvaa pahoinvoinnin puuttumista, pyritään työtyytyväisyydellä kuvaamaan subjektiivista myönteistä kokemusta työstä ja työympäristöstä. Kun tarkastellaan samaan aikaan sekä työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä voidaan saada selville laajemmin näitä kokemuksia selittäviä tekijöitä. Esimerkiksi sosiaalityöntekijöitä tutkittaessa on huomattu heidän olevan erityisen tyytyväisiä työhönsä, vaikka he ovat samaan aikaan rasittuneita ja uupuneita. Osa tutkijoista selittää ilmiötä mm. henkilökohtaisilla voimavaroilla (sosiaalinen ja emotionaalinen osaaminen sekä reflektiotaito), tärkeänä tekijänä esiin on myös noussut työyhteisön sekä esimiehen rooli hyvinvointia vahvistavana tekijänä. (Mänttari-van der Kuip 2015, 3-5.)

Mänttari-van der Kuipin tutkimuksen mukaan erityisesti luottamus työyhteisön tukeen sekä esimieheen vaikuttavat positiivisesti työntekijän subjektiiviseen työhyvinvoinnin kokemukseen. Epäsuoria vaikutuksia ovat mm. suojaavien tekijöiden vahvistaminen työpahoinvointia vastaan. Myös eettisten kysymysten on todettu vaikuttavan työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Alalle hakeutuvilla voidaan olettaa olevan sisäinen halu auttaa, heikommassa asemassa olevien auttaminen onkin sosiaalityön päätehtävä. Tämän tehtävän täyttäminen lisää hyvinvointia. Toisaalta heikentyneet mahdollisuudet eettiseen työntekemiseen (kiire, vajaat resurssit yms.) lisäävät pahoinvointia. (Mänttari-van der Kuip 2015, 15-16.)

Mänttari-van der Kuip (2016) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden kokemuksia nk. resurssiniukkuuden keskellä. Resurssiniukkuudella tarkoitetaan yhteiskunnallista tilaa, jossa työn eettisesti tekemiseen tarvittavat resurssit ovat jatkuvasti vähentyneet ja vaatimukset lisääntyneet (säästövaatimukset, tehokkuusajattelu, lisääntyneet kirjaukset yms.). Niukat resurssit ja aikataulupaineet ajavat työntekijöitä toimimaan tavalla, joka on vastoin heidän moraaliaan ja ammattieettisyyttään. Muun muassa ennaltaehkäisevään työhön ei ole käytettävissä niin paljoa resursseja, kuin toivottaisiin. Kun henkilö pakotetusti ja toistuvasti toimii tietoisesti moraaliaan vastaan, syntyy kokemus moraalista ahdingosta. Tämänkaltainen moraaliperiaatteita vastaan toimiminen aiheuttaa pahoinvointia, joka puolestaan lisää mm. sairauspoissaoloja. Nämä työntekijät, jotka kokivat moraalista ahdistusta, olivat muita harvemmin ylpeitä työstään, kokivat vähemmän innostusta, inspiroitumista ja energisyyttä. Tutkimuksen mukaan ei voida vetää suoraa johtopäätöstä, että ainoastaan moraalinen ahdistus johtaisi edellä mainittuihin kokemuksiin, mutta ne selvästi liittyvät yhteen. (Mänttari-van der Kuip 2016, 86-92.)

4.3 Työn imu

Työhyvinvointiin voidaan myös yhdistää käsite työn imu, jolla tarkoitetaan motivaatiotilaa. Se on luonteltaan pysyvää ja ilmenee työhön uppoutumisena, tarmokkuutena ja tehokkuutena, se syntyy sisäisen motivaation kautta. Työn imu vahvistaa ja tukee monia muita hyvinvoinnin osa-alueita, kuten terveyttä ja työkykyä. Työn imuun positiivisessa yhteydessä on todettu olevan erilaisia työssä esiintyviä voimavaratekijöitä, kuten työn kehittävyys, arvostus, esimiehen tuki sekä myönteiset kontaktit. Työn imun on myös todettu vähentävän stressiä. Stressiä voidaan myös kuitenkin kokea samanaikaisesti työn imun kanssa. (Hakanen 2004, 27-28.)

Työn imua ja sitä kautta työhyvinvointia voidaan tarkastella myös sosiaalisen kontekstin kautta, tältä kannalta aihetta on kuitenkin tutkittu melko vähän. Hakanen & Perhoniemi (2013) tutkivat työntekijöiden yksilöllisen hyvinvoinnin vaikutusta työtovereiden hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin tai yleisesti hyvinvoinnin siirtyminen henkilöltä toiselle on prosessi, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa toisen henkilön kanssa. Yleisesti tunnetilan ja hyvinvoinnin siirtymistä ihmisestä toiseen on tutkittu

melko paljon, yleinen näkökulma on vallinneissa tutkimuksissa ollut pahoinvoinnin ja stressin siirtyminen sekä pariskuntien välillä tapahtuva siirtymiseen. Positiivisten kokemusten ja työnimun siirtymistä on kuitenkin tutkittu verrattain vähemmän. (Hakanen & Perhoniemi 2013, 88-89.)

Työn imun siirtymisen prosessi henkilöiden välillä on vielä melko tuntematon tapahtuma, siihen vaikuttavia tekijöitä on kuitenkin tutkittu. Työn imun siirtymiseen vaikuttaa positiivisesti työyhteisön, tiimin tai työparin välillä tapahtuva tiivis kommunikointi sekä kyky eläytyä toisen henkilön näkökulmaan. On myös todettu merkittäväksi positiivisten voimavarojen kasaantuminen, niin kutsuttu voimavarakaravaani. Positiiviset kokemukset ruokkivat toisiaan, niiden jakaminen kasvattaa onnistumisen kokemusta ja lisää näin yhteisöllistä työhyvinvointia. Jakamisen kautta syntyy hyvinvoinnin positiivinen kasvava kierre. (Mts. 95-99.)

Hakanen & Perhoniemi (2013) tutkivat tutkimuksessaan hammaslääkäreiden ja hoitajien välillä tapahtuvaa työnimun lisääntymistä. Tutkimuksessa käy ilmi molempien ammattiryhmien työnimuun vaikuttavan myönteiset potilaskontaktit, mutta lisäksi työparien välillä tapahtuva myönteinen vuorovaikutus näyttäisi vaikuttavan paljon työn imuun ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvoinnin voidaan siis nähdä siirtyvän yksilöltä toiselle sosiaalisen käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen välityksellä. Ystävällisyys, kohteliaisuus ja arvostus lisäävät hyvinvointia, työtyytyväisyyttä sekä työn imua. (Mts. 90-97.)

4.4 Työhyvinvointi & yhteistyö

Työhyvinvointi on siis kokemus. Siihen vaikuttaa fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset edellytykset sekä subjektiiviset kokemukset. Työn imu lisää koettua työhyvinvointia, joka taas lisää työn imua, myös työhyvinvoinnin siirtymisellä on samankaltaisia vaikutuksia. Havainnollistamme työhyvinvoinnin rakentumista alla olevassa kuviossa.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin rakentuminen.

Kuinka työhyvinvointi ja yhteistyö liittyvät toisiinsa? Jo oman työhistoriamme aikana on tapahtunut näkyvää muutosta työelämässä ja työntekemisen tavoissa. Osaksi työelämää on tullut jatkuva muutos, työn pirstaloituminen ja työntekemisen tapojen ja työaikojen hajaantuminen. Muutos näkyy organisaatioissa, työtehtävissä, työtovereissa, järjestelmissä ja sijainnissa. Työntekeisiin on tullut paljon ohessa tapahtuvaa toimintaa, jossa on oltava mukana, on oltava tietoisena. Paljon tapahtuu myös puhelimen ja tietokoneen välityksellä. Jo viestintäväyliä on monia, niitä tulee seurata ja olla aktiivinen. Työ ei myöskään välttämättä tapahdu päivittäin samassa tilassa tai ajassa, nykypäivän työelämä on liikkuvaa ja hajanaista. Koska työvälineet kulkevat helposti mukana, moni myös kantaa töitä mukanaan. Myös sosiaalinen media on kiinteänä

osana lukuisten työpaikkojen arkea ja päivittäistä toimintaa. Siitä huolimatta kohtaaminen ja yhdessä tekeminen vähenee. Työntekijöitä vähennetään, yksin tehtävä työ lisääntyy, multitaskaus lisääntyy. Työelämä kaipaa tehokasta moniosaajaa, joka toimii sulavasti osana ryhmää, mutta suorittaa annetut tehtävät itsenäisesti. Kuitenkaan tarve vertaisuuteen, jakamiseen ja vuorovaikutukseen ei katoa.

