

Paula Immonen

PALVELUASUMISYKSIKÖN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖN TUUNAAMINEN

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkintonimike	Aika
Paula Immonen	Terveystenhoitaja (YAMK)	syyskuu 2021
Opinnäytetyön nimi		68 sivua 9 liitesivua
Palveluasumisyksikön työntekijöiden työn tuunaaminen		
Toimeksiantaja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk, Carve-hanke (Carve= Circadian activity re- vitalizing vocational energy)		
Ohjaajat Tarja Turtiainen ja Merja Reunanen		
Tiivistelmä <p>Työntekijöiden jaksamisen haasteista käydään jatkuvaa keskustelua. Haasteena on jaksaminen stressaavissa, alati muuttuvissa vaativissa tilanteissa. Suurien ikäluokkien eläköityessä työurien pituutta tulisi pidentää. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan tukea työntekijöiden työkykyä ja ennalta ehkäistä työuupumusta ja mielenterveysongelmia.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kokeilla työn yksilöllisen tuunaamisen menetelmiä yhden Carve-hankkeeseen osallistuvan yrityksen eri työvuoromuotoja tekevien työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli edistää työhyvinvointia hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä työtä tuunaamalla.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena marraskuun 2020 ja huhtikuun 2021 välisenä aikana. Ensimmäinen vaihe oli nykytilan kartoitus ja ongelmatilanteen analyysi, joilla haettiin vastausta työn tuunaamisen nykytilaan kohdeorganisaatiossa. Aineistoa kerättiin määrällisellä menetelmällä, kyselyllä. Aineistoa kerättiin myös laadullisella menetelmällä, Carve-työpajassa Learning cafeen avulla. Seuraavat vaiheet olivat synteesi ja kokeilu. Vaiheiden aikana haettiin vastausta, mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttivät. Synteesi-vaiheessa ryhmähaastattelussa tehtiin työn tuunaamisen kokeilun väliarvointia Työterveyslaitoksen Työn tuunaajan inspiraatiokirjan käytöstä. Kokeiluvaiheessa työntekijät täyttivät Työn tuunaajan inspiraatiokirjaa kolmen viikon ajan. Viimeisenä vaiheena oli arviointi ja seurantavaihe, jolloin haettiin työn tuunaamisen vaikutuksia ja kokemuksia Työn tuunaajan inspiraatiokirjan käytöstä. Aineisto arviointi- ja seurantavaiheeseen saatiin määrällisellä menetelmällä loppukyselystä ja laadullisella menetelmällä tulospuun avulla. Laadullinen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä ja teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.</p> <p>Työn tuunaamisen nykytilaan liittyen löytyi edistäviä ja estäviä tekijöitä sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla. Alkuvaiheessa työn tuunaamista edistäviksi tekijöiksi mainittiin yhteiset tavoitteet, tehokas viestintä, riittävän ajan antaminen ideointiin, toteutukseen ja arviointiin, oma motivoituneisuus ja positiivinen asenne muutoksiin. Seuraavissa vaiheissa työntekijät tuunasivat työtään prosessien, aikataulujen, tehtävien, työympäristön, vuorovaikutuksen, ajattelun ja asennoitumisen tuunaamisen keinoin. Työn tuunaamisella oli vaikutuksia työntekijän työtapaan, asennoitumiseen ja voimavaroihin. Vaikutuksia oli myös työyhteisötasolla, vaikka työntekijät tekivät yksilöllistä tuunaamista. Työyhteisötasolla keskustelu lisääntyi, työnjakaminen oli tasapuolisempaa ja työkaverin tukeminen sekä yhteistyön tekeminen lisääntyivät. Johtopäätöksenä oli, että yksilöllisellä työn tuunaamisella oli vaikutuksia myös työyhteisötasolle. Työn tuunaaminen lisäsi työntekijän työhyvinvointia.</p>		
Asiasanat työn tuunaaminen, vuorotyö, työn tuunaamisen interventio		

Author (authors)	Degree	Time
Paula Immonen	Master of Health Care	September 2021
Thesis title		
Job crafting for employees working in residential care unit		68 pages 9 pages of appendices
Commissioned by		
South-Eastern Finland University of Applied Sciences, CARVE- Circadian Activity Revitalizing Vocational Energy		
Supervisor		
Tarja Turtiainen ja Merja Reunanen		
Abstract		
<p>Nowadays there is constant discussion of how employees manage to cope with their workload. Coping is a challenge in stressful, changing situations connected to work. Lengthening of working careers is needed because the post-war baby-boom generation reaches their retirement age. Promoting well-being at work supports employees' working capacity and prevents burn out at work as well as mental health problems.</p>		
<p>The aim of the thesis was to test individual job crafting methods with employees working in one of the companies participating the Carve-project. The purpose of the thesis was to promote well-being at work in one of the companies by job crafting.</p>		
<p>The thesis was carried out as action research between November 2020 and April 2021. An assessment of the current situation and analysis of problems was the first stage to explore the current situation with job crafting in the company. Quantitative data was collected via a questionnaire and qualitative data was collected using the Learning Café method. In synthesis and experiment stages it was identified what kind of methods of job crafting were used by the employees. In the synthesis stage the employees evaluated their experiments in a group interview about filling in a workbook for job crafting published by the Finnish Institute of Occupational Health. In the experiment stage the employees filled in the workbook during a three-week period. Data from the last stage of action research, the evaluation and follow-up stage, was collected in quantitative form using a questionnaire. Qualitative data was collected by result tree. The qualitative data was analysed by material-based and theory-driven content analysis.</p>		
<p>There were promoting and preventing factors at individual level and work community level when job crafting started. Employees identified that common object, efficient communication, brainstorming, realisation and evaluation with time, motivation and positive attitude towards changes promoted job crafting. Employees tried out different methods of job crafting. They used process crafting, timetable crafting, task crafting, working environment crafting, relational crafting, cognitive crafting, and attitude crafting. Job crafting affected the employees' way of working, attitude, and resources. Job crafting affected the work community level even though it was performed by individuals. In work community there was more discussion, the division of work was more impartial, and the collegial support and cooperation increased. The conclusion of this thesis was that individual job crafting influenced the whole work community. Job crafting increased the well-being of the employee.</p>		
Keywords		
job crafting, shift work, job crafting intervention		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 CARVE-HANKE TOIMEKSIANTAJANA	7
3 TYÖN TUUNAAMINEN.....	9
4 TYÖN TUUNAAMISEN VAIKUTUKSIA TYÖHYVINVOINTIIN	13
4.1 Työn tuunaamisen interventiot	13
4.2 Työajan säätelyn yhteys työhyvinvointiin.....	15
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	18
6 TOIMINTATUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	19
6.1 Toteutus palveluasumisen yksikössä	19
6.2 Toimintatutkimuksen vaiheet.....	20
6.2.1 Nykytilan kartoitus ja ongelmatilanteen analyysi.....	23
6.2.2 Synteesi: parannusehdotus	26
6.2.3 Kokeilu.....	26
6.2.4 Arviointi ja seuranta	28
6.3 Aineiston analysointi.....	30
7 TULOKSET.....	34
7.1 Työn tuunaamisen nykytila.....	34
7.2 Työn tuunaamisen keinot	37
7.3 Työn tuunaamisen vaikutuksia	43
7.4 Työntekijöiden kokemukset työn tuunaamisesta ja Inspiraatiokirjan käyttämisestä..	48
8 POHDINTA	50
8.1 Tulosten tarkastelua	50
8.2 Menetelmien tarkastelua	52
8.3 Opinnäytetyön luotettavuus.....	54
8.4 Opinnäytetyön eettisyys	58
8.5 Oma oppiminen	60
8.6 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	61

KUVALUETTELO

TAULUKKOLUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Tutkimustaulukko

Liite 2. Kirjallisuuden tiedonhakuprosessi ja tutkimusten valinta

Liite 3. Työpaja vuorotyöhön liittyen ja ryhmähaastattelun runko

Liite 4. Alku- ja loppukysely

Liite 5. Tutkimustiedote

Liite 6. Pyyntö opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi

Liite 7. Suostumus henkilötietojen käsittelyyn opinnäytetyössä ja opinnäytetyöhön osallistumisesta

Liite 8. Työryhmätason tuunaaminen

Liite 9. Yksilötason tuunaaminen

1 JOHDANTO

Työelämässä on monia haasteita: työn sisältö, vaatimukset ja työympäristöt muuttuvat jatkuvasti. Työntekijöiden jaksaminen on haasteena stressaavissa, alati muuttuvissa tilanteissa. Suuret ikäluokat ovat eläköitymässä ja tarpeellisen huoltosuhteen säilyttämiseksi on tärkeää, että työuria saataisiin pidennettyä. Työurien pidentäminen edellyttää, että työntekijöiden työkykyä tuetaan ja he pystyvät palautumaan työn rasituksista. Kiinnittämällä huomiota työhyvinvointiin voidaan ennalta ehkäistä työuupumista ja mielenterveysongelmia. (Carve-hanke, 2020b.) FinTerveys 2017-tutkimuksen mukaan merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta kokee joka viides naisista ja 15 prosenttia miehistä. Masennusoireet ovat yleistyneet väestössä sekä miehillä että naisilla ja psyykinen kuormittuneisuus on yleistynyt varsinkin työikäisillä naisilla. (Koponen ym. 2018, 85.)

Tein opinnäytetyöni osallistumalla Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, Xamkin, Carve-hankkeeseen (Carve= Circadian activity revitalizing vocational energy, työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella). Hankkeen rahoittajana oli Euroopan sosiaalirahasto Etelä-Savon ELY-keskuksen kautta. Hankkeen tavoitteena oli työhyvinvoinnin edistäminen yksilö- ja organisaatiotasolla. Hankkeessa kehitettiin työkaluja työn yksilölliseen tuunaamiseen vuorotyötä ja/tai henkisesti kuormittavaa työtä tekeville. Työntekijöille pyrittiin löytämään keinoja työn muokkaamiseen ja henkilökohtaisen optimaalisen vuorokausirytmien määrittämiseen teknologia-avusteisten mittareiden avulla. Hankkeeseen osallistui koko työyhteisö. Koko työyhteisön osallistumisen tavoitteena oli lisätä keskustelua työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä työssä ja lisätä osallistuvan yrityksen tuottavuutta. (Carve-hanke, 2020b.)

Rajasin opinnäytetyöni aiheen työn tuunaamisen yhdessä Carve-hankkeeseen osallistuvassa sosiaalialan yrityksessä. Työn tuunaaminen on yksi osa-alue, kun mietitään työntekijän työkyvyn säilyttämistä ja parantamista. Tein opinnäytetyöni yhdelle yritykselle ja otin opiskelijana osavastuun työn tuunaamisesta tässä yrityksessä ja sain kokemusta projektiin osallistumisesta tämän yrityksen osalta. Opinnäytetyön tekemisen tavoitteena oli syventää tietämystä

työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä ja työn tuunaamisella mahdollistaa uusien menetelmien ja näkökulmien syntyminen työssä jaksamisen tukemiseen.

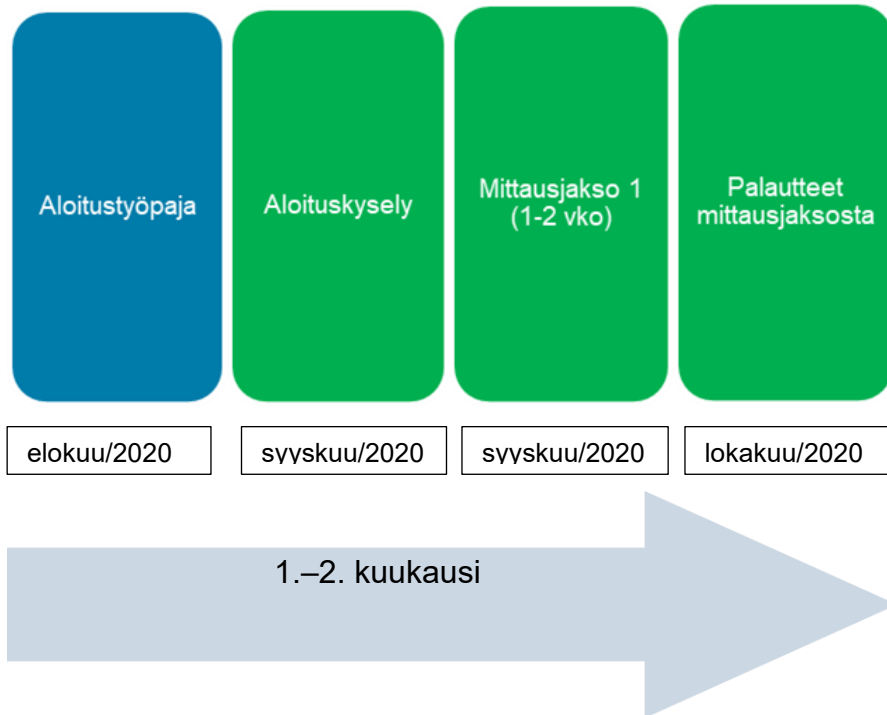
Olen työskennellyt aiemmin työterveyshoitajana, ja työssäni eri työyhteisöissä huomasin, että työviihtyvyyteen ja työhyvinvointiin kuuluu olennaisena osana mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Jotta työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä, tarvitaan myös työnantajan tahtotila asiaan.

Opinnäytetyöhön aineistoa keräämällä ja analysoimalla opin tutkimuksellista lähestymistapaa. Hankkeeseen osallistuvien työntekijöiden ja hankkeen projektityöntekijän kanssa haimme jokaiselle työntekijälle yksilöllisiä ja käytäntöön sopivia työn tuunaamisen menetelmiä. Tavoitteenani oli hyödyttää työntekijöitä ja organisaatiota, joka osallistuu hankkeeseen. Tavoitteena oli myös tehdä työmenetelmä asiakastyöhön. Työn tuunaaminen sopii ennaltaehkäisevänä menetelmänä ja työkykyä tukevana lähestymistapana asiakastyöhön.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kokeilla työn yksilöllisen tuunaamisen menetelmiä yhden Carve-hankkeeseen osallistuvan yrityksen eri työvuoromuotoja tekevien työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyöni tavoitteena oli edistää työhyvinvointia hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä työtä tuunaamalla. Kun työntekijöiden työhyvinvointi lisääntyy, myös organisaatio hyötyy. Puttosen ym. (2016, 4) mukaan alati muuttuvassa työelämässä myös työhyvinvoinnin tarpeet ja keinot muuttuvat jatkuvasti. Yritysten menestyminen riippuu niiden uudistumiskyvystä ja toiminnan kehittämisestä. Tämä pätee myös työhyvinvointiin. Panostamalla hyvinvointiin työntekijöiden ja työyhteisön tuottavuus ja innovatiivisuus lisääntyvät. Tuottavuutta ja työhyvinvointia kannattaa pyrkiä parantamaan samanaikaisesti, koska ne vaikuttavat toisiinsa.

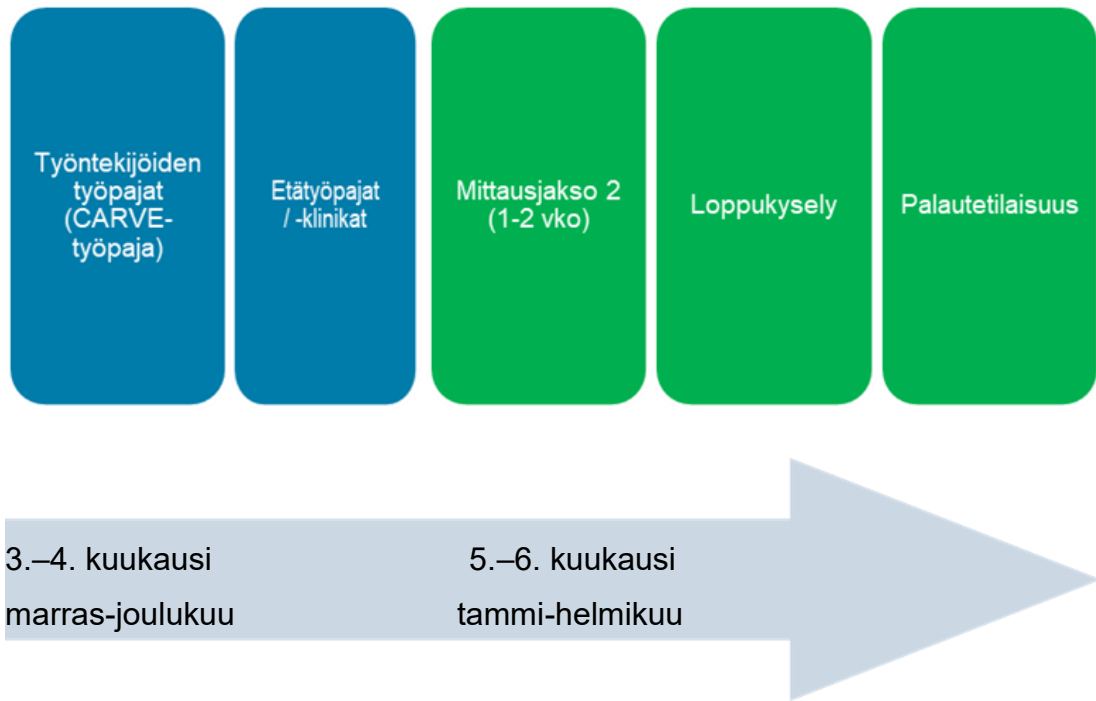
2 CARVE-HANKE TOIMEKSIANTAJANA

Opinnäytetyö tehtiin osallistumalla Xamk:n Carve-hankkeeseen. Xamk:n yhteistyökumppanit Carve-hankeessa olivat Belgiassa ja Bulgariassa. Xamk:n osalta hankkeen tavoitteena oli työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella. Interventiot suuntautuivat eri yrityksiin, joissa koko työyhteisö osallistui.



Kuva 1 Hankkeen vaiheet ja aikataulus 1.–2. kuukausi (Carve-hanke, 2020a)

Hankkeeseen osallistuvan yrityksen osalta prosessi kesti 5–6 kuukautta (kuvat 1 ja 2). Aikataulus sovittiin yrityksen toiveiden mukaisesti. Aloitustyöpajassa oli mukana koko työyhteisö ja siinä käytiin läpi koko projektin aikataulus. Aloitustyöpajan jälkeen työntekijöille tehtiin aloituskysely. Mittausjaksolla oli käytössä hyvinvointiteknologiaa, joka mittaa palautumista. Hankkeeseen osallistuvilla yrityksillä käytettiin eri mittausmenetelmiä. Yrityksellä, johon opinnäytetyö tehtiin, oli käytössään Firstbeat-sykevälivaihtelumittaus. Firstbeat-menetelmällä mitataan sydämen sykevälivaihtelua kahden elektrodin avulla. Mittaus kertoo henkilön kuormituksen ja palautumisen tasapainosta. Palautteesta voi nähdä päivien stressaavat ja palauttavat hetket, liikunnan tehokkuuden ja unen palauttavuuden. Mittausjakso kesti viikon. Ensimmäisen mittausjakson jälkeen työntekijät saivat henkilökohtaisen palautteen mittauksista.



Kuva 2 Hankkeen vaiheet ja aikataulutus 3.–6. kuukausi (Carve-hanke, 2020a)

Yksilökohtaisen palautteen jälkeen pidettiin Carve-työpaja työyhteisölle. Carve-työpajassa tehtiin työn tuunauksen tavoitteet ja käytännön toteutuksen suunnitelma työntekijöiden kanssa. Carve-työpajassa kerrottiin mittauksista ryhmätasolla, määriteltiin työn tuunaamisen tarkoitus, mietittiin työyhteisön kanssa, miten työtä voisi tuunata ja tehtiin henkilökohtainen tuunaamisen suunnitelma hyödyntäen Työn tuunaajan inspiraatiokirjaa (Harju ym. 2015).

Carve-työpajan jälkeen osalle hankkeeseen osallistuville yrityksille pidettiin etätyöpajoja ts. webinaareja. Aiheet ovat olleet vaihtelevia ja webinaareja on pidetty mm. uneen ja palautumiseen liittyen. Kyseisessä hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä pidettiin livetyöpajoja mm. työn tuunaamisesta vuorotyössä. Toinen Firstbeat-mittausjakso tehtiin 3–5 kk ensimmäisestä mittausjaksosta, palaute annettiin työyhteisötasolla, ryhmäpalautteena.

3 TYÖN TUUNAAMINEN

Työn tuunaaminen (job crafting) tarkoittaa tapoja, joilla työntekijä voi aktiivisesti tehdä joko fyysisiä tai tiedollisia muutoksia asennoitumisessa työhönsä. Työn tuunaaminen ei tarkoita rakenteellisten muutosten tekemistä työhön, vaan se on vapaamuotoinen prosessi, jossa työntekijä voi tehdä muutoksia työtehtäviin, työhön liittyvään vuorovaikutukseen tai omaan näkökulmaan

työstä. Työntekijä tekee työhön liittyviä muutoksia tarkoituksenaan muotoilla työtehtäviä vastaamaan omia kiinnostuksen kohteita, työn tarkoitusta ja työstä saatavaa tyydytyksen tunnetta. (Slomp & Vella-Brodrick 2014, 958.)

Työn tuunaamisen lähikäsitteinä ovat työn laajentaminen (job enlargement) ja työn rikastaminen (job enrichment). Työn laajentaminen tarkoittaa, että työtehtäviä laajennetaan horisontaalisesti ja siten lisätään työtehtävien määrää, kirjoja. Työn rikastaminen tarkoittaa, että työtehtävä lisääntyy vertikaalisesti ja näin työntekijän vastuuta päätöksien tekemisessä lisätään. (Slomp & Vella-Brodrick 2014, 958.)

Hakasen (2014, 356–358) mukaan työn tuunaamisessa on kyse siitä, että työntekijät voivat itse vaikuttaa työoloihinsa, hyvinvointiinsa ja työmotivaatioonsa työtä tuunaamalla. Tämä eroaa perinteisestä johtajavetoisesta ylhäältä alas tapahtuvasta työn kehittämisestä. Seppälän ja Hakasen mukaan (2017, 150) työn tuunaamisessa on kyse pienten ja joskus käännteentekevienkin muutosten toteuttamisesta omassa työssä. Työn tuunaamista voi tehdä jokainen työntekijä.

Useat työn tuunaamisen teoriat ja kyselyt pohjaavat Wrzesniewskin ja Duttonin vuonna 2001 tekemään työn tuunaamisen malliin. Heidän mukaansa työn tuunaaminen tarkoittaa fyysisiä ja kognitiivisia muutoksia, joita työntekijät tekevät omiin tehtäviinsä tai vuorovaikutukseen muiden kanssa. Työn tuunaaminen mahdollistaa oman työkuvan ja työhön liittyvän sosiaalisen ympäristön muokkaamisen. Työn tuunaamisella tarkoitetaan siis keinoja, joilla työntekijät muovaavat, muokkaavat ja määrittelevät uudelleen omaa työtään. Heidän mukaansa uudistamista ja muokkaamista tapahtuu jatkuvasti. (Wrzesniewski & Dutton 2001, 179–181.)

Työn tuunaamisen mallin mukaan motivaatio työn tuunaamiseksi perustuu työntekijän perustarpeisiin. Näitä ovat työntekijän hallinnan tunteen tarve työstään ja työn merkityksestä, tarve myönteiseen minäkuvaan ja tarve yhteyteen muiden kanssa. Motivaation avulla päästään työn tuunaamisen toiseen vaiheeseen eli työn tuunaamisen keinoihin. Motivaatioon vaikuttavat taustatekijät eli muuttajat. Ne määrittävät havaitaanko mahdollisuuksia työn tuunaamiseen.

Muuttujat liittyvät suhtautumistapaan ja motivoitumiseen. (Wrzesniewski & Dutton 2001, 179–182.)

Työn tuunaamiskeinot jaotellaan työtehtävien tuunaamiseen, oman näkökulman tuunaamiseen ja työhön liittyvän vuorovaikutuksen tuunaamiseen. (Taulukko 1). Työtehtävien tuunaamisessa kiinnitetään huomiota tehtävien laatuun ja tehtävien määrään. Oman näkökulman tuunaamisessa huomio kiinnittyy työn merkityksen pohdintaan. Vuorovaikutuksen tuunaamisessa keskitytään työhön liittyviin sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin. Työn tuunaamisen vaikutukset jaotellaan yleisiin ja erityisiin vaikutuksiin. Erityiset vaikutukset ovat muutoksia työn suunnittelussa ja työn vuorovaikutussuhteissa, kun taas yleisenä vaikutuksena ovat muutokset työn merkityksellisyydessä ja työntekijän työidentiteetissä. (Wrzesniewski & Dutton 2001, 179–182.)

Taulukko 1 Työn tuunaamiskeinot (Wrzesniewski ja Dutton 2001)

Työn tuunaamiskeinot	
työtehtävien tuunaaminen	huomio työtehtävien laatuun ja määrään
sosiaalisten suhteiden tuunaaminen	huomio sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin
kognitiivinen työn tuunaaminen	työn merkityksen pohtiminen

Wrzesniewskin ja Duttonin työn tuunaamisen määrittelyn jälkeen on kehitetty erilaisia työn tuunaamisen teorioita, joista tärkeimpänä ja eniten käytetyimpänä on työn voimavarojen ja vaatimusten teoria (Job Demands-Resources theory, JD-R theory). Teorian käsitteellistivät Tims ja Bakker vuonna 2010. Tätä viitekehystä on hyödynnetty työn tuunaamisen tutkimuksessa varsinkin Euroopassa. Myös Bakker ja Demerouti hyödyntävät tätä käsitteellistämistä ja jakavat työhön sisältyvät tehtävät ja tilanteet työn voimavaroihin ja työn vaatimuksiin. Heidän mukaansa työn voimavarat ja työn vaatimukset voivat liittyä työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin. Työn voimavarojen fyysisestä osa-alueesta on esimerkkinä työympäristö, jossa huomioidaan työntekijän hyvä ergonomia. Työn voimavarojen psykologisesta osa-

aluetta lisää esimerkiksi työntekijän hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. Työn voimavarojen sosiaalista osa-aluetta vahvistaa työtovereiden tai esimiehen tuki. Organisatorisesti työn voimavaroina voivat olla työn varmuus ja turvallinen ilmapiiri. Nämä tekijät yhdessä auttavat vähentämään työn koettuja vaatimuksia. (Seppälä & Hakanen 2017, 149–156.)

Työn vaatimuksien fyysisenä osa-alueena mainitaan huono ergonomia työntekijä työympäristössä. Henkisesti kuormittavat, hankalat asiakastilanteet voivat olla psyykkisinä työn vaatimuksina työntekijän työssä. Työn vaatimuksien sosiaalisella osa-alueella voi esiintyä eri tahoilta tulevia työntekijään kohdistuvia ristiriitaisia odotuksia. Työn vaatimukset voivat olla myös organisaatioon liittyviä kuten erilaisia työn muutostilanteita. Työn voimavaroja ja työn vaatimuksia tuunaamalla voidaan löytää työntekijälle sopiva, hyvä työ ja voidaan lisätä työn imua ja vähentää työuupumusta. (Seppälä & Hakanen 2017, 151.)

Vanbellen (2017) määritelmän mukaan työn tuunaaminen tähtää työtoiminnan optimointiin työntekijälähtöisesti työtä muokkaamalla. Optimoinnilla tarkoitetaan hyvinvointia, myönteisiä työtä koskevia asenteita ja toimintaa työssä. (Seppälä & Hakanen 2017, 155.) Näin ollen työn tuunaaminen voi olla myös toisten ihmisten voimavarojen lisäämistä. Auttamalla, kannustamalla ja arvostuksella tehdään hyvää toisille ihmisille. (Seppälä & Hakanen 2017, 155.) Leana ym. (2009) mukaan työn tuunaamista voidaan tehdä ja toteuttaa myös tiimeissä. Tällöin puhutaan kollektiivisesta työn tuunaamisesta (collaborative job crafting). (Seppälä & Hakanen 2017, 156.)

Slemp ja Vella-Brodrick muokkasivat ja validoivat työn tuunaamisen kyselyn (Job Crafting Questionnaire, JCQ). Kysely perustuu pääosin Wrzesniewskin ja Duttonin kehittämästä teoriasta muodostettuihin kysymyksiin. Lisäksi he sisällyttivät kyselyyn Leanan ym. (2009) teorian perusteella lisäkysymyksiä. Tutkimus analysoitiin tilastollisilla menetelmillä, tuloksena oli validi kysely, johon valikoitui lopulta 15 kysymystä. Kyselyllä mitataan työn tuunaamista kokonaisuutena ja työn tuunaamisen eri osa-alueita, työtehtävien tuunaamista (task crafting), sosiaalisten suhteiden tuunaamista (relational crafting) ja henkilökohtaisten työtä koskevien ajatusten ja näkökulmien eli kognitiivista tuunaamista (cognitive crafting). (Slemp & Vella-Brodrick 2013, 126–146.)

4 TYÖN TUUNAAMISEN VAIKUTUKSIA TYÖHYVINVOINTIIN

Työhyvinvointi määritellään olevan mielekästä ja sujuvaa työskentelyä terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, jotka liittyvät sekä työntekijän henkilökohtaiseen elämään että työhön liittyviin tekijöihin. Keskeisenä tekijänä nähdään elämän eri osa-alueiden yhteensovittaminen. Työhyvinvointi näkyy työntekijän työhön paneutumisenä ja toimivana yhteistyönä. Työhyvinvointi tuottaa laadukasta ja tuloksellista työtä. Työhyvinvointi on muuttuva tila, johon vaikuttaa työhön liittyvien kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäinen suhde. Tasapainoon vaikuttavina tekijöinä on mm. työpaikan, työyhteisön ja työn sisällön muutokset. Työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa työpaikan ja työyhteisön voimin. (Puttonen ym. 2016, 6.)

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja monitahoinen. Sitä voidaan määritellä myönteisten ja kielteisten kuvaajien kautta. Työhön liittyviä myönteisiä tunnetiloja ovat työn imu ja työtyytyväisyys. Kielteisiä tunnetiloja ovat työuupumus, työholismi ja työssä tylsistyminen. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 103–116.)

4.1 Työn tuunaamisen interventiot

Useissa tutkimuksissa on todettu työn tuunaamisen olevan yhteydessä korkeampaan työn imuun työn vaatimusten ja voimavarojen teorian osa-alueiden mukaisesti. Demeroutin ym. (2015) ja Petroun ym. (2012, 2016) tutkimusten mukaan työn estevaatimusten vähentäminen on todettu olevan yhteydessä matalampaan työn imuun. Estevaatimusten vähentäminen tarkoittaa, että työntekijä pyrkii tekemään työstään vähemmän kuormittavaa, mutta toisaalta työ saattaa muuttua tylsemmäksi. Jos työntekijä esimerkiksi välttelee kuormittavia asiakastilanteita, hän voi jäädä paitsi innostavia onnistumisen kokemuksia. (Seppälä & Hakanen 2017, 158–159.)

Työn tuunaaminen voimavaroja lisäämällä, kuten tuen hakeminen työkaverilta joko henkisesti tasolla tai konkreettisesti, vähentää työuupumusta. Työn estevaatimusten vähentäminen lyhyellä aikavälillä voi vähentää työstä aiheutuvaa ylikuormitusta, mutta pidemmällä aikavälillä se voi kuitenkin lisätä kuormittu-

neisuutta, kun työmäärä kasautuu. Työn haastevaatimusten lisääminen uudenlaisten näkökulmien omaksumisen myötä vähentää työuupumusta. Tämä on vastoin perinteistä ajattelua, jonka mukaan työuupumuksen ehkäisyssä on tärkeää työmäärän vähentäminen. Työn haastevaatimusten lisääminen voi kuitenkin tarkoittaa, että työntekijä lisää itselleen kiinnostavia työtehtäviä. Kun työntekijä on motivoitunut työtehtävistään, tulee enemmän onnistumisen kokemuksia ja on mahdollista kehittää uudenlaisia taitoja. (Seppälä & Hakanen 2017, 158–161.)

Työn tuunaamisella voi olla yksilöön kohdistuvien vaikutuksien lisäksi myös vaikutus työtovereiden ja työyhteisön työsuoritukseen ja työhyvinvointiin. Bakker ym. (2016) tutkimuksen mukaan työntekijän lisätessä työnsä voimavaroja ja haasteita myös työkaverin työn tuunaaminen ja työn imu ovat lisääntyneet. Tämä on myös vaikuttanut niin, että työntekijän vähentäessä oman työnsä estevaatimuksia, työkaverin työn imu on vähentynyt ja työuupumus lisääntynyt työmäärän kasvaessa. (Seppälä & Hakanen 2017, 160.)

Työn tuunaaminen mahdollistaa paremman työssä suoriutumisen. Konkreettisesti se voi tarkoittaa esimerkiksi uuden taidon oppimista ja tämä johtaa parempaan suoriutumiseen. Työyhteisössä voidaan saavuttaa työn tuunaamiselle myönteinen ilmapiiri ja näin mahdollistaa työntekijöille toimintamalli, jonka avulla he voivat suoriutua töistään hyvin ja jaksaa paremmin. (Seppälä & Hakanen 2017, 161.)