Monissa käymissämme keskusteluissa nousi esiin toive ajasta, jonka voisi käyttää yhteiseen suunnitteluun, tekemiseen ja ajatusten vaihtoon. Keskustelu, yhdessä tekeminen ja kokemusten vaihtaminen koetaan mielekkäänä, motivoivana ja työssä viihtymistä lisäävänä. Yhteisen tehtävän ja tavoitteen jakaminen saa aikaan kokemuksen vertaisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Samat tavoitteet ja yhteinen päämäärä myös luovat yhteenkuuluvuutta ja nostavat ryhmähenkeä. Näistä muodostuu yhdessä vahva pohja kokemukselle hyvästä työpaikasta, jossa tunne työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä on vakaa. Yhteistä tekemistä edistämällä edistetään myös työhyvinvoinnin kokemuksen saavuttamista.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on lisätä tietoa työhyvinvoinnista, sillä toimeksianossa ilmeni tarve ja toive laajempaan yhteisöllisyyteen ja jakamiseen. Nämä teemat linkittyvät työhyvinvointiin. Opinnäytetyömme tavoitteena on kuvata työntekijöiden näkemyksiä verkostomaisen yhteistyön merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia näkemyksiä haastateltavilla on verkostomaisen yhteistyön vaikutuksesta työhyvinvointiin?
2. Miten työntekijät tekevät verkostomaista yhteistyötä eri Jyvässeudun päivätoimintojen kanssa?

3. Millaisia työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toiveita haastateltavat nostavat esille kuvatessaan verkostomaista yhteistyötä?

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Lähtökohtana on syvälinen ja kokonaisvaltainen todellisen elämän kuvaaminen ja ymmärtäminen. Tutkittua asiaa ei pystytä suoraan mittaamaan määrällisesti. Laadullisessa tutkimuksessa kohde-ryhmä valikoidaan tarkoituksenmukaisesti, jotta tutkittavaa asiaa on mahdollista tutkia sille luonnollisimmissa olosuhteissa. Näin myös tutkittavan henkilön ääni ja kokemuksellisuus nousevat esiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161-164.)

Tyypillisiä laadullisia tutkimusmenetelmiä ovat havainnointi ja haastattelut, joita voidaan täydentää mm. lomakkeilla ja kyselyillä. Edellä mainitut menetelmät soveltuvat laadulliseen tutkimukseen, sillä niiden avulla tutkittavien omat kokemukset ja tunteukset nousevat hyvin esille. On huomioitava, että tutkijan omat arvot ja hänellä jo olemassa oleva tieto vaikuttavat hänen ymmärrykseensä ja objektiivisuuteensa laadullisen tutkimuksen tekemisessä. Tähän perustuen laadullisen tutkimuksen tuloksena on mahdollista saada vain ehdollisia selityksiä. (Mts. 161-164.)

Pyrimme opinnäytetyössämme objektiivisuuteen, mutta tiedostamme omien arvojemme ja kokemustemme vaikutuksen. Olemme molemmat olleet työelämässä jo ennen opintoja sekä opintojen aikana. Olemme molemmat työskennelleet sote-alalla sekä sote-alan ulkopuolella. Työkokemuksen kautta saatu tieto ja kokemus sekä toisaalta opintojen kautta hankittu osaaminen vaikuttaa mm. siihen, kuinka aihetta lähestymme. Olemme molemmat huomanneet verkostomaisen yhteistyön tarpeen omissa töissämme, myös tarve työhyvinvoinnin tukemiseen on ollut esillä. Pidämme molemmat tärkeänä jakamista ja olemme kiinnostuneita kehittämään ja luomaan uutta. Nämä arvot, asenteet ja aikaisemmat kokemukset suuntasivat huomiomme aiheen positiiviseen tarkasteluun ja tutkimiseen mahdollisuutena. Pyrimme kuitenkin tuomaan opinnäytetyössämme esille myös kriittiset tai haasteelliset näkökulmat ja tällä tavoin lisäämää tulosten objektiivisuutta.

5.3 Aineiston kerääminen ja kohderyhmä

Opinnäytetyömme aineisto muodostuu litteroiduista haastatteluista, joiden tarkoituksena on selvittää työntekijöiden näkemyksiä verkostomaisen yhteistyön merkityksestä työhyvinvointiin. Valitsimme haastattelumenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun, eli teemahaastattelun. Teemahaastattelu on menetelmänä joustava. Kysymykset eivät ole yksityiskohtaisia vaan haastattelu etenee tiettyjen ennalta määrättyjen teemojen sisällä. Teemahaastattelu on strukturoitua lomakehaastattelua väljempi ja vapaampi, se antaa tilaa haastateltavan näkemyksille ja kokemuksille. Ennalta määritellyt teemat kuitenkin ohjaavat haastattelua enemmän kuin esim. syvähaastattelussa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48.) Opinnäytetyömme tavoitteena on tuoda esiin työntekijöiden näkemyksiä. Tähän tarkoitukseen teemahaastattelu sopii, sillä se antaa tilaa ja vapautta haastateltavan ajatuksille.

Kohderyhmäksemme valikoitui Jyvässeudun alueella toimivien vammaisten päivä- ja työtoiminnan työntekijät eri asemissa. Valitsimme kohderyhmäksemme sekä työntekijät että esimiehet, sillä tämä mahdollisti laajemman näkemyksen saamisen tutkittavasta aiheesta. Emme rajanneet kohderyhmää sektorirajojen mukaan, joten tutkimuksemme oli mukana sekä julkisen että yksityisen sektorin toimijoita. Kolmannen sektorin toimijoita emme harmiksemme saaneet mukaan tutkimukseemme. Jyvässeuduksi rajasimme Jyväskylän sekä joitakin ympäröivä kuntia toimeksiantajan aikaisempien kontaktien perusteella.

Joulukuussa 2019 lähestyimme 10 Jyvässeudulla toimivaa päivätoimintayksikköä sähköpostitse, jossa esittelimme opinnäytetyömme aiheita ja kysyimme kiinnostusta osallistua haastattelututkimukseen. Saimme heti 4 päivätoimintayksikköä mukaan haastatteluun. Lähestyimme uudestaan sähköpostitse ja puhelimitse tammi-helmikuussa niitä yksiköitä, joista emme olleet vielä saaneet vastausta. Saimme 3 uutta myönteistä vastausta. Tavoitteenamme oli saada vähintään viidestä eri yksiköstä haastateltavia, joten lopulta kiinnostus opinnäytetyötämme kohtaan ylitti odotuksemme.

Haastattelut toteutettiin helmi-maaliskuun aikana viidessä eri päivätoimintayksikössä Jyvässeudun alueella. Yhteensä haastatteluja tehtiin seitsemän. Yhteen haastatteluun

osallistui kaksi haastateltavaa, joten haastatteluihin osallistui yhteensä kahdeksan työelämänedustajaa. Heille lähetettiin tutkimussuunnitelma sekä liitteenä haastattelukysymykset ennen haastattelua. Ensimmäisen haastattelun toteutimme yhdessä parina, loput kuusi haastattelua jaoinne aikatauluhaasteiden vuoksi puoliksi, mikä oli opin- näytetyön etenemisen kannalta hyvä ratkaisu. Haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin. Litteroitu aineisto oli yhteensä 55 sivua.

Ennen varsinaisten haastatteluiden alkua teimme jokaisen haastateltavan kanssa kirjallisen haastattelusopimuksen, jossa oli lyhyesti kerrottu opinnäytetyömme aiheesta ja haastatteluaineiston käyttötarkoituksesta (liite 1). Haastatteluiden tueksi oli laadittu yhtenäinen haastattelukysymysrunko (liite 2) opinnäytetyön pääteemoista, joka mahdollisti teemojen läpikäymisen suhteellisen samassa järjestyksessä jokaisessa haastattelussa, mutta jätti myös avoimelle keskustelulle hyvin tilaa.

5.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Laadullista tutkimusta voidaan analysoida joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Tässä opinnäytetyössä käytetään aineistolähtöistä menetelmää, sillä aiheesta ei ole juuri-kaan aiempaa tietoa tai se on hyvin hajanaista. On todettu, että kvalitatiivisessa tutkimusprosessissa aineiston analyysi on useimmiten vaativin työvaihe, joka edellyttää paljon pohjatyötä. Sisällönanalyysin avulla analysoidaan ja kuvataan erilaisia kerättyjä aineistoja ja sillä tavoitellaan tulosten laajaa, mutta hyvin tiivistä esittämistä. Sisällönanalyysin tuloksena tuotetaan yksinkertaistettuja kuvauksia tutkittavasta aiheesta ja usein niistä syntyy esimerkiksi käsiteluokituksia ja -karttoja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 133-134.)

Latvala ja Vanhanen-Nuutinen (2001, 21-43) määrittelevät sisällönanalyysin aineiston tiivistämiseksi siten, että tutkittava asia kuvataan lyhyesti ja yleistävästi tai siitä saa selville tutkittavien asioiden väliset suhteet. Lisäksi on olennaista erottaa aineistossa esiin tulleet samanlaisuudet ja erilaisuudet. Heidän mukaansa sisällönanalyysi on prosessi, joka etenee vaiheittain analyysiyksikön valinnasta, kerätyn aineiston tutustumiseen ja aineiston pelkistämiseen, luokitteluun, tulkintaan sekä luotettavuuden arviointiin.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 110-114) kuvaavat aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenevän kolmivaiheisesti. Aluksi kerätty aineisto pelkistetään eli *redusoidaan*. Se tarkoittaa tutkimukselle oleellisten asioiden etsimistä ja merkkäämistä esimerkiksi alleviivaten, merkinnät pelkistetään kirjoittamalla ne uudelleen tiivistetysti. Tässä vaiheessa kaikki tutkimukselle epäoleellinen tieto jätetään pois. Tämän jälkeen seuraa ryhmittely eli *klusterointi*, joka tapahtuu ryhmittelemällä pelkistetyt ilmaukset siten, että niistä syntyy alaluokkia, jotka nimetään kutakin kuvaavalla otsikolla. Tässä vaiheessa pelkistystä aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Viimeisin vaihe on yleiskäsitteiden muodostaminen eli *abstrahointi*, jossa luokittelu jatkuu niin, että aiemmin tehdyt alaluokat yhdistellään yläluokiksi. Näin muodostuu pääluokkia, joista muodostuu vielä yksi kaikkia yhdistävä luokka. Tässä vaiheessa erottuu siis tutkimuksen kannalta olennainen tieto, josta muodostuu teoreettisia käsitteitä.

Aineistonkeruun jälkeen aineiston analysointi aloitetaan usein litteroinnilla eli nauhoitetut haastattelut kirjoitetaan auki sanasta sanaan. Tähän vaiheeseen on olemassa myös muita vaihtoehtoja ja onkin syytä pohtia, onko tarpeen litteroida tekstejä lainkaan vai riittääkö, että litteroi vain tietyt osat nauhoitetusta aineistosta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 131–132.) Totesimme oman opinnäytetyömme kohdalla litteroinnin sanasta sanaan perustelluksi, sillä halusimme olla avoimia kaikelle aineistosta esiin nousevalle tiedolle. Koimme tärkeäksi aineiston tarkastelun kokonaisuutena, myös haastattelijan repliikkien kohdalla. Litteroimme sanasta sanaan siis myös nämä aineiston kohdat.

Jaottelimme aineistoamme aluksi pelkistysten pohjalta, jolloin löysimme erilaisia alaluokkia. Alaluokkien pohjalta rakensimme yläluokat, joista muodostuivat teemoittelussa käytetyt teemat.

Otteita haastatteluista	Alaluokka	Yläluokka	Teema
”Oikeat tyypit” ”Positiivisen kautta” ”Ei olis mitään selvittämätöntä” ” Kaikki voi olla just sellasia kun on”	Ihmissuhteet Avoimuus & keskustelu Hyväksyntä	Työilmapiiri	Työhyvinvointi
” Voi puhua kaikesta ja ehdottaa uusia juttuja” ”Palo ja halu tehdä hyvää” ”Muutakin kuin bisnestä”	Avoimuus Innostus Jakaminen Ideologia	Arvot ja Asenteet	

Taulukko 1. Otteita sisällönanalysistä.

Yllä olevassa esimerkkitaulukossa on pelkistetty osaversio siitä, kuinka haastatteluemme pohjalta ajattelemme työhyvinvoinnin rakentuvan. Haastatteluissa nousi vahvasti esiin työyhteisö ja sen merkitys, eli ”oikeat” tai ”hyvät tyypit”, positiivinen toimiminen työpaikoilla, avoimuus ja hyväksyntä. Nämä havainnot liittyivät haastateltavien kokemuksiin ihmissuhteiden sekä avoimen työkuiltuurin merkityksestä. Näiden pohjalle taas luodaan työpaikalla vallitsevaa työilmapiiriä, joka on merkityksellinen osa työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi nousivat myös arvot ja asenteet, joita ovat esim. avoimuus, jaettu ideologia, jakaminen ja innostuminen.

Tarkemmaksi analyysimenetelmäksi valitsimme teemoittelun. Teemoittelu on tapa pilkkoa ja ryhmitellä aineistoa tiettyjen teemojen mukaan. Teemat nousevat esiin jokaisessa haastattelussa ja yhdistävät vastauksia toisiinsa. Teemoittelu mahdollistaa aineistossa esiintyneiden aiheiden vertailun. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 106.) Muodostimme teemat aikaisemmin esitellyn luokittelun perusteella. Keskeisiä teemoja nousi esiin yhteensä 5, joita ovat **yhteisöllisyys ja jakaminen, motivaatio, haasteet ja muutokset, työhyvinvointi** sekä **kehittämisideat**. Esittelemme teemat tarkemmin analyysissä käsittelevässä luvussa.

5.5 Eettiset kysymykset ja luotettavuus

Sosiaalialan ammattieettisten periaatteiden keskiössä ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet sekä sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Ne sisältävät mm. itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden, arvostavan vuorovaikutuksen ja luottamuksellisuuden, ihmisen voimavarojen huomioimisen, yhdenvertaisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen (Hallikainen, Ikonen, Järveläinen, Kurki, Louhela, Piironen, Monto-Puusti & Uramo 2017, 7). Näihin periaatteisiin nojaten tulevina sosiaalialan ammattilaisina kiinnitämme huomiota siihen, että kohtelemme tutkimuksemme yhteydessä jokaista sen jäsentä yhdenvertaisesti, arvostavasti ja luottamuksellisesti.

Sosiaalialalla työskennellessä ja tätä opinnätetyötä tehdessä on erityisen tärkeää huomioida myös yksityisyyden kunnioittaminen. Hallikaisen ym. (2017, 41) mukaan autonomian ja itsemääräämisoikeuden toteutuminen edellyttää yksityisyydensuojasta huolehtimista. Opinnäytetyömme kohderyhmälle osallistuminen on vapaaehtoista ja he saavat itse olla mukana vaikuttamassa haastattelun toteutukseen ja aikatauluun. Käsittelemme keräämiämme aineistoja anonymisti, jotta vastaajat eivät yksilöidy tutkimuksen tuloksista.

Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta, jolla kuvataan Hirsjärven ym. mukaan tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä eli tutkimuksen kykyä mitata juuri tarkoituksenmukaista asiaa. Reliaabelius ja validius kerrotaan olevan laadullisessa tutkimuksessa haastavia sen vuoksi, että useaa ihmistä koskevista kuvauksista ei löydy kahta samanlaista kuvausta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-232.) Laadukkaan ja luotettavan tutkimustuloksen saavuttamiseen täytyy panostaa jo tutkimuksen alussa. Selkeä ja looginen haastattelurunko sekä valmiiksi pohditut lisäkysymykset ovat tärkeitä. Jos haastattelihoita on useita, tulee varmistaa kaikkien haastattelijoiden ymmärtäneen haastattelurungon samoin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184.)

Koska opinnäytetyömme perustuu ihmisten näkemyksille ja kokemuksille, on tutkimuksen toistettavuus haaste. Uskomme haastattelutilanteeseen ja vastauksiin vaikut-

tavan monet yksilölliset tekijät, kuten tunnetila, stressi ja henkilökohtaiset kokemukset. Tutkimuksemme tuloksiin vaikuttavat henkilöt, jotka haastatteluun valikoituivat; eri haastateltavilla tulos voisi olla toisenlainen.

Tiedostamme teemahaastattelun olevan aineistonkeruumenetelmänä myös haastava, sillä se jättää tilaa haastateltavan omille ajatuksille. Näin riskinä voi olla väärinymmärrys tai aiheen ohi vastaaminen. Toisaalta näitä riskejä voidaan hallita hyvällä haastattelurungolla. Pyrimme luomaan haastatteluympäristöt mahdollisimman rauhallisiksi, jotta keskittyminen pysyi haastattelunteemoissa ja haastattelu eteni suunnitellussa järjestyksessä. Tämä oli tärkeää myös haastattelun nauhoitusta varten. Käytimme tarkentavia kysymyksiä välttääksemme väärinymmärryksiä. Pyrimme myös pitämään haastattelutilanteet mahdollisimman epämuodollisina ja rentoina, sillä monet haastateltavat kertoivat jännittävänsä mm. äänitystä ja vastaustensa laatua. Haastattelijan rentous vaikuttaa myös haastateltavan kokemukseen ja olemukseen. Kerroimme myös jokaisen haastattelun alussa äänitteiden käytöstä ja niiden hävittämisestä.