Työn tuunaamisen interventioista on tehty useita tutkimuksia. Poliiseille suunnatussa työn tuunaamisen interventiossa pyrittiin lisäämään työntekijöiden työn voimavaroja (job resources), henkistä hyvinvointia (affective well-being) ja toimijuutta (self-efficacy). Tutkimusryhmään kuului interventoryhmä ja kontrolliryhmä. Kvasikokeelliseen tutkimukseen kuului kysely ennen työn tuunaamisinterventiota ja 1–2 viikkoa intervention jälkeen. Kaikki osallistujat saivat palautteen ennen ja jälkeen tehdyistä kyselyistä. Kontrolliryhmälle tehtiin vain kyselyt. (Van den Heuvel ym. 2015, 511–532.)

Työn tuunaamisen interventioon kuului yksi koulutuspäivä, jolloin esiteltiin taustateoriat, joihin käytettiin JD-R-mallia ja Wrzesniewski ja Duttonin kehittä-

mää työn tuunamismallia. Koulutuspäivän aikana osallistujat nimesivät posterrille yksilöllisesti omat kykynsä, haasteet ja voimavarat liittyen työssä tehtäviin muutoksiin. Jokainen teki oman suunnitelmansa ja asioita pohdittiin ryhmässä. Koulutuspäivän jälkeen oli neljän viikon itsenäinen työskentely tehden työn tuunaamiseen tehtäviä. Osallistujat täyttivät viikoittain päiväkirjaa työn tuunaamisen intervention aikana. Jakson lopuksi oli puolen päivän mittainen arviointi interventiosta. (Van den Heuvel ym. 2015, 511–532.)

Poliiseille tehdyn tutkimuksen tuloksena oli, että tutkimusryhmä koki verrattuna kontrolliryhmään vähemmän negatiivisia tuntemuksia, enemmän lisääntynyttä toimijuutta (self-efficacy), kehittymiseen liittyviä mahdollisuuksia ja esimiehen kanssa löytyi enemmän yhteistyön tekemisen mahdollisuuksia. Näitä tuntemuksia esiintyi viikkoina, jolloin tutkimusryhmän työntekijät etsivät voimavaroja työhön liittyen. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että työntekijöiden ennakoidessa työtään tuunaamalla työntekijöiden hyvinvointi lisääntyi ja löytyi työhön ja työympäristöön liittyviä motivoivia tekijöitä. (Van den Heuvel ym. 2015, 511–532.)

4.2 Työajan säätelyn yhteys työhyvinvointiin

Lainsäädäntö määrittää vuorotyön tekemistä. Työaika säädelään mm. Suomen työaikalaisissa ja EU-tasolla työaikadirektiivillä. Työaikalaisissa (872/2019) määritellään työaikaan liittyviä käsitteitä. Säännöllinen työaika on 5§ mukaan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa viikossa. Jaksotyöaika on kyseessä, kun säännöllinen työaika järjestetään 5§:sta poikkeavasti olemaan kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 h laissa määritetyissä työtehtävissä mm. pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali- ja terveystalveissa. Vuorotyöllä tarkoitetaan, että vuorot vaihtuvat säännöllisesti, ennakolta sovituin ajanjaksoin. Laissa määritellään, että vuorot vaihtuvat säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin seuraavaan vuoroon tulleen kanssa tai vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika. Yötyö on työtä, jota tehdään klo 23 ja 6:n välisenä aikana. (Työaikalaki 872/2019.)

Suomessa normaalista päivätyöstä ja säännöllisestä vuorotyöstä poikkeava työaikamuoto on yleensä jaksotyötä. Vuoden 2013 tilanteen mukaan naisista

20 % ja miehistä 10 % tekee jaksotyötä. Yleisintä jaksotyön tekeminen on kunta-alalla, terveydenhuollossa. Vuorotyötä sisältävää jaksotyötä tekee neljännes kunta-alan työntekijöistä. Jaksotyötä voidaan teettää työaikalain 7§ määritellyissä toimintayksiköissä. Näitä on mm. sairaalat, huoltolaitokset, vanhusten palvelutalot sekä kotipalvelu. (Härmä ym. 2015, 9–10.)

Ropposen ym. (2019, 14–18) tekemän tutkimuksen mukaan kahden tai enemmän yövuoron ja erityisesti yli neljän yövuoron tekeminen perättäin lisäsi lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyttä. Lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyttä lisäsivät yli 40 tai yli 48 tunnin työviikot ja työvuorojen väliin jäävä lyhyt väli (<11 h). Tutkimus oli osa Työterveyslaitoksen tekemää laajaa tutkimushanketta, jossa tutkittiin työaikojen kuormittavuutta jaksotyössä.

Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa tutkittiin työaikojen pituutta, yötyötä, iltatyötä, lyhyitä työvuorovälejä, työaikojen sosiaalisia tekijöitä, työajan kiireellisyttä ja yksilöllisiä eroja. Keskeisinä tuloksina oli, kun viikoittainen kokonaisyötyöaika oli 35 h tai sitä lyhyempi, raportoitiin vähäisempää väsymystä työssä verrattuna työntekijöihin, jotka tekivät normaalia 35–40 tunnin työaikaa. Kun työaika oli yli 40 tuntia viikossa, väsymysoireet yleistyivät työaikana. Kun työaika oli yli 48 tuntia, väsymys lisääntyi vapaapäivinä. Yli 12 tuntia kestäneen työskentelyn aikana tapahtui enemmän tapaturmia. (Härmä ym. 2019b, 3–4.)

Vuorotyöunihäiriöllä tarkoitetaan uni–valvetilan häiriötä, joka johtuu vuorotyöstä. Vuorotyöunihäiriössä unettomuutta tai poikkeavaa väsymystä esiintyy vain poikkeavien työvuorojen yhteydessä, unihäiriöitä ei ole esimerkiksi lomien aikana. Diagnoosin (ICSC-3) kriteereinä on, että oireet ovat kestäneet vähintään kolme kuukautta ja unen kokonaispituus on lyhentynyt. Yleistä on, että unen lyhenemistä on vuorotyössä vain aikaisten aamu- ja yövuorojen yhteydessä ja vastaavasti uni pitenee erityisesti vapaapäivien aikana. (Härmä ym. 2019a, 29.)

Vuorotyöunihäiriöitä oli enemmän työntekijöillä, jotka tekevät yötyötä. Jatkuva yötyötä tekevillä oli vähemmän univajetta, mutta enemmän nukahtamisvaikeuksia verrattuna yötyötä sisältämättömään vuorotyöhön. Tapaturman riski kasvoi myös, varsinkin useita peräkkäisiä yövuoroja tehdessä. (Härmä ym. 2019b, 4–5.)

Työn sovittamista muuhun elämään vaikeuttivat viikonlopputyö ja yksittäiset vapaapäivät. Kun työntekijällä oli hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan vuorosuunnitteluunsa, tämä lisäsi viikonlopputyön määrää ja aiheutti vaihtelua työvuorojen pituuteen. Toisaalta työvuoroputket olivat lyhyempiä, kun työntekijä sai itse osallistua suunnitteluun. Yhteisöllinen vuorosuunnittelu vähensi lyhyitä sairauspoissaoloja 6–10 % ja työntekijällä oli helpompi yhteensovittaa työ ja muu elämä. (Härmä ym. 2019b, 4–5.)

Tutkimusten mukaan ikä vaikuttaa kokemukseen työajoista. Yli 50-vuotiaat kuormittuvat pitkistä kokonaistyöajoista nuorempia ikäluokkia enemmän. Heillä oli enemmän unen heikentymistä, väsymystä ja lyhyitä sairauspoissaoloja. Ikääntyvät työntekijät hyötyivät yövuorojen, lyhyiden työvuoroväliden vähentämisestä ja päivätyöhön siirtymisestä. Tutkimuksessa alle 40-vuotiaat hyötyivät lyhennettyyn kokonaistyöaikaan siirtymisestä. (Härmä ym. 2019b, 4–5.)

Järvelin-Pasasen (2014, 50) mukaan työssä kuormittumista on tutkittu jo paljon, mutta myös kokonaiskuormitusta tulee tutkia. Koska työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyessä työntekijät tekevät työtä myös esim. etätyönä kotona, ei perinteinen työssä kuormittumisen tutkiminen enää riitä. Myös työajan ulkopuoliset velvollisuudet voivat aiheuttaa kuormitusta ja uhata jaksamisesta. Tämän vuoksi tarvitaan tutkimuksellista tietoa työkuormituksen lisäksi vapaa-ajan velvollisuuksien ja vastuiden vaikutuksesta yksilön jaksamiseen. Pelkkää työssä kuormittumista oleellisempia ovat työntekijän kyky ja mahdollisuudet palautua työpäivän ja myös vapaa-ajan aiheuttamasta kuormittumisesta työvuorojen välissä. Tämän vuoksi työssä kuormittumisen rinnalla on tärkeää tutkia myös työntekijän työstä palautumista.

Järvelin-Pasasen (2014, 45) siteeraama Yuan ym. (2011) mukaan vuorotyöntekijän työstä palautumiseen vaikuttavat työaikojen lisäksi esimerkiksi elämäntilanne ja elintavat. Yuanin suosittelee kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa työntekijöiden terveyden edistämiseksi tulee huomioida työn sisällön ja työaikajärjestelyjen lisäksi elintavat ja pyrkiä terveelliseen ruokavalioon, fyysiseen aktiivisuuteen, riittävään unen määrään ja stressin hallintakeinoihin. Jär-

velin- Pasasen siteeraaman (2014, 45) Albertsen ym. (2008) mukaan palautumiseen vaikuttaa, miten työntekijä pystyy yhdistämään työn ja perheen. Keinoina voivat olla erilaiset työaikaratkaisut kuten osa-aikatyö, joka voi osaltaan sujuvoittaa perheen arkea.

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kokeilla työn yksilöllisen tuunaamisen menetelmiä yhden Carve-hankkeeseen osallistuvan sosiaalialan yrityksen eri työvuoromuotoja tekevien työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli työtä tuunaamalla osaltaan edistää työhyvinvointia hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä.

Tutkimuskysymyksiä:

1. Mikä on työn tuunaamisen nykytila Carve-hankkeeseen osallistuvassa palveluasumisen yksikössä?
 - 1a. Millä keinoilla palveluasumisen yksikössä työskentelevä vuorotyötä tekevä työntekijä voi tuunata työtään tällä hetkellä?
 - 1b. Mitkä tekijät edistävät ja estävät työn tuunaamista työntekijällä?
2. Mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttävät kokeilun aikana?
3. Mitä vaikutuksia työn tuunaamisesta on eri työvuoromuotoja tekeväälle palveluasumisyksikön työntekijälle?
4. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työn tuunaamisesta ja inspiraatiokirjan käyttämisestä?

6 TOIMINTATUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Toteutus palveluasumisen yksikössä

Kohderyhmänä opinnäytetyön tekemisessä olivat Etelä-Savossa sijaitsevan palvelukodin työntekijät. Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 14§ säädetään, että kunnan on järjestettävä tiettyjä sosiaalipalveluja, näistä yhtenä on asumispalvelut. Sosiaalihuoltolain 21 § määritetään, että asumispalvelut ovat mm. palveluasumista. Palveluasuminen on palveluasunnossa järjestettävää asumista ja palveluja. Palveluihin sisältyvät asiakkaan tarpeen mukainen hoito ja huolenpito, toimintakykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta, ateria-, vaatehuolto-, peseytymis- ja siivouspalvelut sekä osallisuutta ja sosiaalista kanssakäymistä edistävät palvelut. Tehostettu palveluasuminen tarkoittaa, että palveluja järjestetään asiakkaan tarpeen mukaisesti ympärivuorokautisesti.

STM:n (2020) mukaan tehostettua palveluasumista järjestetään henkilöille, jotka tarvitsevat paljon apua ja hoivaa. Kunnat, järjestöt ja yksityiset yrittäjät tuottavat tuki- ja palveluasumista ja tehostettua palveluasumista. Niitä tarjotaan ikäihmisille, vammaisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille.

Opinnäytetyön kohderyhmänä olleessa palvelukodissa tarjotaan tavallista tai tehostettua palveluasumista, kotihoitoa sekä lyhytaikaishoitoa. Palvelukodissa työskentelee vakituisessa työsuhteessa noin 60 henkilöä, lisäksi töissä voi olla sijaisia. Työntekijöiden ammattinimikkeinä ovat sairaanhoitaja, lähihoitaja, hoiva-avustaja, fysioterapeutti, palveluohjaaja, toimistosihteeri, emäntä, keittiötyöntekijä, siivooja, vaatehuoltaja ja talonhoitaja.

Palvelukodin työntekijöistä hankkeeseen osallistui kymmenen työntekijää. Työntekijät toimivat palvelukodissa neljässä eri työtiimissä. Neljä hankkeeseen osallistuvaa työntekijää teki vuorotyötä, johon sisältyi yövuoroja. Kaksi työntekijää teki aamu- ja iltavuoroa. Kolme työntekijää teki säännöllistä päivävuoroa. Yksi hankkeeseen osallistuja työskenteli ruokahuollossa päivätyössä.

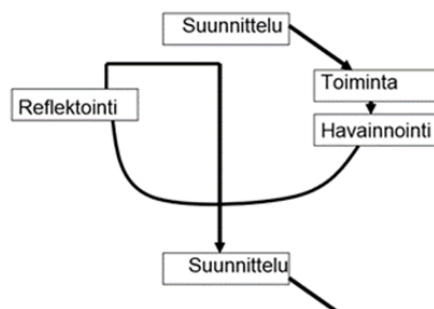
Hankkeeseen osallistuvat työntekijät eivät voineet tutkimusajan kohdan aikoihin suunnitella omia työvuorojaan, mutta yövuorojen ajankohdan ja määrän he

voivat toivoa. Yövuoroja voi tehdä maksimissaan viisi vuoroa kerrallaan. Aamuvuoro alkoi klo 7 tai 7.30, kestäen 8–9 h, iltavuoro alkoi klo 12, 13 tai klo 13.30, yövuoro oli klo 21.10–7.10 välisenä aikana. Aloitustyöpajassa oli mukana yhdeksän työntekijää, joten yksi työntekijä puuttui. First beat-mittausjakso oli viikolla 40. syyskuussa 2020.

6.2 Toimintatutkimuksen vaiheet

Opinnäytetyössä käytettiin lähestymistapana toimintatutkimusta. Salosen ym. mukaan (2017, 38) tutkimuspainotteisella kehittämistoiminnalla tavoitellaan käytännön hyötyä ja toimivuutta, eikä pelkästään uutta tietoa. Heikkisen (2007, 16–17) mukaan toimintatutkimus soveltuu sosiaalisen toiminnan analysointiin yksilö-, ryhmä-, ryhmien välisien suhteiden-, organisaation tai alueellisen verkoston tasolla. Suppeimmillaan se voi olla yksittäisen työntekijän työn kehittämistä. Kanasen (2014, 28) mukaan toimintatutkimuksessa on tavoitteena muutos, toimintatutkija toimii eräänlaisena muutosagenttina yrityksessä. Kuulan (2006) mukaan sekä tutkija että tutkittavat ovat aktiivisia toimijoita muutosprosessissa, jossa he tekevät yhteistyötä. Tavoitteena on sekä tutkia että yrittää muuttaa vallitsevia käytäntöjä.

Toimintatutkimus perustuu interventioon, on käytännönläheinen, osallistava, reflektiivinen sosiaalinen prosessi. Toimintatutkimuksessa toimintaa hiotaan useiden perättäisten suunnittelu- ja kokeilusyklien avulla, näiden kokeilujen vuorovaikutuksena muodostuu spiraali (Heikkinen 2007, 16–19, 27.)



Kuva 3 Toimintatutkimuksen syklit muodostavat spiraalimallin (Toikko & Rantanen 2009, 67)

Reflektointi toimintatutkimuksessa tarkoittaa toiminta- ja ajattelutapojen pohdintaa. Toimintatutkimus on itserefleksiivinen kehä, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu seuraavat toisiaan. Ensin on suunnitteluvaihe, sitten uuden toimintatavan toteutus, tämän jälkeen asiaa havainnoidaan ja reflektoidaan ja näiden kokemusten perusteella suunnitellaan uusi ja parempi toimintatapa. Prosessimaisuuden vuoksi ymmärrys ja tulkinta lisääntyvät vähitellen. (Heikkinen 2007, 34–36.)

Toimintatutkimus on tutkimusstrategia. Se voi pitää sisällään sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä. Määrällisen tutkimuksen kyselyjä käytetään varsinkin, kun halutaan varmistua muutoksen vaikutuksista. Laadullisia tiedonkeruun menetelmiä voivat olla havainnointi, haastattelu tai erilaiset dokumentit. (Kananen 2014, 27, 77–79.) Opin- näytetyössä käytettiin sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä.

Kananen jakaa toimintatutkimuksen syklin kuuteen eri vaiheeseen, nykytilan kartoitus, ongelmatilanteen analyysi ja siihen vaikuttavat tekijät, synteesi: parannusehdotus, kokeilu, arviointi ja seuranta. (Kananen 2014, 34.) Tätä jaot- telta käytettiin mukailien opinnäytetyössä. Nykytilan kartoitus ja ongelmatilan- teen analyysi ja siihen vaikuttavat tekijät olivat opinnäytetyössä yhtenä vai- heena. Myös synteessin eli parannusehdotuksen määrittäminen alkoi ajallisesti samassa vaiheessa, jatkuen kokeiluvaiheeseen, useamman kuukauden ajan. Arviointi tapahtui prosessin jälkeen ja seuranta jäi osin työyhteisön tehtäväksi. Yleensä toimintatutkimukseen kuuluu useita syklejä, mutta opinnäytetyöhön kuului yksi sykli. (Kuva 3.)

Opinnäytetyössä hyödynnettiin osin Carve-hankkeen materiaalia. Alkukyselyn, Carve-työpajan ja loppukyselyn sisällöt tulivat pääosin hankkeen tuottamana. Vuorotyöpajan sisällön tuottaminen tehtiin yhdessä projektityöntekijän kanssa. Työmenetelmiksi opinnäytetyöhön valittiin Carve-työpajan Learning Cafe, ryh- mähastattelu ja Työn tuunaajan inspiraatiokirja. Loppukyselyn jälkeen pide- tyssä palautetilaisuudessa koko työn tuunaamisen prosessia arvioitiin tulos- puun avulla. Toimintatutkimuksen vaiheet, tutkimuskysymykset ja aineiston analyysi ovat kuvattuna taulukossa 2.

Taulukko 2 Toimintatutkimuksen vaiheet, tutkimuskysymykset ja aineiston analyysi

Toimintatutkimuksen vaihe	Tutkimuskysymykset	Aineiston keruu (keneltä, millä menetelmällä)	Aineiston analyysimenetelmä
1 Nykytilan kartoitus ja ongelmatilanteen analyysi ja siihen vaikuttavat tekijät	1. Mikä on työn tuunaamisen nykytila kohdeorganisaatiossa, alakysymykset 1a ja 1b: 1a. Millä keinoilla palveluasumisen yksikössä työskentelevä vuorotyötä tekevä työntekijä voi tuunata työtään tällä hetkellä? 1b. Mitkä tekijät edistävät ja estävät työn tuunaamista työntekijällä?	Alkukyselyn työn tuunaamisen- osio Carve-työpajassa työn tuunaamisen esittely ja työskentely Learning Cafeen avulla	Määrällinen (kysely) keskiarvo ja keskihajonta Laadullinen Aineistolähtöinen sisälönanalyysi
2 Synteesi: parannusehdotus	2. Mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttävät kokeilun aikana?	Ryhmähaastattelu ja tuunaamisen kokeilun väliarviointi vuorotyö–aiheisessa työpajassa	Teoriaohjaava sisälönanalyysi
3 Kokeilu	2. Mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttävät kokeilun aikana?	Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan käyttö	Teoriaohjaava sisälönanalyysi
3 Kokeilu	2. Mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttävät kokeilun aikana	Tulospuun kohdat: 2. Oksat eli ydintoimet	Teoriaohjaava sisälönanalyysi
4 Arviointi ja seuranta	3. Mitä vaikutuksia työn tuunaamisesta on eri työvuoromuotoja tekeväälle palveluasumisyksikön työntekijälle?	Loppukyselyn työn tuunaaminen-osio Vuorotyöpajan ryhmähaastattelu Inspiraatiokirja Tulospuun kohdat: 1. Hedelmät: Aikaansaannokset/käytännön vaikutukset tuunaamisesta 6. Silmut: Onnistumisen kokemukset ja huippuhetket	Määrällinen (kysely) keskiarvo ja keskihajonta Laadullinen Aineistolähtöinen sisälönanalyysi
4 Arviointi ja seuranta	4. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työn tuunaamisesta ja inspiraatiokirjan käyttämisestä?	Ryhmähaastattelu Työn tuunaajan Inspiraatiokirja Tulospuun kohdat: 3. Katkenneet oksat	Laadullinen Aineistolähtöinen sisälönanalyysi

6.2.1 Nykytilan kartoitus ja ongelmatilanteen analyysi

Opinnäytetyön ensimmäinen vaihe oli nykytilan kartoitus ja ongelmatilanteen analyysi ja siihen vaikuttavien tekijöiden kartoitus. Kanasen (2014, 35–38) mukaan alkutilanteen kartoitukseen ja ongelman määrittelyyn pitää varata riittävästi aikaa, ettei todellinen ongelma ja analysointi jää pintapuoliseksi. Myös mitattavien tavoitteiden asettaminen on tärkeä muistaa. Ongelman nimeämisen jälkeen tulisi ongelma määrittellä mahdollisimman tarkasti ja selvittää ongelmien syyt. Ongelmien määrittelyyn voidaan käyttää erilaisia tekniikoita. Ongelman yhteisöllinen hahmottaminen lisää sitoutuneisuutta kehityshankkeeseen, kun jokainen on saanut vaikuttaa, mitä aletaan kehittää.

Opinnäytetyön aineistoa kerättiin sekä määrällisen tutkimuksen keinoin alku- ja loppukyselyllä ja laadullisen tutkimuksen keinoin Learning Cafe- työpaja- tuotosten avulla. Alku- ja loppukyselyn avulla saatiin työn tuunaamisen osiosta mitattavaa numeraalista tietoa, onko työn tuunaamisen osalta muutosta prosessin alku- ja loppuvaiheessa.

Hankkeen alku- ja loppukyselyissä oli laajoja kysymyskokonaisuuksia, 28 eri kysymysosiota, joista työn tuunaaminen oli yksi. Opinnäytetyössä käytettiin kyselyn tuloksia työn tuunaaminen-osiosta. (Liite 4.) Kyselyn työn tuunaaminen- osion kysymykset jaottuivat kuuteen osa-alueeseen: prosessien tuunaus, aikataulujen tuunaus, tehtävien tuunaus, työympäristön tuunaus, vuorovaikutuksen tuunaus ja ajattelun tuunaus. Jokaisessa osa-alueessa oli kolme kysymystä eli kysymyksiä oli yhteensä 18. Prosessien ja aikataulujen tuunaus kysymykset oli johdettu Suomen hankkeessa Belgian hankkeen kysymyksistä. Tehtävien tuunaus, vuorovaikutuksen tuunaus ja ajattelun tuunaus pohjaavat Slempp & Vella-Brodrick (2013) validoimiin kysymyksiin. Työympäristön tuunaus -kysymykset olivat Suomen Carve-hanketyöryhmän muodostamia. Kysymyksiä arvioitiin viisi-portaisella Likertin asteikolla, vaihtoehtoista täysin eri mieltä, täysin samaa mieltä-vaihtoehtoihin.

Likertin asteikko on järjestysasteikko. Sitä käytetään kuitenkin väliasteikon tapaan eli sen avulla tehdään myös tilastollista analyysia. Likertin asteikosta lasketaan keskiarvoja, hajontoja ja korrelaatioita, vaikka niiden laskeminen edel-

lyttää väliasteikollista mittausta. Vehkalahten mukaan muuttujia voidaan tarkastella tiivistämällä niitä tunnusluvuiksi. Tilastotieteessä on keskeistä vaihtelun kuvaaminen, josta pelkkä keskiarvo ei kerro. Keskimääräisestä hajonnasta kertoo keskihajonta. Jos keskihajonta on pieni, arvot ovat tiiviimmin sijoittuneet keskiarvon lähelle. Mitä suurempi hajonta on, sitä enemmän muuttujassa on määrällistä informaatiota. (Vehkalahti 2019, 35, 54–55.) Keskihajonnalla (standard deviation, SD) kuvataan sitä, kuinka kaukana yksittäiset muuttujan arvot ovat keskimäärin muuttujan aritmeettisesta keskiarvosta (Hajontaluvut). Jakaumaa voidaan myös kuvata frekvenssijakaumalla. Frekvenssi on havaintojen lukumäärä muuttujan luokassa. (KvantiMOTV.)

Alkukyselyn täytti kymmenen työntekijää (n=10) kolmen viikon aikana syyslokakuussa 2020 ja loppukyselyn täytti yhdeksän työntekijää (n=9) neljän viikon ajanjaksolla helmi–maaliskuussa 2021. Opinnäytetyöhön sisältyneessä kyselyssä laskettiin eri kysymyksille keskiarvo. Keskiarvoja verrattiin alkukyselyn ja loppukyselyn kesken. Tuloksista laskettiin myös keskihajonta (SD) ja frekvenssijakauma, näitä verrattiin alku- ja loppukyselyn kesken.

Carve-työpaja pidettiin sen jälkeen, kun ensimmäinen palautumiseen liittyvä First beat- mittausjakso oli ohi. Palautumismittaukset eivät kuuluneet opinnäytetyön sisältöön. Carve-työpaja pidettiin hankkeeseen osallistuvan palvelukodin tiloissa 25.11.20. Projektityöntekijä teki kutsun ja aikataulun työpajaan. Carve-työpajassa oli läsnä kuusi työntekijää, heistä yksi poistui kesken. Viisi työntekijää osallistui työn tuunaamistehtävään. Työpajassa oli läsnä projektityöntekijä ja hankkeeseen osallistuvat työntekijät. Itse jouduin osallistumaan etäyhteydellä, Teamsin välityksellä, koronakaranteeniin liittyen. Alun perin minun oli tarkoitus olla työpajassa mukana, joten asetelma muuttui äkillisesti. Etätyöskentelyä en ehtinyt suunnittelemaan tarkemmin etukäteen.

Hankkeessa oli valmis sisältö Carve-työpajaan. Materiaalissa olivat osiot: työn tuunaus, vuorokausirytmä ja energiatasot päivän aikana, työn tuunaustehtävä ja Carve-hankkeen eteneminen. Minun vastuullani Carve-työpajassa olivat työn tuunauksen esittely ja työn tuunaustehtävä. Työn tuunaus osiossa esiteltiin kolme työn tuunaamisen osa-aluetta, työn sisällön ja työtapojen tuunaaminen, vuorovaikutuksen tuunaaminen ja oman näkökulman tuunaaminen. Työn tuunaustehtävässä työskentelytapana oli Learning Cafe.

Learning cafe eli oppimiskahvila on työskentelytapa, joka soveltuu oppimiseen ja ideointiin. Learning cafessa korostuu keskustelu, omien näkemysten selittäminen, toisten näkemysten kommentointi ja yhteistoiminta. Päämääränä on löytää ryhmän yhteinen mielipide. Menetelmässä jakaannutaan pienryhmiin pöytäkunnittain ja teemoja pohditaan ryhmissä, tietyn ajan kuluttua ryhmä vaihtaa pöytää ja teemaa ja ideoi aiemman ryhmän tuotosta eteenpäin. (Innokylä. Learning cafe)

Carve-työpajassa kävimme ensin läpi työn tuunaamisen periaatteet ja tämän jälkeen Learning cafe-työpajassa työntekijät pohtivat kysymyksiä työn tuunaamiseen liittyen. Työpajassa työntekijät jaettiin kahteen eri ryhmään. A-ryhmän tehtävänä oli yhdessä miettiä ja merkitä paperille tai Padlet-alustalle: ”Mitä työn tuunaamisen keinoja heillä on käytössä tällä hetkellä?” ja ”millä uusilla keinoilla työtä voisi tuunata?”. B-ryhmä mietti: ”mitkä tekijät lisäävät ja estävät työn tuunaamista työyhteisössä ja henkilökohtaisella tasolla ja miten niihin voisi vaikuttaa?”. Tämän jälkeen ryhmät vaihtoivat tehtävät ja lopuksi käytiin keskustelu yhdessä. Näillä Learning cafen tuotoksilla saatiin vastaukset tutkimusongelmaan 1: Mikä on työn tuunaamisen nykytila kohdeorganisaatiossa?

Työpaja kesti 1 h 40 minuuttia, tästä ensimmäinen tunti käytettiin työn tuunaamisen periaatteisiin tutustumiseen. Tehtävän antoon, tekemiseen ja purkuun meni 40 min, työskentelyaikaa työntekijöillä oli ryhmissä 15 minuuttia. Learning cafen tekemisen jälkeen esiteltiin ja ohjeistettiin Työn tuunaajan inspiraatiokirjan käyttö.

Learning cafen toteutuksesta tehtiin Teams-nauhoite ja projektityöntekijä täytti Padlet-seinälle tehtävään liittyvät vastaukset. Nauhoitetta pystyi jälkikäteen kuuntelemaan ja katselemaan. Analyysi aloitettiin lisäämällä nauhoitteesta kuultua keskustelun kommentteja Padlet-alustalle. Työntekijöille annettiin myös mahdollisuus lisätä asioita Padlet-alustalle vielä ennen seuraavaa työpajaa. Kukaan ei käyttänyt tätä mahdollisuutta jälkikäteen.

Aineistoa analysoitiin Padlet-materiaalin perusteella. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin ensin etsittiin pelkistetyt ilmaisut, toisena vaiheena oli ryhmittely ja alaluokkien muodostaminen. Yläluokiksi määritettiin, onko työn

tuunaamisen keino joko työyhteisötason vai yksilötason tuunauskeino vai molempia.

6.2.2 Synteesi: parannusehdotus

Kanasen (2014, 52) mukaan toimintatutkimuksen nykytilan kartoituksen ja analyysin jälkeen valitaan kehittämiskohteet. Kehittämiskohteista tulisi valita yksi, jota lähdetään viemään eteenpäin. Kehittämiselle tulisi laatia toimintasuunnitelma.

Työn tuunaamiseen liittyvien parannusehdotuksien hakeminen alkoi jo Carve-työpajan Learning cafeen aikana. Työpajan kysymyksien pohtimisen tarkoituksena oli suunnata ajattelua kartoittamaan nykytilannetta, tämänhetkiseen tilanteeseen vaikuttavia taustatekijöitä ja mahdollisuuksia muuttaa tämän hetken tilannetta. Kun aihealueita oli kartoitettu ryhmissä, esittelin Työterveyslaitoksen ”**Inspistä, työn tuunaajan inspiraatiokirjan**”. (Harju ym. 2015.) Kirjan sisältö perustuu työn vaatimusten ja voimavarojen teoriaan.

Kirjan avulla työntekijä ohjattiin tekemään itselleen konkreettinen työn tuunaamisen ohjelma kolmeksi viikoksi. Kirjan sisältö oli vapaasti ladattavissa Työterveyslaitoksen nettisivuilta, jokaiselle työntekijälle tulostettiin paperinen kopio, jonka he saivat itselleen. Työn tuunaajan inspiraatiokirjan täyttämisestä sovittiin, että jokainen tekee kirjaa kolme viikkoa ennen seuraavaa työpajaa tammikuussa ja tammikuun työpajassa käydään keskustelu työn tuunaamisen keinoista ja kokemuksista, inspiraatiokirjan täyttämiseen liittyen.

6.2.3 Kokeilu

Kanasen (2014, 55–57) mukaan toimintatutkimuksen kokeiluvaiheen aikana tehdään myös jatkuvasti interventiomuotojen arviointia ja valintaa. Muutoksen tarpeellisuutta punnitaan ja arvioidaan valittuja menetelmiä.

Kokeiluvaihe alkoi Carve-työpajan jälkeen, kun työntekijät ottivat käyttöönsä erilaisia työn tuunaamisen vaihtoehtoja ja työntekijä hyödynsi Työn tuunaajan inspiraatiokirjaa. Työkirjan täyttäminen toi vastauksen 2. tutkimuskysymykseen: ”Mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttävät kokeilun aikana?”

Kokeiluvaiheen jälkeen pidettiin työpaja, jonka aiheena oli vuorotyö ja siihen liittyvät työn tuunaamiskeinot. Tuotin sisältöä työpajaan, osin hyödyntäen hankkeen ulkomaisten kumppaneiden tarjoamaa materiaalia.

Työpajan yhteydessä oli ryhmähaastattelu, jossa teemojen avulla haettiin vastauksia kysymyksiin: ”Millainen kokemus oli työn tuunaajan inspiraatiokirjan kolmen viikon täyttäminen?” ”Mitä työn tuunaamisen keinoja on käytetty?” ”Mikä on muuttunut työtä tuunatessa?” ja ”Mitkä asiat ovat estäneet ja edistäneet työn tuunaamista?”