6 Tutkimustulokset

Tässä luvussa avaamme tutkimuksemme tuloksia ja sisältöä. Avaamme tuloksia haastatteluista nousseiden teemojen pohjalta. Teemoja nousi esiin 5 kappaletta, osan näistä jaoimme vielä alaryhmiksi selkeyden vuoksi. Teemoja ovat **yhteisöllisyys ja jakaminen** (Yhteistyö ja kumppanuus, Jakaminen ja vertaistuki, Asiakkaan sosiaaliset suhteet), **motivaatio, haasteet ja muutokset** (Yhteistyön haasteet, Työelämän ja palveluiden muutokset), **työhyvinvointi** (Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, Työhyvinvointi ja työyhteisö) sekä **kehittämisisideat** (Ideat, tarpeet ja toiveet).

6.1 Yhteisöllisyys ja jakaminen

Tässä alaluvussa avaamme yhteisöllisyyden ja jakamisen teemaa. Aineistostamme nousi esiin vahvasti tarve yhteisöllisyyteen ja jakamiseen. Yhteisöllisyyden merkitys

nousi niin työntekijöiden, kuin asiakkaidenkin näkökulmasta ajatellen merkitykselliseksi. Osa vastaajista koki myös yhteisöllisyyden olevan yksi toiminnan perusedellytys. Jakamista koettiin toisaalta omissa työpaikoissa arjen ideoiden ja kokemusten jakamisen muodossa, mutta sitä toivottiin myös laajemmin. Yhteisöllisyyden ja jakamisen koettiin myös lisäävän työhyvinvointia mm. tiedon ja ideoiden lisääntymisen myötä sekä sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen ja uusien luomisen kautta. Jakaminen liitettiin lisäksi työyhteisön avoimuuteen.

6.1.1 Yhteistyö ja kumppanuus

Tuloksiin perustuen verkostomainen yhteistyö ymmärrettiin useiden eri toimijoiden välillä tehtävänä työnä, jota ohjaavat yhteiset päämäärät ja ajatusmallit. Yhteistyökumppaneina haastatteluissa mainittiin joukko erilaisia ammattihenkilöitä mm. viranomaiset, asuntoloiden ohjaajat sekä työharjoittelupaikat, seurakunnat, kansalaisopisto ja asiakkaiden läheiset sekä avustajat. Muita päivätoimintoja ei juurikaan mainittu yhteistyötahoiksi:

”Yhteistyökuvioita on, mutta ei vielä olla viritelty toisen päivätoiminnan kanssa.” (H2)

Tutkimuksemme tuloksena selvisi, että suunnitelmallista ja jatkuvaa yhteistyötä eri päivätoimintojen välillä ei ole, lukuun ottamatta muutamia aiemmin mainittuja Muuramen ja erään toisen päivätoiminnan yhteisiä tapahtumia tai Jyväskylän kaupungin omien yksiköiden välistä toimintaa. Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin satunnaiset vierailut ja tutustumiskäynnit muissa yksiköissä. Vierailut oli koettu positiivisina, virkistävinä ja uutta näkökulmaa omaan työhön tuovina käynteinä:

”Pystyy jakamaan ja peilaamaan omaa toimintaa, kattoo miten toisessa paikkaa tehdään, voisko se meilläkin toimia. Tuntuu, että se omakin työ sitten selkiintyy sillä tavalla, että ai vitsi, noi tekeekin tän noin, miks ei mekin kokeiltas. Että avartuu se oma näkökulma ja saa ideoita toiminnalle.” (H3)

Haastatteluissa mainittiin myös Jyväskylän kaupungin järjestämät kaikille avoimet soveltavan liikunnan tapahtumat ja elokuvapäivät, joista kokemukset olivat hyviä ja vaihtelua tuovia.

6.1.2 Jakaminen ja vertaistuki

Haastatteluissa nousi merkittävästi esille tarve ja kiinnostus verkostomaiselle yhteistyölle. Kaikissa haastatteluissa korostui ajatus mahdollisuudesta kokemusten ja ideoiden jakamiseen sekä yhteiseen toiminnan ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Monet haastateltavat kertoivat toiveestaan arjen ja arjen haasteiden jakamiseen.

”Siitä on tullut ohjaajien kautta toiveita, että tällöisiä tarvittaisiin. Vaikka muutaman tunnin tapaamisia, missä vois purkaa omaa toimintaa. Se tukis sitä arkea, kun kuulis myös vertaiskokemuksia. Ja miten muille menee, mitä muut tekee. Sais ideoita.” (H6)

Vertaistuki haastavissa tilanteissa sekä työelämän ja palveluiden muutoksessa koettiin merkitykselliseksi. Haastatteluissa nousi esiin myös mahdollisuus työntekijöiden sosiaalisten suhteiden laajenemisesta yhteistyön myötä.

”Työntekijöiden kesken pääsis avaamaan näitä asiakastilanteita, vähän sellaista työnohjauksellista näkövinkkeä. Vois puhua haastavista tilanteista ja kun on rajoitustoimenpiteitä ja laki siellä.” (H3)

6.1.3 Asiakkaan sosiaaliset suhteet

Toisena merkittävänä aiheena haastatteluista nousi esiin asiakaslähtöisyys päivätoimintojen välisen verkostomaisen yhteistyön järjestämisessä. Yhteistyön vaikutukset koettiin asiakkaiden sosiaalisia suhteita vahvistavana, kun tarjoutuisi tilanteita tutustua uusiin ihmisiin.

”Toisen kerran kun tavattiin täällä meillä, niin sitten rupes jo syntymään asiakkaiden kesken sosiaalisia suhteita ja kontakteja. Mikä oli aivan loistavaa!” (H1)

Päivätoiminnan yksi olennainen ja yleinen tavoite on vahvistaa sosiaalisia taitoja ja ryhmätyöskentelytaitoja, joten yhteinen toiminta vastaisi myös tähän tavoitteeseen.

”Sehän antaisi mahdollisuuden sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutustaitojen harjoitteluun, pientä siedätystä ja ehkä vois syntyä myös uusia ystävyysuhteita.” (H2)

Yhteisen toiminnan todettiin tuovan toivottua vaihtelua asiakkaiden arkeen. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että toiminnassa huomioidaan asiakkaiden omat toiveet ja se on asiakkaille vapaaehtoista. Tämän uskottiin lisäävän asiakkaiden viihtyvyyttä.

”Vaihtelua, rutiineista poikkeamista. Ilman muuta tervetullutta!” (H4)

6.2 Motivaatio

Työntekijöiden motivaatiota verkostomaiseen yhteistyöhön tarkasteltiin kahdesta eri näkökulmasta. Yhteistyön koettiin motivoivan työntekijöitä jakamisen ja uusien ideoiden myötä. Yhteinen työn ja toiminnan kehittäminen koettiin positiivisena motivaation kannalta. Myös mahdolliset uudet sosiaaliset suhteet sekä työntekijöiden että asiakkaiden tasolla vaikuttivat motivaatioon positiivisesti. Verkostomainen yhteistyö synnyttää yhteisöllisyyttä, jonka todettiin lisäävän motivaatiota. Suurin osa haastateltavista kertoi olevansa hyvin motivoituneita tekemään verkostomaista yhteistyötä.

”Minä henkilökohtaisesti olen hyvin motivoitunut. Näkisin sen tosi hyvänä asiana. Siinähan varmasti sais vähän semmosta uutta tsemppiä omaan työhön.” (H2)

Vastaavasti haastatteluista nostettiin esille yleisiä motivaatioon negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten kiire perustyössä ja resurssipula.

”Ei sille ole mitään erityistä yksittäistä syytä, siihen ei vaan ole aikaa ja jaksamista. Siks ei oo polttavia halujakaan. Toki jos vastuuttas sen vaan muutamalle henkilölle. ... Kaikesta uudestaan aina ekana kysytään, että

onko siihen rahaa. Mihinkään ei sais tuhlata. Tehdä kyllä saa, mutta mihinkään ei saa maksaa. Se vie myös sitä poltetta pois. Me tarvittas resursseja.” (H6)

Usein myös koettiin, että verkostomainen yhteistyö tarkoittaa työn lisääntymistä ja uudet asiat tuntuvat aluksi vaikeilta. Tuloksista tuli myös ilmi, että kaikki eivät usko kaikkien osallistuvan yhteiseen tekemiseen tasapuolisesti.