Teemahaastattelussa teemat ovat etukäteen mietittyjä. Teemoittelu rajaa aiheen. Teemojen tarkoituksena on, että kaikki tarvittavat osa-alueet tulevat huomioon. Ryhmässä tapahtuvassa haastattelussa säästetään aikaa, kun haastatteluja ei tehdä kaikille erikseen. Ryhmähaastattelu tuottaa kuitenkin erilaista tietoa yksilöhaastatteluihin verrattuna, koska haastatteluun vaikuttaa ryhmätilanne ja ryhmädynamiikka. Ryhmän koostumus on ratkaiseva, persoonallisuuden piirteet vaikuttavat käytävään keskusteluun. (Kananen 2014, 87–92.)

Vuorotyöpaja pidettiin tammikuussa 2021. Ensimmäisen tunnin kävimme läpi vuorotyöhön liittyvää materiaalia Carve-hankkeeseen liittyen projektityöntekijän kanssa. Tämän jälkeen keskustelimme 40 minuuttia Työn tuunaajan inspiraatiokirjan täyttämistä. Työpajaan ja haastatteluun osallistui seitsemän työntekijää, heistä kaksi oli täyttänyt Työn tuunaajan inspiraatiokirjaa, mutta kaikki jäivät keskustelemaan kokemuksista. Työn tuunaamista oli mietitty, mutta kaikki eivät olleet täyttäneet kirjaa. Haastattelu tallentui Teams-tallenteeseen äänenä ja lisäksi sanelimelle. Teemahaastattelun suunnitelma ja -runko ovat liitteenä 3.

Koska vain kaksi oli täyttänyt Inspiraatiokirjaa tähän mennessä, muut saivat vielä mahdollisuuden tehdä niin. Myös kysymyksien teemoihin liittyen pyydettiin lähettämään sähköpostia, jos osa asioista oli sellaisia, mitä ei halunnut tuoda julki ryhmäkeskustelussa. Tarkoituksena oli kokeilla minuuttikierrosta ensimmäiseen teemaan eli kokemukseen kirjan täyttämistä, mutta minuuttikierrosta ei käyty, koska kaikki eivät olleet täyttäneet kirjaa vielä. Vaikka kirjaa

ei oltukaan täytetty, keskustelulla oli merkitystä, asian keskustelu ja kuuleminen lisäsivät mielenkiintoa työn tuunaamisen miettimiseen.

Vuorotyöaiheisen työpajan jälkeen työntekijöillä oli vielä mahdollisuus tehdä ja täyttää Työn tuunaajan inspiraatiokirjaa. Työntekijöitä pyydettiin lähettämään täytetyt kirjat helmikuun loppuun 2021 mennessä. Sain viisi täytettyä kirjaa (n=5), joiden sisällön analysoin teoriaohjaavan ja aineistolähtöisen sisällyksen analyysien menetelmin.

6.2.4 Arviointi ja seuranta

Kanasen (2014, 63) mukaan toimintatutkimuksen interventioprosessin aikana tehdään seurantaa ja raportoidaan intervention toteutumista. Prosessin aikainen tiedonkeruu on perustana tulosten saavuttamisen tason arvioinnissa.

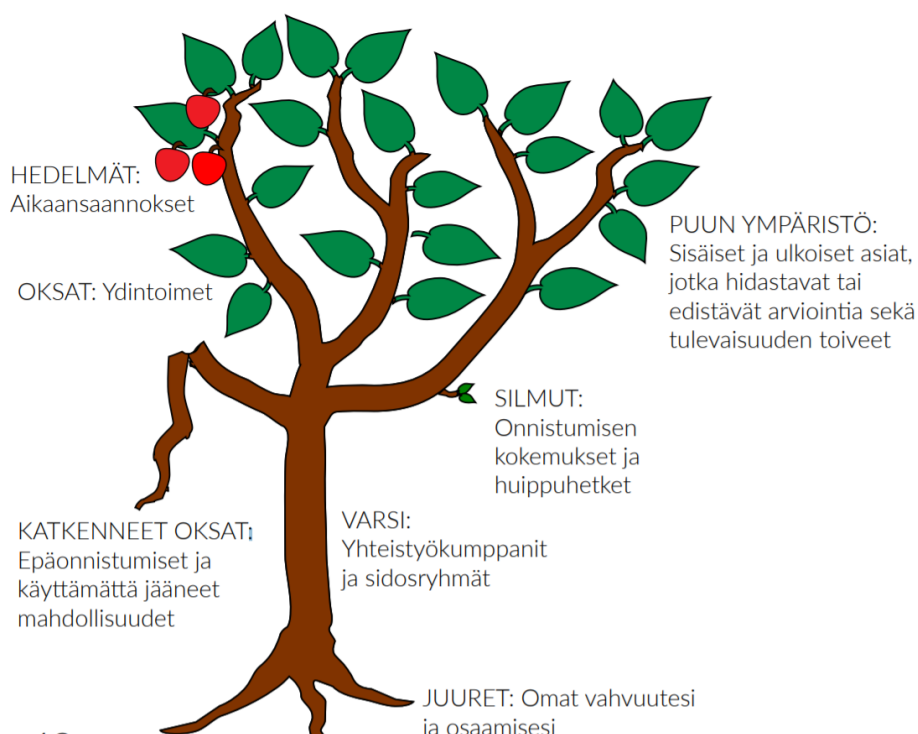
Kun toinen First beat-mittaus oli tehty ja työntekijät olivat täyttäneet loppukyselyn, koko työyhteisölle pidettiin palautetilaisuus mittausten tuloksista ryhmätasolla. Alku- ja loppukyselyn työn tuunaaminen osio oli määrällistä tutkimusta. Numeraalisilla vastauksilla haettiin vastausta tutkimuskysymykseen 3: Mitä vaikutuksia työn tuunaamisesta on sosiaalialalla eri työvuoromuotoja tekeväälle työntekijälle? Tutkimuskysymykseen 3 haettiin vastausta myös laadullisella menetelmällä, kun palautetilaisuudessa arvioitiin koko prosessia tulospuun avulla.

Innokylän mukaan **Tulospuu** on visuaalinen, monikäyttöinen tapa hahmottaa ja arvioida toimintaa. Menetelmä sopii itse- ja vertaisarviointiin sekä väli- ja loppuarviointeihin. Tulospuun voi toteuttaa yksilötehtävänä tai ryhmätyönä. (Innokylä. 2019. Tulospuu; Sirola-Korhonen 2017, 42.)

Hankkeen palautetilaisuus oli alun perin tarkoitus pitää maaliskuussa 2021, mutta tämä peruuntui työyhteisön aloitteesta heidän työkiireidensä ja sairauspoissaolojensa vuoksi. Palautetilaisuus pidettiin huhtikuun lopussa 2021. Tilaisuudessa oli lisäksi projektityöntekijä ja kuusi työntekijää ja se pidettiin hankkeeseen osallistuvan työyhteisön tiloissa. Projektityöntekijä esitteli loppukyselyn tulokset ja yhteenvedon koko Carve-hankkeen prosessista työyhteisössä.

Opinnäytetyöhön kuuluva osuus oli Tulospuu-tehtävä. Puun eri osien avulla saatiin esille työn tuunaamisen haasteet, onnistumiset ja epäonnistumiset. Näin voitiin arvioida toiminnan vaikutuksia ja kehittämistarpeita. Puun juurien kohtaan kirjattiin omat vahvuudet, varteen yhteistyötoimijat ja sidosryhmät/oma yhteisö, oksat kuvasivat toimintaa, tavoitteita, hedelmät tuloksia ja onnistumisia tähän mennessä, katkenneet oksat kuvasivat epäonnistumisia, silmut tulevia suunnitelmia (kuva 4). Maaliskuun peruuntuneen tapaamisen jälkeen kaikille hankkeeseen osallistuville oli laitettu sähköpostilla pyyntö täyttää tulospuu ja lähettää takaisin, mutta vain yksi palautti sen.

Palautetilaisuudessa teimme Tulospuun yhdessä. Tehtävän antona oli pareittain tai yksin arvioida työn tuunaamisen kokonaisprosessia 15 minuuttia ja tämän jälkeen tulokset käytiin yhdessä läpi keskustellen 15 minuutissa. Työntekijät palauttivat täyttämänsä tulospuu-lomakkeet minulle. Tulospuun täytti kuusi työntekijää (n=6), yksi tulospuu oli tehty parityöskentelynä.



Kuva 4 Tulospuu (Sirola-Korhonen 2017, 42)

1. Hedelmät tarkoittavat aikaansaannoksia/käytännön vaikutuksia, joita työn tuunaaminen on tuonut

2. Oksat: ydintoimet tarkoittavat tärkeimpiä työn tuunaamisen keinoja, joita olet käyttänyt
3. Katkenneet oksat: epäonnistumiset työn tuunaamisessa ja käyttämättä jääneet mahdollisuudet
4. Varsi: yhteistyökumppanit tuunaamiseen liittyen
5. Juuret: omat vahvuutesi ja osaamisesi työn tuunaamiseen liittyen
6. Silmut: tuunaamisen onnistumisen kokemukset ja huippuhetket
7. Puun ympäristö: sisäiset ja ulkoiset asiat, jotka hidastavat tai edistävät arviointia ja tulevaisuuden toiveet

Tulospuun vastauksista etsittiin työn tuunaamisen keinoja ja vaikutuksia eli vastauksia tutkimuskysymyksiin 2 ja 3. Tulospuun kohdat: ”2. Oksat eli ydintoimet” vastasi 2. tutkimuskysymykseen käytetyistä työn tuunaamisen keinoista, Tulospuun vastaukset: ”1. Hedelmät: Aikaansaannokset/käytännön vaikutukset tuunaamisesta” ja ”6. Silmut: Onnistumisen kokemukset ja huippuhetket” vastasivat 3. tutkimuskysymykseen työn tuunaamisen vaikutuksista.

Toimintatutkimuksen arviointi- ja seurantavaiheessa haettiin vastausta myös neljänteen tutkimuskysymykseen: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työn tuunaamisesta ja Inspiraatiokirjan käyttämisestä? Aineistona oli ryhmähaastattelu, Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan sisältö ja Tulospuun 3. kohta, Katkenneet oksat: epäonnistumiset työn tuunaamisessa ja käyttämättä jääneet mahdollisuudet.

6.3 Aineiston analysointi

Opinnäytetyössä käytettiin sekä aineistolähtöistä että teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018, 86–87, 91) sisällönanalyysia voidaan käyttää erilaisten dokumenttien analysoimiseen, se on tekstianalyysia. Sisällönanalyysilla aineisto ja tutkittava ilmiö saadaan tiivistettyyn ja järjesteltyyn muotoon. Sisällönanalyysin tekeminen mahdollistaa selkeiden ja luotettavien johtopäätösten muodostamisen.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 80–81) jakavat laadullisen tutkimuksen analyysimuodot aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen

tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti eivätkä aiemmat teoriat vaikuta tulokseen. Teorialähtöinen analyysi taas pohjaa aiempaan teoriaan tai malliin, analyysia ohjaa valmis teoria, kehys tai malli. Opinnäytetyössä käytettiin aineistolähtöistä analyysia tutkimuskysymyksien 1, 3 ja 4 osalta. Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä on taulukossa 3. Opinnäytetyössä analyysiyksikkönä käytettiin lausumaa, aineisto purettiin ensin taulukoiksi, joista etsittiin pelkistetyt ilmaukset, lausumat. Tämän jälkeen muodostettiin ala- ja yläluokat.

Taulukko 3 Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä: Mitä työn tuunaamisen keinoja teillä on käytössä tällä hetkellä? (Carve-työpaja)

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu eli redusointi	Klusterointi eli ryhmittely	Alaluokat	Yläluokka
hoitotoimenpiteiden järjestys	hoitotoimenpiteiden järjestys	työtehtävä	Työtehtävien tuunaaminen	Työyhteisö- ja yksilötason tuunaaminen
tehtävien vaihto tarvittaessa	tehtäviä vaihtamalla	työtehtävä	Työtehtävien tuunaaminen	Työyhteisö- ja yksilötason tuunaaminen

Teoriaohjaava analyysi asemoituu aineistolähtöisen ja teorialähtöisen analyysin välimaastoon. Teoriaohjaavassa analyysissä on yhteyksiä aiempiin teorioihin, mutta analyysi ei pohjautu suoraan mihinkään teoriaan. Teorioita voidaan käyttää valikoivasti ja aineisto voidaan kerätä vapaasti. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, analyysissä voidaan nähdä aiempien teorioiden vaikutusta, mutta tarkoituksena ei ole testata teoriaa vaan löytää uusia ajatusuria. Päätelyn logiikkaa kuvataan abduktiiviseksi. Alkuvaiheessa aineiston analyysissä voidaan edetä aineistolähtöisesti, mutta analyysin loppuvaiheessa voidaan tuoda teoria mukaan ohjaamaan ajattelua. Siihen missä analyysin vaiheessa teoria otetaan mukaan, ei ole olemassa sääntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81–84.)

Tutkimuskysymyksen 2 osalta analysoinnissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin yläluokat muodostettiin alku- ja

loppukyselyn pääluokkien mukaan, lisäksi aineistosta muodostui aineistolähtöisesti oma yläluokka, joka sisällytettiin teoriaohjaavan sisällön analyysin mahdollistamana tuloksiin.

Teoriaohjaavaa sisällönanalyysia tehdessä analysointi alkaa aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiden mukaan. Analyysiyksikkönä voi olla lause tai lausema. Kun aineisto on kirjoitetussa muodossa, ensimmäinen vaihe on aineiston lukeminen ja sisältöön perehtyminen. Tästä seuraava vaihe on pelkistettyjen ilmaisujen etsiminen ja alleviivaaminen. Aineiston pelkistämistä kutsutaan redusoinniksi. Pelkistäminen tarkoittaa, että aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92.)

Pelkistettyjen ilmaisujen etsimisen jälkeen lähdetään listaamaan ilmaisuja. Tämän jälkeen on vuorossa samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista. Pelkistettyjen ilmausten ryhmittelyä kutsutaan klusteroinniksi, siinä ilmauksia yhdistellään eli muodostetaan alaluokkia. Alaluokkien muodostamisen jälkeen luokat ryhmitellään yläluokiksi. Yläluokat yhdistetään pääluokiksi tai yhdistäväksi luokaksi ja muodostetaan kokoava käsite, joka on yhteydessä tutkimustehtävään. Tätä analyysin vaihetta kutsutaan käsitteellistämiseksi eli abstrahoinniksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92.)

Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee abstrahointiin eli käsitteellistämiseen saakka aineiston ehdoilla kuten aineistolähtöinen analyysi, mutta abstrahointivaiheessa teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineisto liitetään jo valmiina oleviin teoreettisiin käsitteisiin. Tämä on erona puhtaasti aineistolähtöiseen analyysiin, jossa käsitteet luodaan aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Opinnäytetyössä tutkimuskysymyksen 2 osalta yläluokat muodostettiin kyselyn yläluokkia vastaaviksi (taulukko 5). Teoriaohjaava sisällönanalyysi sopi tämän tutkimuskysymyksen analyysitavaksi, koska kysely pohjasi useisiin eri taustateorioihin, ei vain yhteen. Kyselyn mukaiset yläluokat olivat prosessien tuunaus, aikataulujen tuunaus, tehtävien tuunaus, työympäristön tuunaus, vuorovaikutuksen tuunaus ja ajattelun tuunaus. Prosessien ja aikataulujen tuunaus kysymykset oli johdettu Suomen hankkeessa Belgian hankkeen kysymyksistä. Tehtävien tuunaus, vuorovaikutuksen tuunaus ja ajattelun tuunaus

pohjasivat Slempp & Vella-Brodrick (2013) validoimiin kysymyksiin. Työympäristön tuunaus -kysymykset olivat Suomen Carve-hanketyöryhmän muodostamia.

Taulukko 4 Esimerkki teoriaohjaavasta sisällönanalysistä: Mitä työn tuunaamisen keinoja olet käyttänyt? (Ryhmähaastattelu ja Työn tuunaajan inspiraatiokirja)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaisu eli redusointi	Alaluokat	Yläluokat
en yritäkään koko työpöytää selvittää, tietyt jutut jää sivuun (Ryhmähaastattelu)	jättää osan työtehtävistä sivuun	työtehtävien priorisointi	Tehtävien tuunaus
Ettei yritäkään auttaa joka suuntaan, että pysyy jonkinlainen hallinta niissä tehtävissä (Ryhmähaastattelu)	Ei yritä auttaa kaikkia	työtehtävien rajaus	Tehtävien tuunaus
Tavoite: taukojen pitäminen, miten: pidän tauot vaikka olisi kuinka kiire (Työn tuunaajan inspiraatiokirja)	Kiireestä huolimatta työn tauotus	työn tauottaminen	Aikataulujen tuunaus
Tavoite: stressin välttäminen. Miten: koitin aloittaa joka työpäivän hyvällä asenteella. (Työn tuunaajan inspiraatiokirja)	stressin välttäminen työpäivän aloittamisen hyvällä asenteella	asenoituminen stressin välttämässä	Asenoitumisen tuunaus
Tavoite: Kiinnitän huomiota vuorovaikutustilanteisiin. Miten: Toisten huomiointi, hyvän energian välittäminen. Positiivinen ilmapiiri. (Työn tuunaajan inspiraatiokirja)	toisten huomiointi välittäen hyvää energiaa	vuorovaikutuksen huomiointi työilmapiiri	Vuorovaikutuksen tuunaus

Tutkimuskysymyksen 2 osalta aineistosta haluttiin myös nostaa oma yläluokka, asenoitumisen tuunaus. Teoriaohjaavan sisällönanalysin käyttö mahdollisti yläluokan sisällyttämisen. Jos kyseessä olisi ollut teorialähtöinen

sisällönanalyysi, yläluokka olisi pitänyt jättää huomioimatta. Esimerkit teoria-ohjaavasta sisällönanalyysistä ovat taulukossa 4. Yläluokat merkittiin eri värein, helpottaen eri aineistoista yläluokkaan kuuluva sisällön etsimistä.