”Sanotaan, että on kiva tulla valmiiseen pöytään, mutta itse tekeminen tuntuu työläältä.” (H6)

6.3 Haasteet ja muutokset

Edellisessä luvussa nousi esiin motivaatioon liittyviä haasteita, kuten kiire, työnlisääntyminen ja resurssipula. Nämä samat haasteet nousivat esiin useissa haastatteluissa yleiselläkin tasolla. Osin haasteiden koettiin liittyvän ulkoisiin resursseihin, mutta toisaalta niitä liitettiin myös tapoihin tehdä työtä sekä asennoitumiseen. Esiin nousi myös työssä tapahtuvat muutokset: lakimuutokset, organisaatiomuutokset, vaihtuva henkilöstö sekä uudet toimintatavat.

6.3.1 Yhteistyön haasteet

Haastatteluissa todettiin verkostomaisen yhteistyön järjestämisen merkittävämmäksi haasteeksi kiire perustyössä ja sitä järjestävän vastuuhenkilön puuttuminen. Jotkut haastateltavat kuvasivat resurssien riittävän laadukkaan perustoiminnan järjestämiseen, mutta ”ylimääräisen ja uuden” kehittämiseen aikaa ja henkilöstöresursseja ei enää riitä. Erityisesti työntekijöille suunnattu toiminta nosti esiin haasteita toiminnan järjestämisen kannalta.

”Asiakastyö kärsii siitä, jos osa meistä poistuu. Yksikkö on tosi haavoittuva sillon. Asiakkaat jää ilman ohjaajaa ja peruminen taas kuormittaa asumista. Se vaatii myös paljon järjestelyä.” (H 7)

Kaikki haastateltavat myös kertoivat, että tämänkaltaisen toiminnan luominen vaatisi nimetyn henkilön, koordinaattorin. Ilman nimettyä koordinaattoria toiminta jää helposti lyhytkestoiseksi.

”Siinä pitää olla joku henkilö, joka pitää huolta, sopii ja järkkää. Näin jos vaan puhutaan ja mäkin tuon esimiehenä esille, et pitäsköhän ja siinä vaan nyökytellään, et olishan se kivaa. Mutkun ne jää sit siihen.” (H1)

Useissa haastatteluissa nousi esille henkilökunnan motivaation puute uusiin asioihin, usean yksikön aikataulujen yhteensovittamisen vaikeudet, liikkumisen järjestäminen ja tilaongelmat. Osassa haastatteluista haasteena nousi esille myös taloudelliset kustannukset ja vajaa henkilöstö.

”Varmaan niitä haasteita olisi aikataulujen yhteensovittaminen ja sit ehkä logistiikan järjestäminen, riippuen mikä se yhteistyötaho olisi.” (H2)

Yhdessä haastattelussa nousi esiin myös saman palvelun tuottajien keskinäinen kilpailu asiakkaista ja kuntien pyrkimys rahalliseen säästöön.

”Kilpailuhan on tämmösellä alalla mikä vaikuttaa verkostoitumiseen paljon, kun kaikki kilpailee näistä asiakkaista. Ja kunnilla tietenkin on vaikuttavana tekijänä rahallinen säästö. Pyritään mahdollisimman pienillä kustannuksilla, vaikka ne on lakisäätöisiä oikeuksia.” (H5)

Asiakkaiden kanssa yhdessä toteutettavasta yhteistyöstä keskustellessa, joissakin haastatteluissa nousi haasteena esille asiakkaiden suhtautuminen uusiin tilanteisiin ja ihmisiin. Arkirutiineista ja päivärytmistä poikkeaminen voi lisätä haastavaa käyttäytymistä. Mahdollisiksi haasteiksi osa vastaajista koki myös asiakkaiden erilaiset tuen tarpeet ja kiinnostuksen kohteet.

”Ihan nuo päivärutiinit, jos niitä ei pysähdy miettimään niin helposti unohtuu. Semmoinen poikkeaminen vaatii aina miettimistä enemmän.” (H4)

6.3.2 Työelämän ja palveluiden muutokset

Jokaisessa haastattelussa keskusteluun nousi jo tapahtuneet ja tulevat muutokset päivätoiminnan järjestämisessä sekä muutokset koskien esimerkiksi palvelua määrittäviä lakeja.

”Uus vammaispalvelulaki, mikä olis pitänyt käsitellä edellisen hallituksen kaudella jo. Miltä se sitten näyttää. Siellä on mainittu kyllä päivätoiminta, mutta erikseen poistuu kehitysvammaisten erityishuoltolaki. Se on se laki, mihin me tuotetaan palveluita. Se on kyllä palvellut meidän asiakkaita. Miten sitten tulevaisuudessa, kun kaikki vammaispalvelut on siinä samassa paketissa lain alla, sitten heikkenee. Silloin pitää vahvistaa yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.” (H6)

Kuten haastatteluista nousi hyvin esille, nykyaikainen päivätoiminta on usein yhä enemmän ulospäin suuntautuvaa liikkuvaa päivätoimintaa, jota toteutetaan asiakkaiden yksilöllisistä toiveista ja tarpeista. Puhutaan myös jalkautuvasta päivätoiminnasta, jolla tarkoitetaan jalkautumista työpaikoille, joissa päivätoimintaa järjestetään.

”Meillä puhutaan jalkautuvasta päivätoiminnasta eli mennään sinne yhteistyökumppanin tiloihin. He tarjoavat tilan ja tehtävän, mitä käydään tekemässä. Ollaan yritetty löytää asiakkaille mielekkäitä ja merkityksellisiä pikkutehtäviä, mihin ne kykenee ja saavat sen onnistumisen tunteen.” (H2)

Yhtenä muutokseen vaikuttavana tekijänä haastatteluissa todettiin henkilökunnan ja asiakkaiden sukupolven muutos. Haastatteluissa tuli ilmi nuoremman asiakaskunnan muuttuneet tarpeet ja toiveet, esim. liikkuvuus, vähemmän kädentaitoja, enemmän kokemuksellista, suuntana työelämä yms. Myös nuorempien ohjaajien ulospäinsuuntautuva ja osallistava työote sekä rohkea yhteiskuntaan osallistuminen nostettiin esiin.

”Vammaisuus on tullut tutummaksi ja hyväksyttäväksi. Nuoremmissa ohjaajissa on sellainen ote, että mennään ulospäin ja osallistutaan yhteiskuntaan. Vanhemmilla on ehkä sellainen hoivaavampi ote.” (H6)

Yhtenä muutosta ilmentävänä tekijänä nostettiin vielä muutamassa haastattelussa esiin toiminnan kehittäminen ja uuden luominen. Tämä koettiin toisaalta haasteena, toisaalta mahdollisuutena. Arjen ja perustoimintojen keskellä voi olla vaikea löytää aikaa ja innostusta uusien toimintatapojen kehittämiseen ja omaksumiseen. Kuitenkin mahdollisuus kehittää ja luoda uutta koettiin myös innostavana ja voimavaroja tuovana. Sen koettiin lähtevän omasta halusta ja innosta ja olevan merkityksellinen osa oman työn sisältöä.

”Kyllä se (halu kehittää) on lähteny ihan alussa jo meidän omista kiinnostuksista ja halusta. Koko toiminta-ajan ollaan saatu kehittää ja tehdä uutta. Ja on saatu tehdä oman näköistä toimintaa. Ollaan tosi paljon tehty työtä verkostojen ja tunnettavuuden eteen. Ja tehdään edelleen kyllä. Se on jatkuvaa, eikä tuu loppumaan koskaan.” (H8)

6.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on yksi tutkimuksemme tärkeimmistä teemoista. Haastatteluissa korostui arvojen ja asenteiden, asiakkaiden, riittävien resurssien sekä työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille. Aineistosta paljastui työn imun kokemisen sekä kehittämisen merkitys työhyvinvoinnin lisääntymisessä. Työyhteisön rooli nousi esiin odotettua enemmän, jokaisessa haastattelussa.

”Se on työstä nauttimista. Työssä käyminen on kivaa, ei tarvii pakolla suorittaa ja on jotain annettavaa. Ja saan olla oma itseni ja persoona saa näkyä työssä.” (H7)

6.4.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Yleisesti työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan monet eri tekijät. Kaikissa haastatteluisissa nousi esiin asiakkaiden ja kohtaamisen merkitys työhyvinvointiin.

”Ja sitten tottakai meidän asiakkaat. Sehän on se meidän juttu. Meillä on ihan loistavia jokainen ihminen. Ite tykkään ajatella, että nekin on meidän työkavereita.” (H1)

Asiakkaiden kautta työ koetaan merkityksellisenä. Merkityksellisyyden myös koettiin lisäävän työn imua ja motivaatiota. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat kokeneensa työn imua. Merkityksellisyyden lisäksi työn imua vahvistaa mahdollisuus kehittää ja tehdä itsensä näköistä työtä. Muiden innostus ja yhdessä uuden luominen lisäävät työn imua.