7 TULOKSET

Perinteisesti toimintatutkimuksen prosessi suositellaan esiteltävän kronologisessa järjestyksessä, toteutuksen kuvaamisen yhteydessä tuodaan esille tulokset. Tässä opinnäytetyössä päädyttiin kuitenkin poikkeavaan raportointiin, koska tutkimuskysymyksiin on haettu vastauksia yhdistelemällä aineistoa useasta eri menetelmästä. Tavoitteena oli tulosten esittäminen selkeästi, tutkimuskysymyksiin vastaten.

7.1 Työn tuunaamisen nykytila

Kohdeorganisaation työn tuunaamisen nykytilaan haettiin vastauksia tutkimuskysymyksillä: ”Millä keinoilla palveluasumisen yksikössä työskentelevä vuorotyötä tekevä työntekijä voi tuunata työtään tällä hetkellä?” ja ”Mitkä tekijät edistävät ja estävät työn tuunaamista työntekijällä?” Aineisto kerättiin alkukyselyn työn tuunaaminen-osiolla ja Carve-työpajassa Learning Cafe-työskenteilyn avulla.

ALKUKYSELYN TULOKSET

Kyselyiden tulokset saatiin Carve-hankkeen alku- ja loppukyselystä, jossa Työn tuunaaminen oli yhtenä osa-alueena. Työn tuunaamiseen liittyviä kysymyksiä oli 18, kolme jokaisesta osa-alueesta. Kysymyksissä pyydettiin arvioimaan väittämiä: ”Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat sinua?” vaihtoehdoilla, täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Vastaukset on pisteytetty niin, että täysin eri mieltä on 1, ja täysin samaa mieltä on numero 5.

Alkukyselyn tuloksien mukaan (taulukko 5) työn tuunaamisen prosessin alkuvaiheessa ajattelun tuunaus ja vuorovaikutuksen tuunaus olivat eniten käytössä, vähiten pystyttiin tekemään aikataulujen tuunausta keskiarvon perusteella. Kysymyksien keskiarvot olivat lähellä arvoa 3, ei samaa eikä eri mieltä. Eniten hajontaa vastauksissa oli tehtävien tuunaamisen osalta.

Taulukko 5 Alkukyselyn tulokset

Alkukyselyn kysymykset n=10	Alkukyselyn keskiarvo	Alkukyselyn keskihajonta	Kolmen kysymyksen frekvenssi (f)
Prosessien tuunaus (Kysymykset 1,2 ja 3)	3,0	0,9	
1. Suunnittelen työntekoni energiatasoni mukaan	3,0	0,7	1= 1 2= 7
2. Päätän työtehtävieni järjestyksen energiatasojeni mukaan	2,9	0,7	3=15 4= 6
3. Otan energiatasoni huomioon suunnitelllessani miten teen työni	3,0	1,2	5= 1
Aikataulujen tuunaus (Kysymykset 4,5 ja 6)	2,0	1,0	
4. Suunnittelen työaikani ja taukoni energiatasojeni mukaan	2,5	0,8	1= 13 2= 7
5. Päätän työni alkuajan oman rytmini mukaisesti	1,8	1,1	3= 8 4= 2
6. Päätän työni loppuajan oman rytmini mukaisesti	1,6	0,8	5= 0
Tehtävien tuunaus (Kysymykset 7,8 ja 9)	2,6	1,1	
7. Muutan työtehtäviäni vastaamaan osaamistani	2,6	1,1	1= 7 2= 7
8. Muutan työskentelytapojani miellyttävämmäksi itselleni	3,1	1,1	3= 8 4= 8
9. Vaihdan työtehtäviäni sellaisiin, jotka sopivat paremmin osaamiseeni tai mielenkiinnonkohteisiini	2,0	1,1	5= 0
Työympäristön tuunaus (Kysymykset 10,11 ja 12)	2,5	1,0	
10. Vaihdan työympäristöäni aika ajoin	2,5	0,7	1= 7 2= 6
11. Muutan työympäristöäni itselleni miellyttävämmäksi	2,3	1,3	3= 13
12. Lisään työympäristöni asioita, jotka saavat minut viihtymään siellä paremmin	2,6	1,1	4= 4 5= 0
Vuorovaikutuksen tuunaus (Kysymykset 13,14 ja 15)	3,2	0,9	
Pyrin tutustumaan työyhteisöni ihmisiin hyvin	3,7	0,8	1= 1 2= 4
Vietän aikaa esimerkillisten työtoverien seurassa	2,9	0,7	3= 13 4= 11
Osallistun töihin liittyviin sosiaalisiin tapahtumiin	3,1	0,9	5= 1
Ajattelun tuunaus (Kysymykset 16,17 ja 18)	3,5	0,9	
Mietin että miten tämä työ luo merkitystä elämälleni	3,5	1,0	1= 3 2= 0
Muistutan itseäni työni merkityksestä yhteiskunnalle	3,4	1,0	3= 6 4= 21
Mietin työni positiivisia vaikutuksia hyvinvoinnilleni	3,6	1,0	5= 0

CARVE-TYÖPAJA

Carve-työpajassa Learning Cafe-tehtävällä haettiin vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Työn tuunaamisen alkaessa työntekijät mainitsivat työyhteisötason keinoja olevan käytössä. Nämä olivat työtehtävien tuunaamisen ja vuorovaikutuksen tuunaamisen keinoja. Työn tuunaamista edistivät ja estivät sekä yksilö-, että työyhteisötason tekijät.

Työtehtävien tuunaaminen tarkoitti, että työntekijät pystyivät vaikuttamaan työhönsä hoitotoimenpiteitä järjestämällä ja tarvittaessa tehtävien vaihtamisella työkavereiden kanssa. Vuorovaikutuksen tuunaamisen keinoksi mainittiin palaverit, joita pidetään säännöllisesti ja yhteistyö työyhteisössä.

Learning cafe-tehtävässä työntekijät määrittivät, mitkä ovat työn tuunaamista lisääviä tekijöitä. Tähän liitettiin myös ”Millä uusilla keinoilla voisit tuunata työtesi” kohdan vastauksia, koska ne käsittelivät pääosin tapaa, joilla työn tuunaamista voisi lisätä. Tuunaamista lisäävinä tekijöinä mainittiin yhteiset tavoitteet, tavoitteiden ja aikataulujen toivottiin olevan selkeät. Uusien asioiden kokeilua lisäsi rohkeus kokeilla uusia tapoja, riittävän ajan antaminen ideointiin, ideoiden toteuttamiseen ja arviointiin. Kaikkea uutta ei tulisi kokeilla kerralla, vaan vähitellen. Kokeillun tuunaamisen keinon käyttämistä jatkossa tulisi suunnitella arviointiin perustuen, pitäisi olla mahdollisuus joko hylätä tai jatkaa käyttöä. Viestintä koettiin tärkeäksi työn tuunaamista ja uusia asioita eteenpäin vietäessä. Jokaisen työntekijän toivottiin vievän asioita muillekin, viestintä on jokaisen vastuulla.

Työyhteisössä oli yhteisiä tavoitteita, tavoitteiden kehittämistä edelleen toivottiin. Työntekijät mainitsivat, että positiivinen asennoituminen muutokseen lisäsi työn tuunaamista. Työn tuunaamista lisäsi myös motivoituneisuus työhön ja työn monipuolisuus.

Työn tuunaamista estäviksi tekijöiksi työntekijät määrittivät henkilökunnan vaihtuvuuden, uusien ideoiden läpiviennin vaikeuden, työntekijöiden rutinoitumisen, työn tiukat aikataulut ja hoitokodin asukkaat. Henkilökunnan vaihtuvuuden mainittiin olevan sekä voimavara että kuormittava tekijä. Henkilökunnan

vaihtuvuus kuormittaa muita työntekijöitä, mutta uudet työntekijät voivat myös olla voimavara uusien ideoiden ja työtapojen kannalta. Työn tiukat aikataulut, talon sisällä ja hoitotyön tekemisessä estivät työn tuunaamista. Yövuoron koettiin olevan niin kiireinen, ettei sinne sopinut esim. taukoja. Uusien ideoiden toteutus koettiin haasteelliseksi, taustalla vaikuttivat sekä hoitokodin asukkaiden odotukset ja vaatimukset, asukkaiden ehdottomuus voi estää uusia työskentelytapoja. Myös hoitajien rutinoituminen työhön voi estää asioiden tekemistä uudella tavalla.

Työn tuunaamisen tavat olivat pääasiassa toteutettavissa jokaisella työntekijällä yksilötasolla. Osa tuunaamisen tavoista tarvitsi myös työyhteisötason päätöksiä ja toimenpiteitä. Yläluokiksi muodostettiin, onko kyseessä työyhteisötason vai yksilötasolla tehtävä työn tuunaus vai tarvitaanko molempia tasoja. Tällä hetkellä käytettävissä olevissa työn tuunauksen keinoissa oli työyhteisötason tuunaamisesta kyse säännöllisien palaverien ja työtehtävien järjestyksen ollessa kyseessä. Työyhteisö- ja yksilötason tuunaamista tarvittiin hoito-toimenpiteiden järjestyksen, tehtävien vaihtamisen ja yhteistyön tekemisen osalta. Yksilötason tuunaamista oli huomion kiinnittäminen ihmissuhteisiin.

7.2 Työn tuunaamisen keinot

Teemahaastattelun, työn tuunaajan inspiraatiokirjan tulokset ja tulospuun tulokset analysoitiin hakien vastausta tutkimuskysymyksiin: 2. Mitä työn tuunaamisen keinoja työntekijät käyttävät kokeilun aikana? Vastaukset analysoitiin teoriaohjaavasti sisällönanalyysillä. Tuloksia vertailtiin alku- ja loppukyselyn työn tuunaamisen keinojen jaottelun mukaan. Työn tuunaamisen keinot ovat kyselyssä prosessien tuunaus, aikataulujen tuunaus, tehtävien tuunaus, työympäristön tuunaus, vuorovaikutuksen tuunaus ja ajattelun tuunaus. Lisäksi aineistosta muodostui seitsemäs kokonaisuus, asennoitumisen tuunaus. Näitä käytettiin analyysin yläluokkina. Kyselyn yläluokkiin lisättiin myös aineistolähtöisesti osa-alueita, jotka loogisesti kuuluvat ko. yläluokan sisältöön. Taulukkoon 6 on merkitty kursiivilla osuus, joka on tuotettu aineistolähtöisesti. (Taulukko 6)

Taulukko 6 Työn tuunaamisen keinot (aineistosta muodostetut yläluokat merkitty kursivoituna)

Prosessien tuunaus	- työntekemisen suunnittelu energiatason mukaan - työtehtävien järjestyksen päättäminen energiatasojen mukaan - energiatason huomioon ottaminen suunniteltaessa miten tekee työnsä - <i>omien rajojen tunnistaminen</i>
Aikataulujen tuunaus	- työajan ja taukojen suunnittelu energiatasojen mukaan - päättää työn alkuaian oman rytmin mukaisesti - päättää työn loppuaian oman rytmin mukaisesti
Tehtävien tuunaus	- muuttaa työtehtäviä vastaamaan osaamista - muuttaa työskentelytapoja miellyttävämmäksi itselle - vaihtaa työtehtäviä sellaiseksi, jotka sopivat paremmin omaan osaamiseen tai mielenkiinnon kohteisiin - <i>työtehtävien jakaminen/työnjako</i> - <i>työtavan huomiointi, tehokkuus</i> - <i>työn organisointi</i>
Työympäristön tuunaus	- vaihtaa työympäristöään aika ajoin - muuttaa työympäristöään itselleen miellyttävämmäksi - lisää työympäristöön asioita, jotka saavat viihtymään siellä paremmin
Vuorovaikutuksen tuunaus	- pyrkii tutustumaan työyhteisön ihmisiin hyvin - viettää aikaa esimerkillisten työtovereiden seurassa - osallistuu töihin liittyviin sosiaalisiin tapahtumiin - <i>vuorovaikutuksen huomiointi</i> - <i>työkavereiden huomiointi, kannustus</i> - <i>työyhteisön yhteinen pohdinta/työyhteisön yhteiset toimet</i>
Ajattelun tuunaus	- pohdinta työn merkityksestä omalle elämälle - työn merkitys yhteiskunnalle - miettiminen työn positiivisista vaikutuksista hyvinvoinnille
Asennoitumisen tuunaus	- <i>pyrkimys asennoitumisen muuttamiseen työhön liittyen</i> - <i>stressaamisen välttäminen</i> - <i>työhön liittyvien piirteiden hyväksyminen</i> - <i>reflektointiin kannustaminen</i>

PROSESSIEN TUUNAUUS

Prosessien tuunausta oli tehty määrällisesti vähän. Prosessien tuunauksessa työtä suunnitellaan oman energiatason mukaan. Prosesseja tuunatessa otetaan huomioon energiatasot työtehtävien järjestyksessä ja työn suunnittelussa. (Carve-hanke, 2020c.) Prosessien tuunaus- kategoriaan lisättiin omien rajojen tunnistaminen työn tuunaamisessa (taulukko 6). **Teemahaastattelun** perusteella prosessien tuunaus ilmeni taukojen käyttämisenä palautumiseen, taukojen pitäminen haluttiin pitää omana aikana, jolloin ei välttämättä hakeuduta vuorovaikutukseen työkaverin kanssa. Taukoja pidettiin reilummin, palautumiseen kiinnitettiin huomiota, työntekijä huomioi palautuvansa esimerkiksi asiakastyön ohessa, kun saa istahtaa ja jutella.

Inspiraatiokirjassa prosessien tuunausta oli tehty huomioimalla vireystila työviikkoa ajatellen, vireystilan ollessa alkuviikosta korkeampi työntekijä teki vaativimmat työtehtävät. **Tulospuun** työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa prosessien tuunaus mainittiin omien rajojen tunnistamisena, sekä työtehtävien tekemisenä heti aamusta, kun oma vireystila on optimaalinen.

AIKATAULUJEN TUUNAUUS

Aikataulujen tuunaus tarkoittaa työajan ja taukojen suunnittelua omien energiatasojen mukaan. Aikatauluja tuunatessa työntekijä päättää työn alkuajan ja/ tai loppuajan oman rytmensä mukaisesti. (Carve-hanke, 2020c.) Aineistossa ei ollut mainintoja aikataulujen tuunaamisesta niin, että työntekijä päättäisi työn alkuajan tai loppuajan. Työn tuunaamista tehtiin paljon kiinnittämällä huomiota työn tauotukseen.

Teemahaastattelun perusteella aikataulujen tuunausta tehtiin huomioimalla tauot, taukojen paikkaa työvuoron aikana muutettiin, taukojen määrää lisättiin ja tauolla otettiin omaa aikaa, keskittyen omiin ajatuksiin. Ruokailutauot suunniteltiin ja taukoja pyrittiin pitämään tasaisemmin esim. iltavuoron aikana. Taukojen pituus muutettiin sopivaksi ja kellosta tarkistettiin aikaisempaa tarkemmin tauon pituus eli tauko pyrittiin pitämään suunnitellun pituisena. Lisäksi pidettiin mikrotaukoja.

”Iltavuorossakin syödään vartin yli kolme, niin onhan se illallinen. Ja pidettäisiinkö sitten ennen kello seitsemään pieni tauko?” (Teemahaastattelu)

”Katson kelloa, kymmenen minuuttia kahvitauko ja kaksikymmentä minuuttia ruokatauko” (Teemahaastattelu)

Myös **Inspiraatiokirjassa** osalla oli tavoitteena työn tauottaminen, esim. juomataukojen pitäminen säännöllisesti työvuoron aikana. Tauko pyrittiin pitämään, vaikka työ oli kiireistä. **Tulospuun** työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa, jossa piti mainita tärkeimmät työn tuunaamisen keinot, ei aikataulujen tuunausta mainittu.