”Työhyvinvoinnin perustana on se, että tykkää työstään. Se motivoi. On mulla ollut työn imuakin. Asiakkaat, niiltä saatu palaute ja kohtaamiset tekee sen. Oon ollut pystyttämässä monta yksikköä ja tykkään toimia ihmisten kanssa.” (H6)

Näiden lisäksi tärkeänä koettiin työn ja vapaa-ajan tasapaino, työn ennakoitavuus ja selkeys sekä riittävät resurssit. Osa haastateltavista kuitenkin koki, ettei tämä toteudu työn luonteen vuoksi. Myös työnantajan tarjoamat edut nostettiin esiin. Yhdessä näistä syntyy kokemus työhyvinvoinnista.

”Mun mielestä työhyvinvointia on työn ja vapaa-ajan balanssi ja se, että työt pystyy tekemään työajan sisällä. Ja sitten se, että päivä olisi jollakin tavalla ennakoitua ja suunnitelmallista. Se nyt ei vaan toteudu aina oikeassa elämässä.” (H2)

6.4.2 Työhyvinvointi ja työyhteisö

Työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan erityisen paljon työyhteisö ja työkaverit. Lähes jokainen haastateltava nosti esiin ”hyvin tyyppien” tai ”oikeiden ihmisten” roolin työyhteisön toimivuuden kannalta. Yleisesti ”hyvä tyyppi” tai ”oikea ihminen” tarkoittaa luotettavaa, avointa ja tutuksi tullutta henkilöä, jonka kanssa kemiat kohtaavat. Tärkeänä ei niinkään pidetty persoonien samanlaisuutta, vaan enemmän jaettua arvopohjaa, yhteistä huumoria ja toisen ihmisen arvostusta.

”Hyvän työyhteisön tekee luotettavuus ja avoimuus, arvostus ja kunnioittaminen toisen työhön, ja hyvä ilmapiiri, että voidaan puhua. Ja erilaisuuden hyväksyminen.” (H7)

”Hyvien tyyppien” kesken muodostuu myös helpommin hyvä henki tiimin sisälle, myös tämän tärkeys nousi vahvasti esiin. Työyhteisön hyvää henkeä tulee haastateltavien mukaan pitää yllä huumorilla, avoimuudella, ristiriitojen selvittämisellä ja toisten arvostamisella. Myös palautteen ja kiitoksen antaminen koetaan tärkeänä, kuitenkin monet totesivat näiden usein jäävän kiireen ja arjen alle. Monet nostivat myös esiin jakamisen tärkeyden, oman tiimin kesken halutaan jakaa onnistumiset, haasteet ja omat mokat. Vastauksista ilmeni myös keskeneräisyyden hyväksyminen sekä armollisuus itseä ja työkaveria kohtaan.

”Ja sitten tietty asiakkaat ja työyhteisö. Täällä on sellanen hyvä porukka, hyvä huumori. Se on yks työhyvinvoinnin kulmakivi musta. Vaikka me ollaan ihmisinä erilaisia, niin kuitenkin me ollaan saman henkisiä. Meillä on sama päämäärä.” (H8)

6.5 Kehittämisasiat

Haastatteluissa suunnattiin katseita myös tulevaan, toiminnan kehittämiseen ja uuden luomiseen. Tässä luvussa tuomme esille tuloksistamme nousevat käytännön ideat, tarpeet ja toiveet. Haastatteluissa syntyi hyvää ja hedelmällistä ideointia verkostomaisen yhteistyön tulevaisuutta ajatellen.

”Yhteistyö muiden päivätoimintojen kanssa on tosi hedelmällinen ajatus. Sitä täytyy jollain tavalla kehittää. Siis kaikkihan on mahdollista ja mielikuvitus vaan rajana.” (H2)

6.5.1 Ideat, tarpeet ja toiveet

Toiveissa nousi eniten esille teeman mukainen yhteinen toiminta. Verkostomaisen yhteistyön peruslähtökohdiksi nostettiin vastavuoroisuus ja yhteisvastuullisuus sekä uskallus, riittävä osaaminen ja halu kehittää. Haastatteluissa todettiin, että yhteistyön ylläpito ja jatkuvuus edellyttää, että yhteistyökumppanit ovat lähialueelta ja jokaisesta yksiköstä valitaan henkilö, joka ottaa vastuun yhteistyön koordinoimisesta.

Käytännön ideoina, mistä olisi hyvä aloittaa, nousi esille henkilökunnan keskinäiset tapahtumat verkostoitumisena, tutustumisena, ideoimisena ja kehittämisenä. Yhteisen toiminnan toivottiin olevan helppoa ja lähellä järjestettyä toimintaa esimerkiksi vierailuja, tapaamisia kaupungilla, puhelinsoitto tai pienemmät tapahtumat. Yhdessä haastattelussa ilmeni idea vuosikalenterin laatimisesta, joka varmistaisi yhteistyön jatkuvuutta ja vastavuoroisuutta.

”Jos halutaan kehittää, niin ois hyvä sellanen tilaisuus, mihin kerätään eri toimijoita yhteen. Sitä kautta pohdittas toiminnan eteenpäin viemistä. Jos saatas sellanen tapahtumaverkosto, että jokainen järjestää jonkun ja siitä vuosikalenteri sitten. Se olis iso askel eteenpäin.” (H5)

Muutamassa haastattelussa keskusteltiin sähköisten alustojen tarjoamista mahdollisuuksista. Mahdollisuutena pidettiin saavutettavuutta ja muokattavuutta, mutta tähän liittyi myös haasteita mm. ylläpito, mahdolliset kustannukset ja käytettävyys/ajantasaisuus.

”Periaatteessa sähköinen systeemi vois olla mahdollinen, mutta siinä pitäis olla ylläpitäjä. Joku, joka suunnitelmallisesti tekee. Ehkä sen pitäis olla jollain tapaa maksullinen. Vapaaehtoisvoimin se helposti hajoo käsiin.” (H5)

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyötämme varten keräämästämme aineistosta löytyy paljon jo olemassa olevaa tutkimusta tukevaa materiaalia. Kaikki haastateltavamme pitivät työyhteisön roolia erittäin tärkeänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä, sama käy ilmi Laineen (2013) tutkimuksesta sosiaaliset suhteet työpaikalla vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Aineistostamme löytyy myös viitteitä moraalisesta ahdingosta, jota Mänttari- van der Kuip (2016) on tutkinut. Aineistossamme nousi esiin mm. kiire, niukat resurssit sekä jatkuva muutos, joka voi joillekin työntekijöille olla kuormittavaa. Näiden lisäksi aineistostamme nousi vahvasti esiin kaipuu vastavuoroisuuteen ja ammatilliseen kehittymiseen, mm. nämä ovat Muhosen (2016) ja Järvensivun (2012) mukaan kumppanuuden syntymisen keskeisiä elementtejä.

Tulostemme pohjalta teemme johtopäätöksen, että verkostomainen yhteistyö voi onnistuessaan vaikuttaa työhyvinvointiin. Onnistumisen pohjalla on työntekijöiden halu ja kiinnostus tehdä työtä sekä samankaltaiset arvot ja asenteet. Halu ja kiinnostus vaativat motivaatiota, joka syntyy työn mielekkyydestä, asiakkaista sekä työyhteisöstä. Työyhteisölle merkityksellisenä pidetään innostusta ja kannustamista, jakamista, huumoria, luottamusta ja arvostusta. Motivaation säilymisen kannalta tärkeää on myös riittävät resurssit, kuten henkilöstö, ammattitaito, talous ja tilat. Näiden asioiden ollessa kunnossa koetaan työhyvinvointia ja työn imua.

Työhyvinvointi ja työn imu kannustavat kehittämään, mahdollisuus kehittämiseen ja omaan työhän vaikuttamiseen myös lisäävät työhyvinvointia sekä työn imua. Kehittämistä varten tarvitaan jälleen motivaatiota ja resursseja. Henkilöstöresurssit ja aika olivat erityisesti esiin nousseita asioita: tarvitaan henkilö, joka koordinoi toimintaa ja huolehtii toiminnan jatkuvuudesta. Yhteinen tavoite ja toiminnan vastavuoroisuus koettiin tärkeimmiksi motivaatiota ylläpitäviksi tekijöiksi. Myös asiakkaiden mukaan saaminen ideointiin motivoi. Yhdessä tehdyn työn ja toiminnan kehittämisen koettiin lisäävän työhyvinvointia.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin lisääntymisen polku.