TEHTÄVIEN TUUNAUUS

Tehtäviä tuunatessa työtehtäviä muutetaan vastaamaan osaamista, muutetaan työskentelytapoja miellyttävämmäksi itselle tai vaihdetaan työtehtäviä sellaiseksi, jotka sopivat paremmin omaan osaamiseen tai mielenkiinnon kohteisiin. (Wrzesniewski & Dutton 2001, 185–187.) Opinnäytetyössä tehtävien tuunaukseksi on myös sisällytetty tehtävien jakaminen, työnjakoon liittyvä tuunaus, työtavan huomiointi, tehokkuus ja työn organisointi (taulukko 6). Tehtävien tuunausta tehtiin paljon, erityisesti sisällytetyillä osa-alueilla.

Teemahaastattelussa tehtävien tuunausta tehtiin huomioimalla työn keskeytykset, työtehtäviä jäsentämällä, priorisoimalla, rajaamalla ja työtehtäviä vaihtelemalla. Tuunatessa oli työtehtävät pidetty selkeinä ja keskitytty yhteen työtehtävään kerrallaan. Oli sovittu viikoittaiset työtehtävät ja pyritti selkiyttämään työtehtäviä sekä jäsennelty itselle, mitä työhön kuuluu.

*”Semmoinen tietty selkeys, pidät kiinni siitä tehtävästä, mitä teet”
(Teemahaastattelu)*

Inspiraatiokirjaa täyttäneet mainitsivat tehtävien tuunaamisen olevan työtehtävien jakamista, yhdessä tekemistä. Tehtävien tuunaus tarkoitti oman työskentelytavan huomioimista, tavoitteena oli tehokas laadukas työ. Tehtävien tuunaus tarkoitti työn organisointia ja suunnittelua. Omaa työtä pyrittiin priorisoimaan ja hyväksymään vaihtelu, jota työhön kuuluu. Tehtäviä tuunatessa vastuunjakaminen tarkoitti työkavereiden kannustamista. Omaa työkuormaa pyrittiin vähentämään sekä vastuun- ja työnjaolla että työnkuvaa avaamalla.

Tulospuun työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa, jossa piti mainita tärkeimmät työn tuunaamisen keinot, mainittiin työajan rajaaminen, omien rajojen tunnistaminen ja työtehtävien priorisointi.

TYÖYMPÄRISTÖN TUUNAUUS

Työympäristöä tuunatessa työntekijä vaihtaa työympäristöä ajoittain, muuttaa työympäristöään itselleen miellyttävämmäksi tai lisää työympäristöön asioita, jotka lisäävät työntekijän viihtyvyyttä. (Carve-hanke, 2020c.) Aineistosta löytyi vain yksittäisiä mainintoja työympäristön tuunauksesta. **Teemahaastattelussa**

mainittiin, että työntekijä oli miettinyt työympäristön tuunausta ja että työympäristön tuunausta tehdään jatkuvasti. Työympäristöä tuunattiin oman keskittymisrauhan saamiseksi, työhuoneen ovea pidettiin kiinni. Työyhteisöön oli myös hankittu vastamelukuulokkeet, joita käytettiin hiljentämään taustahälyä, työskentelyrauhan saamiseksi.

”Välillä laitan oven tietoisesti kiinni, kun pitää pystyä keskittymään” (Teemahaastattelu)

”Vastamelukuulokkeet tänne hankittu, helpottaa työtilanteita, hiljentää hälyä. (Teemahaastattelu)

Myös **Inspiraatiokirjassa** mainittiin omaa työtä ja toimintaa rauhoittamalla haettavan työrauhaa ja työhön keskittymistä. Työympäristöä tuunaamalla työ tuli sujuvammaksi mm. roskiksien sijoittelun ja pyykkihuollon toteutuksen keinoin. **Tulospuun** työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa, jossa piti mainita tärkeimmät työn tuunaamisen keinot, ei mainittu yhtään työympäristön tuunaukseen liittyvää asiaa.

VUOROVAIKUTUKSEN TUUNAUUS

Kun vuorovaikutusta tuunataan, silloin pyritään tutustumaan työyhteisön ihmisiin hyvin, vietetään aikaa työtovereiden seurassa ja osallistutaan töihin liittyviin sosiaalisiin tapahtumiin. (Wrzesniewski & Dutton 2001, 185–187.) Opin näytetyössä vuorovaikutuksen tuunaukseen sisällytettiin myös vuorovaikutuksen huomiointi, työkavereiden huomiointi ja kannustus sekä työyhteisön yhteisen pohdinta että työyhteisön yhteiset toimet työn tuunaamiseksi (taulukko 6). Vuorovaikutuksen tuunausta käytettiin paljon.

Teemahaastattelussa vuorovaikutuksen tuunauskeinoina oli työkavereiden kohtaamisten tietoinen huomiointi, työkavereita pyrittiin huomioimaan ja omaan vireystilaan kiinnitettiin huomiota. Tavoitteena oli positiivinen ilmapiiri. Vuorovaikutuksen tuunausta oli myös tietoinen positiivisen palautteen antaminen työkaverille ja sen seurauksien huomiointi. Ennen työpäivän alkua käytiin ajatustyötä siitä, miten tunnelma luodaan työyhteisöön. Myös **Inspiraatiokirjassa** mainittiin samat asiat: vuorovaikutuksen huomiointi, työkavereiden huomiointi positiivista ilmapiiriä tavoitellen. Työkaveria pyrittiin auttamaan ja tsemppaamaan, antamaan positiivista palautetta. Työilmapiiriin ja työryhmän

yhteishenkeen kiinnitettiin huomiota. Pyrittiin asioiden pohtimiseen yhdessä, ratkaisujen etsimiseen negatiivisten asioiden vellomisen sijaan. Keskusteluissa työnantajan kanssa pyrittiin parempaan organisaation toiminnan ymmärtämiseen.

”Pyrin antamaan työkavereille positiivista palautetta. Huomioin työtoverit arjen/työpäivän keskellä. Kehun sekä tsemppaan jaksamisessa. Autan tarpeen mukaan.” (Työn tuunaajan Inspiraatiokirja)

Tulospuun työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa, jossa piti mainita tärkeimmät työn tuunaamisen keinot, mainittiin vuorovaikutuksen tuunaamisen olevan tärkeimpiä keinoja.

AJATTELUN TUUNAUUS

Ajattelun tuunaus tarkoittaa pohdintaa työn merkityksestä omalle elämälle ja yhteiskunnalle ja työn positiivisista vaikutuksista hyvinvoinnille (Wrzesniewski & Dutton 2001, 185–187). Ajattelun tuunausta käytettiin työn tuunaamisessa vähän. **Teemahaastattelussa** tai **Inspiraatiokirjassa** ei ollut yhtään mainintaa, **Tulospuun** työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa, jossa kysyttiin tärkeimpiä työn tuunaamisen keinoja, ajattelun tuunauskeinona oli mainittu oman työn arvostaminen.

ASENNOITUMISEN TUUNAUUS

Aineistosta muodostui myös seitsemäs kokonaisuus. Se on nimetty asennoitumisen tuunaukseksi. (taulukko 6.) Asennoitumisen tuunaus tarkoittaa, että työntekijä muuttaa omaa asennettaan työhön liittyen. Työntekijä pyrkii stressaamisen välttämiseen, työhön liittyvien piirteiden hyväksymiseen ja oman tai työyhteisön toiminnan reflektointiin. **Teemahaastattelussa** asennoitumisen tuunauksella kiinnitettiin huomiota työyhteisön ilmapiiriin ajatustyötä tekemällä.

Inspiraatiokirjassa asennoitumisen tuunausta oli runsaasti. Positiivista ajattelua tavoiteltiin tietoisesti. Heti aamusta alkaen pyrittiin keskittymään hyviin ajatuksiin huonojen sijaan. Stressaamista pyrittiin välttämään tekemällä yksi työtehtävä kerrallaan, työkaverin jatkaessa siitä mihin itse jäi. Itselle annettiin lupa, ettei itse tarvitse pyrkiä tekemään kaikkea. Stressittömyyttä tavoiteltiin

ajattelua suuntaamalla ja pyrkimyksellä nauttia työstä kiireenkin keskellä. Työssä tapahtuva vaihtelu pyrittiin hyväksymään. Työn organisoimisella, tehtäviä priorisoimalla haettiin selkeää rakennetta työtehtäviin. Myös haastaviin tilanteisiin käytettiin asennoitumisen tuunausta. Tuunausta tehtiin reflektoidulla tilanteita jälkikäteen, miettien mitä hyvää tilanteesta on seurannut ja miten epäkohtia voisi kehittää. Työntekijöitä rohkaistiin haastavassa työtilanteessa etsimään ratkaisuja myös itse. Stressin vähentämiseen pyrittiin asennoitumalla armollisesti itseä kohtaan.

*”Tavoite: ei liikaa stressiä asioista. Miten: pienin askelin, kaikki menee omalla painolla. Jos itse ei jotain kerkeä, toinen jatkaa”
(Työn tuunaajan inspiraatiokirja)*

*”Tavoite: positiivinen suhtautuminen vaikeissa tilanteissa. Miten: miettimällä mitä hyvää on seurannut ja miten kehittää epäkohtia”
(Työn tuunaajan inspiraatiokirja)*

Asennoitumisen tuunausta löytyi myös **Tulospuun** työn tuunaamisen ydintoimet-kohdassa, jossa kysyttiin tärkeimpiä työn tuunaamisen keinoja. Asennoitumisen tuunaus oli mainittu avun kysymisen lisääntymisenä työkaverilta sekä asennoitumisessa luottavaisesti siihen, että työtehtävä hoituu työpäivän aikana.

7.3 Työn tuunaamisen vaikutuksia

Työn tuunaamisen vaikutuksia aineistossa oli teemahaastattelun, Työn tuunaajaan inspiraatiokirjan tuloksissa ja Tulospuun tuloksissa. Näiden aineistoa analysoimalla haettiin vastausta 3. tutkimuskysymykseen: ”Mitä vaikutuksia työn tuunaamisesta on eri työvuoromuotoja tekeväälle palveluasumisyksikön työntekijälle?” Aineistoista saadut työn tuunaamisen vaikutukset jakautuivat neljään yläluokkaan: vaikutus työntekijän työtapaan, työntekijän asennoitumiseen, työntekijän voimavaroihin ja työyhteisöön (taulukko 7).

”Tästä jäi hyvä alku pidempää matkaa ajatellen. Pienin askelin eteenpäin” (Työn tuunaajan Inspiraatiokirja)

TYÖN TUUNAAMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN TYÖTAPAAN

Teemahaastattelun aineistossa työn tuunaaminen vaikutti työntekijän työtapaan oman työn organisoimisessa sekä omien työtehtävien rajaamisena. Työtehtäviä tehtiin oman reflektoinnin perusteella. **Inspiraatiokirjassa** kuvattiin uudenlaista tapaa tehdä työtä, ajatustyö jatkui kokeilun jälkeenkin. **Tulospuun** työn tuunaamisen Hedelmät-kohdassa, kysyttiin aikaansaannoksia ja käytännön vaikutuksia työn tuunaamisesta. Tulospuun Silmu-kohdassa, kysyttiin tuunaamisen onnistumisen kokemuksia ja huippuhetkiä. Tulospuussa kuvattiin tilanteen mukaan reagoinnin lisääntyneen työskentelyssä, myös työn taukojen pitäminen oli säännöllisempää kiireessäkin. Työnteon koettiin tehostuneen, aikaa jäi muihinkin tehtäviin. Asukkaiden ja omaisten kuvattiin olevan tyytyväisempiä.

”Perushoidon lisäksi aikaa jää muihinkin työtehtäviin, omaiset, kirjalliset työt”

”Tyytyväiset asukkaat ja työntekijät sekä omaiset” (Tulospuu, Silmu: tuunaamisen onnistumisen kokemukset ja huippuhetket)

TYÖN TUUNAAMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN ASENNOITUMISEEN

Teemahaastattelun perusteella työn tuunaaminen vaikutti työntekijän asennoitumiseen asioiden hyväksymisenä, luottamuksen lisääntymisenä työntekijöihin ja erilaisten työtapojen hyväksymisenä.

”Voinut olla itselle kynnys hyväksyä tyyli tai miten toinen hoitaa asian. Ja samaan lopputulokseen kuitenkin pääsee” (Teemahaastattelu)

Inspiraatiokirjassa oli kuvauksia työntekijän asennoitumisen muutoksesta, luottamalla itseen ja asennoitumalla selvittiin eri työtilanteista. Positiivisen asenteen vaikutusta työpäivään ja oman ajattelutavan merkitystä pohdittiin, itsetutkiskelua tehtiin. Omasta asennoitumisen muutoksesta ja positiivisesta asennoitumisesta havaittiin tulevan tapa. Aineistossa oli myös mainintoja lisääntyneestä itsestä huolehtimisesta vapaa-ajallakin ja itsensä kehittämisestä. **Tulospuun** aineistossa työn tuunaamisen vaikutukset työntekijän asennoitumiseen mainittiin stressin väheneminen asennoitumalla ja muutoksena omaan reagointiin tilanteissa, oma sietokyky lisääntyi.

TYÖN TUUNAAMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN VOIMAVAROIHIN

Teemahaastattelussa ei noussut esiin työn tuunaamisen vaikutuksia työntekijän voimavaroihin. **Inspiraatiokirjassa** työntekijän voimavarat lisääntyivät stressiä välttämällä. Stressaaminen oli vähentynyt, kun siihen oli kiinnitetty huomiota. Työhön oli saatu lisää energiaa. Pienillä teoilla kuvattiin olevan suuret vaikutukset. Työkaverin tukemisen työssä huomattiin lisäävän omaa hyvinvointia. Myös **Tulospuun** aineistossa kuvattiin stressin vähenemistä, työpäivissä oli vähemmän stressiä kuin aiemmin.

”Tyytyväinen, turha työstressi vähentynyt, saanut uutta puhtia työarkeen. Pienillä teoilla isot vaikutukset” (Työn tuunaajan Inspiraatiokirja)

TYÖN TUUNAAMISEN VAIKUTUS TYÖYHTEISÖÖN

Teemahaastattelun mukaan työn tuunaaminen oli lisännyt keskustelua työn jaosta ja vastuun jaosta työyhteisössä, lisännyt työnjakamisen oppimista ja vastuun jakamista työtehtävistä muille. Työyhteisössä keskusteltiin epäkohtien määrittämisestä ja uskalluksesta tuoda epäkohtia esille, kun työyhteisössä on keskinäistä luottamusta ja työntekijät uskovat itseensä. Keskustelua oli myös käyty, ettei epäkohtiin tulisi jäädä vellomaan vaan tavoitteena pitäisi olla löytää yhteistyöllä ratkaisuja. Kaikkien ymmärtämisen varmistaminen ja yksilöllisyyden huomiointi asioiden käsittelyssä tulisi varmistaa uusia asioita käsiteltäessä. Keskustelua oli käyty, että turvallinen työilmapiiri lisää uskallusta ilmaisuun. Keskustelu vaikeista asioista lisää myös uskallusta. Keskustelua oli käyty kiireen vaikutuksesta työhön, ja myös siitä, että kiirettä ei tulisi ruokkia vaan työyhteisössä tulisi vahvistaa asennetta, että asioista selvittää ja seuraava työntekijä jatkaa työtä.

”Kun uskalleta tuoda esiin omia vaikeita tilanteita, se tuo uskallusta, niin toisetkin sitten uskalleta.” (Teemahaastattelu)

Inspiraatiokirjassa työn tuunaamisen vaikutuksina mainittiin, että työkavereiden tukeminen lisääntyi ja työpaikalla oli positiivisempi tunnelma. Positiivisen ilmapiirin myötä oma jaksaminen töissä lisääntyi ja positiivinen palaute työkavereille vaikutti työpäivän sujuvuuteen.

”Isona vaikutuksena koki, kun alkoi tsemppaamaan työkavereita-kin. Työkavereiden tsemppaamisen jälkeen töistäkin lähtee hyvällä mielellä, kun on positiivinen tunnelma.” (Työn tuunaajan Inspiraatiokirja)

Tulospuun aineistossa työn tuunaaminen oli lisännyt työnjaon tasapuolisuutta, ja vaikuttanut työtehtävien ja vastuun jakamiseen. Yhteistyö työyhteisössä oli parempi ja tiimin koettiin olevan vahvempi, oman tiimin onnistumiset oli huomattu aiempaa paremmin.