Yllä olevaan kuvioon hahmottelimme analyysimme pohjalta työhyvinvoinnin lisääntymisen polun. Lähtökohtana on työntekijän halu ja kiinnostus tehdä työtään. Näihin vaikuttaa motivaatio, resurssit sekä työyhteisö. Motivaation kannalta tärkeää on työyhteisön rooli sekä resurssien riittäminen. Työstään motivoituneet ja kiinnostuneet henkilöt innostavat ja kannustavat muita, työyhteisö ja sieltä saatu tuki puolestaan lisää motivaatiota työhön. Riittäväillä resursseilla on myös positiivinen vaikutus motivaation, toisaalta motivaatio antaa lisää energiaa ja kiinnostusta ja tuo näin lisäresursseja työskentelyyn. Näistä muodostuu yhdessä kokemus työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointi luo pohjaa verkostomaiselle yhteistyölle. Verkostomainen yhteistyö puolestaan on hyvä väylä jakamiselle sekä toiminnan kehittämiseksi. Yhdessä nämä

muodostavat kokemuksen työhyvinvoinnin lisääntymisestä. Työhyvinvointia ylläpitää ja lisää myös työn imu. Työn imu linkittyy vahvasti työhyvinvointiin, ja sitä koetaan eniten, kun on mahdollisuus kehittää ja on sisäinen halu tehdä työtä.

7.1 Vastauksia tutkimuskysymyksiin

Tässä luvussa käymme läpi, millaisia vastauksia saimme tutkimuskysymyksiimme.

Millaisia näkemyksiä haastateltavilla on verkostomaisen yhteistyön vaikutuksesta työhyvinvointiin?

Aineiston pohjalta voimme todeta verkostomaisen yhteistyön innostavan ja lisäävän vastavuoroisuutta. Se antaa myös mahdollisuuden kaivattuun vertaistukeen ja paikan jakamiselle. Myös kehittämisen näkökulmasta se olisi oiva lähtökohta. Nämä yhdessä voisivat lisätä koettua työn imua, mikä puolestaan vahvistaisi hyvinvoinnin kokemusta. Kääntöpuolella on kuitenkin lisääntynyt työmäärä jo ennestään ajoittain raskaassa työtaakassa. Kiireisessä arjessa tämänkaltainen ”ylimääräinen” toiminta koetaan helposti kuormittavana ja hankalana toteuttaa.

Miten työntekijät tekevät verkostomaista yhteistyötä eri Jyvässeudun päivätoimintojen kanssa?

Päivätoimintojen välillä tapahtuva verkostomainen yhteistyö on pientä ja satunnaista. Tyypillisimmillään se tarkoittaa ajoittaisia vierailuja tai esim. kerran vuoteen tapahtuvaa perinteistä yhteistapahtumaa. Laajemmassa mittakaavassa tapahtuvaa säännöllistä ja jatkuvaa toimintaa ei meidän tietoomme tullut.

Millaisia työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toiveita haastateltavat nostavat esille kuvatessaan verkostomaista yhteistyötä?

Vahvimmin työhyvinvointia lisäävänä seikkana nousi esiin jakaminen. Jakaminen koettiin tärkeäksi erityisesti henkilökunnan välillä. Uusien ideoiden ja näkökulmien saaminen olisi monen mielestä hyödyllistä. Myös arjen, onnistumisten ja haasteiden jakamista toivottiin. Erityisesti ongelmien jakamisen mahdollisuutta pidettiin tärkeänä työhyvinvoinnin lisääjänä. Jakamalla kokemuksia, tietoa ja osaamista voitaisiin myös lisätä ammatillista osaamista ja näin vahvistaa myös hyvinvointia.

Keräsimme aineistosta oheiseen kuvaan erilaisia tapoja toteuttaa verkostomaista yhteistyötä. Kaiken toiminnan pohjalla ja tukena tulisi olla henkilö tai useampi, jotka koordinoivat toimintaa. Toiveena oli usealla haastateltavalla, että jokainen osallistuva päivätoimintayksikkö järjestäisi ja suunnittelisi toimintaa, johon muut voivat osallistua. Tämä vähentäisi jokaisen työtaakkaa sekä laajentaisi toiminnan mahdollisuuksia. Koordinaattorin tehtävänä olisi tiedon yhteen kasaaminen, tiedottaminen yms. ei niinkään järjestäminen. Toiminnasta voisi tehdä vuosikellon, jonka avulla olisi helpompi suunnitella ja osallistua. Myös sähköistä alustaa ehdotettiin, mutta se ei voi olla ainoa ratkaisu.



Kuvio 3. Erilaisia tapoja toteuttaa verkostomaista yhteistyötä.

Varsinainen toiminta voisi olla yhteisiä tapahtumia ja teeman mukaista toimintaa esim. vappujuhlia, pikkujouluja yms. Myös pienimuotoisempia tapaamisia ja vierailuja toivottiin. Tapaamiset voisivat tapahtua joko toimintayksiköissä, tai esim. kaupungilla. Vierailuja suunnitellessa tulisi toki huomioida esim. osallistujamäärät ja asiakkaiden erityistarpeet. Paljon toivottiin myös henkilöstön yhteisiä tapaamisia ja tapahtumia, jossa voisi saada ajankohtaista tietoa, vaihtaa kokemuksia ja kasvattaa verkostoja.

7.2 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen, pitkä ja opettavainen prosessi. Haasteita siihen toi monet aikataulujen yhteensovittamiset sekä valinnat aiheen tarkastelun näkökulmista. Kahden työssäkäyvän opiskelijan sekä useiden työelämän edustajien yhteen saattaminen oli ajoittain jopa yllättävän haastavaa aikatauluttaa. Aihettamme olisi myös voinut tarkastella monelta erikulmalta. Työmme alkuvaiheessa pohdimme mahdollisuutta asiakasnäkökulman laajempaan tarkasteluun, se olisi tuonut kiinnostavan lisän työhömmme. Totesimme sen kuitenkin olevan niin laaja kokonaisuus, ettemme saisi sitä sulavasti ja aikataulujen puitteissa mahtumaan työhömmme.

Opinnäytetyömme onnistumisen kannalta keskeiseksi koemme kahden tekijän näkökulmien yhdistymisen. Kun kaksi eritavoin ajattelevaa ja kokeva henkilöä katsoo samaa kohdetta, saadaan aiheesta laajempi ja objektiivisempi kuva. Tämän koemmekin olevan yksi työmme vahvuuksista. Työmme palkitsevin ja paras tulos on kuitenkin sen konkreettinen hyöty työelämälle, kun ilmiannamme potentiaaliset yhteistyökumppanit toisilleen ja mahdollistamme ensimmäisen kontaktin työntekijöille tutustumiseen ja verkostoitumiseen. Eräästä haastattelusta nousi toive valmiin opinnäytetyön esittelystä verkostomaisesta yhteistyöstä kiinnostuneiden työelämän edustajien kesken. Tartuimme tähän toiveeseen ja opinnäytetyömme esitellään Muuramen päivä- ja työtoiminnassa. On mielenkiintoista seurata, syntyykö opinnäytetyömme myötä kantavia yhteistyöverkostoja ja millaista yhteistä toimintaa tulevaisuus tuo tullessaan Jyväskylän päivätoimintoihin.

Jatkotutkimusta ajatellen juuri asiakasnäkökulma olisi kiinnostava tapa tarkastella aihetta. Jos verkostomainen yhteistyö lisääntyisi, millaisia olisivat asiakkaiden kokemukset? Useissa haastatteluissamme nousi myös esiin osatyökykyisten työllistyminen. Monissa yksiköissä pohditaan samaa, mistä löytää työpaikkoja asiakkaille? Tässä voisi olla myös yksi jatkokehittämisajatusta: verkostomainen yhteistyö asiakkaiden tukena työmarkkinoilla.

Lähteet

Aaltonen, S., Heinonen, J., Hildén, J. & Kovalainen, A. 2010. Yhteistyöstä voimaa? Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen yhteistyö ja verkottuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 32/2010. Viitattu 11.11.2019. <https://docplayer.fi/150037-Yhteistyosta-voimaa-sosiaali-ja-terveyspalveluyritysten-yhteistyö-ja-verkottuminen.html>

Granö, S. & Niemelä, M. 2019. Keski-Suomen vammaispalvelujen tilasta ja tarpeista uudistusten kynnyksellä. Vammaispalvelujen selvitysraportti. Keski-Suomen maakuntaliitto. Viitattu 30.10.2019. http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2019/05/Niemel%C3%A4_Gran%C3%B6_Vammaispalvelujen-selvitysraportti-15.2.2019-2.pdf

Haikara, P. & Maijanen, H. 2014. Kumppanuuskäsikirja. Näkökulmia monitoimijaisen yhteistyön kehittämiseen. Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisu A. 8:2014. Viitattu 11.11.2019. http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/06/kumppanuuskasikirja_netiversio.pdf

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työnimuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Viitattu 12.11.2019. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_työc3b6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hakanen, J & Perhoniemi, R 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. psykologia 48 (02). Viitattu 2.2.2020 https://www.researchgate.net/profile/Jari_Hakanen/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ystavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla/links/02e7e51b6b4c4b88fb000000/Tyoen-imun-ja-ystaevaellisuuden-siirtymisen-tyopareilla.pdf

Hallikainen, T., Ikonen, E., Järveläinen, M., Kurki, A., Louhela, M., Piironen, R., Monto-Puusti, K. & Uramo, M. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Talentia: E-julkaisu. Viitattu 18.11.2019. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>.

Heimo, E. & Oksanen, P. 2004. Verkostoista kumppanuuteen. Julkaisussa Haravalla kootut. Kerava: Suomen kuntaliitto ja Lastensuojelun Keskusliitto, 47-78. Toim. M. Anttila & Rousu. S. Viitattu 4.11.2019. https://www.innokyla.fi/documents/67330/68710/haravalla_kootut.pdf

Hirsjärvi, S. & Hurme, H 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud.p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Järvensivu, T. 2012. Kumppanuuden yleinen määritelmä ja malli. Julkaisussa Vapaaehtoistoiminnan ja hoivayritysten kumppanuusmalli. Vapaaehtoiset kumppaneiksi (Va-

pari) -hanke. Vantaa: Laurea ammattikorkeakoulu, 12-20. Toim. T. Järvensivu & t. Orava-asaari. Viitattu 4.11.2019. <http://www.kansalaisareena.fi/VaPari-kumppanuus-malli.pdf>

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 30.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Laine, P. 2013. TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Anna-les%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Julkaisussa Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Toim. S. Janhonen & M. Nikkonen. Juva: WSOY.

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro.

Muhonen, M. 2016. Kehittäjäkumppanuus sosiaali- ja terveystieteiden asiakaskohtaamisissa. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma. Viitattu 4.11.2019. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201603092982>

Mänttari-van der Kuip, M. 2016. Moral distress among social workers: The role of insufficient resources. International journal of social welfare. 25: 86–97. Viitattu 24.4.2020. <http://bibliobase.sermis.pt:8008/BiblioNET/Upload/PDF15/011767%20International%20Journal%20%20Social%20Welfare%202016,%20vol%2025,%20%201,%20p%2086%E2%80%9397.pdf>

Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87084/46009>

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

Vammaispalvelujen käsikirja. 2019. Päivätoiminta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.10.2019. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/paivatoiminta>

Vammaispalvelujen käsikirja. 2019. Työ- ja työtoiminta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.10.2019. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta>

Vento, S. 2012. Julkisen ja yksityisen kumppanuudet sosiaalipalveluissa. Julkaisussa Vapaaehtoistoiminnan ja hoivayritysten kumppanuusmalli. Vapaaehtoiset kumppaneiksi

(Vapari) -hanke. Vantaa: Laurea ammattikorkeakoulu, 10-12. Toim. T. Järvensivu & t. Oravasaari. Viitattu 4.11.2019. <http://www.kansalaisareena.fi/VaPari-kumppanuus-malli.pdf>

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

Yksi tekijöistä. 2017. Osallisuutta ja työllistymistä edistävän toiminnan laatukriteerit. Kehitysvammaliitto ry ja KVANK. Viitattu 30.10.2019. <https://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/yksi-tekijoista-verkko.pdf>

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2018. Suomen YK-liitto. Somero: Sälekarin kirjapaino.

Liitteet

Liite 1. Haastattelusopimus

HAASTATTELUSOPIMUS

Tämä sopimus koskee sosionomiopiskelijoiden, Miina Kautto ja Linnea Rissanen, opinnäytetyötä varten nauhoitettavaa ja litteroitavaa haastattelua.

Opinnäytetyön aiheena on Verkostomaisen yhteistyön vaikutus työhyvinvointiin – työntekijöiden näkemyksiä Jyvässeudun vammaisten päivä- ja työtoiminnoissa. Opinnäytetyön ohjaajat ovat Tuija Ketola ja Kati Honkanen Jyväskylän ammattikorkeakoulusta.

Haastattelun kesto on noin 1 tunti. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on oikeus keskeyttää haastattelu missä vaiheessa tahansa.

Allekirjoittamalla tämän sopimuksen suostun siihen, että haastattelu nauhoitetaan ja haastattelumateriaalia voidaan käyttää yllä mainitussa opinnäytetyö-tutkielmassa.

Haastattelija sitoutuu säilyttämään haastatteluaineiston niin, ettei luovuta sitä ulkopuolisille.

Nauhoitusta kuuntelee vain haastattelijat ja nauhoitus tuhoetaan litteroinnin jälkeen. Litteroitu teksti tuhoetaan, kun opinnäytetyö on tarkastettu ja hyväksytty.

Aineistosta tullaan esittämään näytteitä valmiissa opinnäytetyössä, mutta haastateltavan nimi ei tule missään esille ja mahdolliset tunnistetiedot häivytetään aineistosta.

Paikka ja aika: _____

Haastateltavan allekirjoitus: _____

Nimen selvennys: _____

Haastattelijan allekirjoitus: _____

Nimen selvennys: _____

Haastattelijan allekirjoitus: _____

Nimen selvennys: _____

Sopimuksesta on tehty kaksi / kolme saman sisältöistä kappaletta, joista yksi jää kullekin osapuolelle.

Liite 2. Haastattelykysymysrunko

TEEMAHAASTATTELU

1. Verkostomainen yhteistyö

- Miten verkostomainen yhteistyö / verkostoyhteistyö ymmärretään?
- Tehdäänkö verkostomaista yhteistyötä?
 - Keiden kanssa, mitkä tahot verkostoyhteistyöhön kuuluvat?
- Miten verkostoyhteistyötä tehdään?
 - Onko se suunnitelmallista / jatkuvaa?
 - Mikä vaikeuttaa, mitkä ovat verkostoyhteistyön haasteita?
 - Esimerkkejä/kokemuksia?
- Millaisia vaikutuksia verkostomaisella yhteistyöllä on?
 - Miten se on koettu (hyödyllistä, tarpeellista, vaivalloista, turhaa tms.)?
 - Millaisia vaikutuksia verkostomaisella yhteistyöllä voisi olla asiakastasolla?
 - ... entä työntekijätasolla?
 - ... entä organisaatiotasolla?
- Kuinka motivoitunut olet verkostomaiseen yhteistyöhön?
- Mikä/mitkä ovat mielestäsi hyviä käytäntöjä/yhteistyömalleja tehdä verkostomaista yhteistyötä?

2. Työhyvinvointi

- Miten työhyvinvointi koetaan, mikä on työhyvinvointia?
- Mitkä asiat edistävät työhyvinvointia?
- Miten verkostomainen yhteistyö vaikuttaa/voisi vaikuttaa työhyvinvointiin?
 - Millaisia positiivisia vaikutuksia?
- Onko työn imu käsitteenä tuttu?
 - Oletko kokenut työn imua?
 - Jos olet, mitkä asiat siihen ovat vaikuttaneet?
 - Jos et, mitkä asiat siihen ovat vaikuttaneet?
- Millaisia ajatuksia työhyvinvoinnin siirtyminen työntekijältä toiselle herättää?

- Miten olet huomannut sen tapahtuvan?

- Millaista positiivisen toimimisen/käyttäytymisen ilmenemistä olet havainnut työpaikallasi? (kiittäminen, kehuminen, kuulumisten kysyminen, kannustaminen yms.)
 - Koetko sen vaikuttavan työilmapiiriin ja työhyvinvointiin? tms.
 - Mitä kaipaisit lisää?
 - Millainen on yhteistyön vaikutus asiakkaalle / työntekijälle / organisaatiolle / yhteiskunnalle?

3. Yhteistyökumppanuus ja tulevaisuusnäkömöt

- Oletko kokenut kumppanuutta yhteistyössä/yhteistyösuhteissasi?
 - Millaisista asioista kumppanuuden tunne on syntynyt?

- Miten yhteistyökumppanit ovat valikoituneet?
 - Ketkä voisivat olla mahdollisia tulevaisuuden yhteistyökumppaneita?

- Millaisia tarpeita ja toiveita yhteistyölle on tulevaisuudessa?
 - Miten toivottuun yhteistyöhön päästäisiin?
 - Mikä edistää, mikä estää?

- Mitä yhteistyön toteuttaminen edellyttää itseltä, työyhteisöltä ja organisaatiolta?
 - Mitä resursseja yhteistyön järjestäminen vaatii esim. tilat, aika, liikkumismahdollisuudet, henkilökunta?