Taulukko 7 Työn tuunaamisen vaikutuksia

Työn tuunaamisen vaikutuksia	
Tuunaamisen vaikutus työntekijän työtapaan	<ul style="list-style-type: none"> - oman työn organisoiminen lisääntyi - työtehtävien rajaamista aiempaa enemmän - työtehtävien tekemistä perustuen reflektointiin enemmän - tilanteen mukaan toimiminen lisääntyi - säännöllinen taukojen pitäminen - työn tekemisen tehostuminen
Tuunaamisen vaikutus työntekijän asennoitumiseen	<ul style="list-style-type: none"> - asioiden hyväksyminen lisääntyi - luottamuksen lisääntyminen itseä kohtaan, omaa työn tekemistä kohtaan ja työntekijöiden työskentelyyn - erilaisten työtapojen hyväksyminen lisääntyi - oma sietokyky lisääntyi
Tuunaamisen vaikutus työntekijän voimavaroihin	<ul style="list-style-type: none"> - voimavaroja ja energiaa oli enemmän stressaamisen vähentyessä - työkaverin tukeminen työskentelyssä lisäsi myös omia voimavaroja
Tuunaamisen vaikutus työyhteisöön	<ul style="list-style-type: none"> - keskustelu lisääntyi työyhteisössä: keskustelua työn jaosta, epäkohtien esille tuomisesta ja niiden ratkaisemisesta, luottamuksen ilmapiiristä ja kiireestä - työnjakamisen oppiminen ja työnjaon tasapuolisuus työyhteisötasolla lisääntynyt - työkaverin tukeminen lisääntyi, oman tiimin onnistumiset huomioitiin aiempaa paremmin - yhteistyön lisääntyminen

LOPPUKYSELY

Taulukko 8 Alku- ja loppukyselyn tulokset

Alkukyselyn kysymykset n=10 Loppukyselyn kysymykset n=9	Alku- kyselyn keski- arvo	Loppu- kyselyn keski- arvo	Alku- kyselyn keski- hajonta	Loppu- kyselyn keski- hajonta	Alkuky- selyn kol- men kysymyk- sen frek- venssi (f)	Loppuky- selyn kol- men kysy- myksen frekvenssi (f)
Prosessien tuunaus (Kysymykset 1,2 ja 3)	3,0	3,2	0,9	1,1		
1. Suunnittelen työntekoni energiatasoni mukaan	3,0	3,3	0,7	0,9	1= 1 2= 7 3=15 4= 6 5= 1	1= 2 2= 4 3= 11 4= 7 5= 3
2. Päätän työtehtävieni järjes- tyksen energiatasojeni mu- kaan	2,9	3,1	0,7	1,3		
3. Otan energiatasoni huomi- oon suunnitellessani miten teen työni	3,0	3,1	1,2	1,2		
Aikataulujen tuunaus (Kysymykset 4,5 ja 6)	2,0	1,9	1,0	1,1		
4. Suunnittelen työaikani ja taukoni energiatasojeni mu- kaan	2,5	2,4	0,8	1,3	1= 13 2= 7 3= 8 4= 2 5= 0	1= 13 2= 9 3= 2 4= 2 5= 1
5. Päätän työni alkuaajan oman rytmini mukaisesti	1,8	1,7	1,1	1,0		
6. Päätän työni loppuaajan oman rytmini mukaisesti	1,6	1,4	0,8	0,7		
Tehtävien tuunaus (Kysymykset 7,8 ja 9)	2,6	2,6	1,1	1,3		
7. Muutan työtehtäviäni vas- taamaan osaamistani	2,6	2,9	1,1	1,3	1= 7 2= 7 3= 8 4= 8 5= 0	1= 8 2= 5 3= 4 4= 9 5= 1
8. Muutan työskentelytapojani miellyttävämmäksi itselleni	3,1	3,1	1,1	1,5		
9. Vaihdan työtehtäviäni sellai- siin, jotka sopivat paremmin osaamiseeni tai mielenkiin- nonkohteisiini	2,0	1,9	1,1	1,1		
Työympäristön tuunaus (Kysymykset 10,11 ja 12)	2,5	2,3	1,0	1,0		
10. Vaihdan työympäristöäni aika ajoin	2,5	2,6	0,7	1,1	1= 7 2= 6 3= 13 4= 4 5= 0	1= 7 2= 8 3= 8 4= 4 5= 0
11. Muutan työympäristöäni it- selleni miellyttävämmäksi	2,3	2,1	1,3	1,1		
12. Lisään työympäristöni asioita, jotka saavat minut viihtymään siellä paremmin	2,6	2,3	1,1	1,0		
Vuorovaikutuksen tuunaus (Kysymykset 13,14 ja 15)	3,2	3,4	0,9	0,9		
13. Pyrin tutustumaan työyhtei- söni ihmisiin hyvin	3,7	3,9	0,8	0,8	1= 1 2= 4 3= 13 4= 11 5= 1	1= 1 2= 2 3= 11 4= 11 5= 2
14. Vietän aikaa esimerkillis- ten työtoverien seurassa	2,9	3,3	0,7	0,7		
15. Osallistun töihin liittyviin sosiaalisiin tapahtumiin	3,1	3,0	0,9	1,0		
Ajattelun tuunaus (Kysymykset 16,17 ja 18)	3,5	3,1	0,9	1,1		
16. Mietin että miten tämä työ luo merkitystä elämälleni	3,5	3,2	1,0	1,2	1= 3 2= 0 3= 6 4= 21 5= 0	1= 2 2= 6 3= 7 4= 10 5= 2
17. Muistutan itseäni työni merkityksestä yhteiskunnalle	3,4	2,7	1,0	1,1		
18. Mietin työni positiivisia vaikutuksia hyvinvoinnilleni	3,6	3,4	1,0	1,0		

Alku- ja loppukyselyn kysymyksissä (taulukko 8) pyydettiin arvioimaan väittämiä ”Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat sinua?” vaihtoehdoilla, täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Vastaukset on pisteytetty niin, että täysin eri mieltä on 1, ja täysin samaa mieltä on numero 5.

Alku- ja loppukyselyn vastauksia vertaamalla prosessien tuunaus ja vuorovai-
kutuksen tuunaus olivat lisääntyneet työn tuunaus- prosessin aikana, tehtä-
vien tuunaus oli pysynyt samalla tasolla alku- ja loppukyselyssä ja aikataulu-
jen tuunaus, työympäristön tuunaus ja ajattelun tuunaus olivat vähentyneet.

Keskihajonta ja frekvenssin jakauma olivat suurimpia tehtävien tuunauksessa.
Keskihajonta oli loppukyselyssä suurempi verrattuna alkukyselyyn.

7.4 Työntekijöiden kokemukset työn tuunaamisesta ja Inspiraatiokirjan käyttämisestä

Inspiraatiokirjan käyttämisen kokemukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisäl-
lönanalyysillä. **Teemahaastattelun** aikaan tammikuussa vasta osa oli täyttä-
nyt inspiraatiokirjaa, mutta he kuvasivat Inspiraatiokirjan täyttämisen olleen
ajatustyön tekemistä, asennoitumisen muuttamista, tavoitteen asettamista, uu-
den toimintatavan kokeilua, reflektointia ja itsensä motivointia.

Ajatustyötä tekemällä oma asennoituminen muuttui ja uutta toimintatapaa voi-
tiin tavoitteellisesti kokeilla. Kirjaa täyttäessä pohdittiin, kuinka omaan työta-
paan pystyi vaikuttamaan ja vaikutukset näkyivät myös muihin työyhteisössä.
Kaikki työn tuunaamistavat eivät tulleet kirjattua Inspiraatiokirjaan vaan asiaa
työstettiin työn lomassa ajatustyötä tehden. Ajatustyötä tehtiin pohtien omaa
jaksamista ja omia asenteita. Oma asennoitumista pyrittiin muuttamaan, ne-
gatiivisten asioiden vellomiselle haluttiin vaihtoehtoinen ajattelutapa.

*”Mielessään asiaa työsti koko ajan ja oli helpompi tilanteessa toi-
mia toisin” (Teemahaastattelu)*

Työn tuunaajan inspiraatiokirja ohjaa määrittelemään työn tuunaamisen tavoit-
teet. Tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden muistelu päivittäin muutti toimin-
tatapaa.

Kokeilun aloittamista kuvattiin myös turhauttavana aluksi, uudella tavalla toimimassa nauratti oma uudenlainen toiminta. Tuli hölmö olo ja tavoitteena olevat asiat tuntuivat typeriltä. Sitten huomattiin, tuunaamisen toimivan ja tämä rohkaisi kokeilemaan muitakin uusia asioita. Oman asenteen ja toimintatapojen muutoksen huomattiin myös olevan haasteellista. Reflektointia tehtiin omasta tunnetilasta ja toiminnasta työhön tullessa, työskennellessä ja monista teki-
jöistä myös työn ulkopuolella.

”Aluksi hölmö olo ja tuntui typeriltä asiat”

”Kyllähän se toimii ja lähti ajatus kokeilla muitakin asioita” (Teemahaastattelu)

Teemahaastattelun mukaan tuunaamista lisäsi tieto siitä mitä työn tuunaaminen sisältää, tuttujen asioiden kertaaminen, asiaan paneutuminen, keskustelu tuunaamisesta ja kollegoiden palaute vaikutuksista, oma mielenkiinto asiaa kohtaan lisää tuunaamista. Tuunaamista vähentää ajan puute. Tuunaaminen vähenee, kun työaikana ei ole aikaresurssia tarpeeksi. Myös erilaiset keskeytykset vähentävät.

Inspiraatiokirjassa kuvattiin, että välillä tavoitteet työn tuunaamisesta unohtuivat arjen tilanteissa, ja tavoitteita oli hankala muistaa. Kiire vaikutti työn tuunaamiseen. Myös työn tuunaamisen määrittely itselle ja työn tuunaamisen sisäistäminen oli aluksi hankalaa, kun teki tuunaamista yksin työyhteisössään. Työn tuunaamisen tekeminen oman työyhteisön kesken arvioitiin olevan paras tapa tehdä tuunaamista. Inspiraatiokirjan täyttämisen kuvattiin olevan hyvä alku pidemmälle prosessille, kolmen viikon Inspiraatiokirjan täyttäminen oli liian lyhyt usealle tavoitteelle.

”Aina ei ollut helppoa välttää turhaa stressiä, välillä ajattelutapa vain unohtui.” (Työn tuunaajan Inspiraatiokirja)

”Oli vaikea tietää, mikä on oikeaa työn tuunaamista. Kun sisäisti asian, alkoi mennä paremmin.” (Työn tuunaajan Inspiraatiokirja)

Tulospuun Katkenneet oksat-kohdassa, jossa kysyttiin epäonnistumisia työn tuunaamisessa ja käyttämättä jääneitä mahdollisuuksia oli kuvauksia, että to-

teutus jäi tekemättä, tilannetekijät estivät suunnitelman toteutumisen ja ajanpuutteen vuoksi toteutusta ei tehty. Myös palautteen puute omalta tiimiltä vaikutti työn tuunaamista vähentävästi.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kokeilla työn yksilöllisen tuunaamisen menetelmiä yhden Carve-hankkeeseen osallistuvan sosiaalialan yrityksen eri työvuoromuotoja tekevien työntekijöiden kanssa. Työn tuunaaminen oli yksi osa-alue hankkeessa ja opinnäytetyössä keskityttiin pelkästään siihen. Työntekijät innostuivat ilahduttavasti kokeilemaan työn tuunaamisen eri keinoja ja työpajoissa tehdyt yhteiset pohdinnat suuntasivat ajattelua osaltaan muodostamaan jokaisen työntekijän yksilöllisiä tavoitteita ja rohkaisivat tekemään kokeiluja. Työpajoissa pystyi myös arvioimaan kokeiltuja keinoja ja käymään yhteistä keskustelua siitä, mitkä keinot olisivat käyttökelpoisia jatkossa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli työtä tuunaamalla osaltaan edistää työhyvinvointia hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä. Puttonen (2016, 6) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan, että työ on mielekästä ja sujuvaa ja sitä tehdään tyouraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Hänen mukaansa työhyvinvointi näkyy työhön paneutumisena ja toimivana yhteistyönä. Työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa työpaikan ja työyhteisön voimin. Opinnäytetyön teema, työn tuunaaminen, mahdollisti työhyvinvoinnin edistämisen työyhteisössä. Yksilötason työn tuunaaminen auttoi työntekijöitä refleктоimaan omaa työtään ja työyhteisöä. Kun tavoitteita lähdettiin hakemaan jokaisen työntekijän omista lähtökohdista ja käytiin keskustelua myös työryhmätasolla, työhyvinvointi lisääntyi.

8.1 Tulosten tarkastelua

Työn tuunaamisen interventiot ovat lähtökohdiltaan erilaiset. Tulokset riippuvat kohteena olevasta työyhteisöstä ja ovat tilannesidonnaisia. Opinnäytetyössä osa tutkimuskysymyksistä analysoitiin aineistolähtöisesti, vertailu aiempiin tutkimuksiin oli haasteellista.

Koska opinnäytetyö tehtiin prosessimaisesti, ensimmäisen työpajan olleessa marraskuussa 2020 ja viimeisen palautetilaisuuden olleessa huhtikuussa 2021, tuloksissa oli mielenkiintoista huomata työn tuunaamisen sisäistämisen polku. Vaikka marraskuun Carve-työpajassa työn tuunaamisen idea oli työntekijöille uusi, heti esittelyn jälkeen haettiin jo vastauksia ensimmäisiin tutkimuskysymyksiin, millä keinoilla työtä voi tuunata tällä hetkellä ja mitkä tekijät edistävät ja estävät työn tuunaamista työntekijöillä? Kun tavoitteena oli tutustuttaa työntekijät työn tuunaamiseen yksilötasolla tehtävien toimenpiteiden avulla, työntekijät näkivät työn tuunaamisen keinojen olevan pääosin työyhteisötasolla tehtäviä. Myös työn tuunaamista lisäävissä ja estävissä tekijöissä oli paljon työyhteisötason työskentelyä vaativia osa-alueita alkuvaiheessa.

Seppälän ja Hakasen mukaan (2017, 155,160) työn tuunaaminen vähentää työuupumusta. Tuen hakeminen työkaverilta joko henkisellä tasolla tai konkreettisesti lisää voimavaroja. Työn tuunaaminen voi olla myös toisten ihmisten voimavarojen lisäämistä, auttamalla, kannustamalla ja arvostuksella tehdään hyvää toisille ihmisille. Myös opinnäytetyön laadullisen aineiston tulokset tukevat tätä. Työn tuunaamisella oli vaikutuksia työntekijän voimavaroihin, työkaverin tukeminen työskentelyssä lisäsi myös omia voimavaroja.

Seppälän ja Hakasen mukaan (2017, 160) työn tuunaamisella voi olla yksilöön kohdistuvien vaikutuksien lisäksi myös vaikutus työtovereiden ja työyhteisön työsuoritukseen ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tulokset tukevat tätä asiaa. Työn tuunaamisen vaikutuksina mainittiin keskustelun lisääntyneen työyhteisössä. Keskustelua oli käyty useista asioista kuten työnjaosta. Tuunaamisen myötä työkaverin tukeminen lisääntyi ja yhteistyö työyhteisössä parani.

Työn tuunaamisen interventioista on tehty useita tutkimuksia eri ammattialoille. Poliiseille tehdyssä työn tuunaamisen interventiossa käytettiin työn voimavarojen ja vaatimusten taustateoriaa. Työn tuunaamisen intervention tuloksena oli, että työntekijöiden negatiiviset tuntemukset vähenivät, toimijuus lisääntyi, työntekijät löysivät enemmän mahdollisuuksia työssä kehittymiseen ja yhteistyön tekemiseen esimiehen kanssa. (Van den Heuvel ym. 2015, 511–532.) Opinnäytetyön aineistossa löytyi yhteneväisyyksiä näihin asioihin. Positiivinen ilmapiiri lisääntyi kohdeorganisaatiossa.

Kyselyn määrällisten tulosten perusteella prosessien tuunaus ja vuorovaikutuksen tuunaus olivat lisääntyneet työn tuunaus- ja hankeprosessin aikana, tehtävien tuunaus oli pysynyt samalla tasolla alku- ja loppumittauksessa ja aikataulujen tuunaus, työympäristön tuunaus ja ajattelun tuunaus olivat vähentyneet. Verratessa kyselyn tuloksia laadullisen aineiston tuloksiin, prosessien tuunauksen ja vuorovaikutuksen tuunauksen lisääntyminen ei ollut yllättävää kyselyssä, prosessien tuunausta ja aikataulujen tuunausta oli käyty paljon läpi vuorotyö- työpajassa. Laadullisessa aineistossa prosessien tuunausta ei ollut käytetty työn tuunaamisen keinona juuri ollenkaan.

Ajattelun ja työympäristön tuunausta olisi voinut käydä tarkemmin vielä työpajoissa läpi, motivoitumisen kannalta juuri ajattelun tuunaus olisi merkityksellistä. Työn merkityksen pohdinta omalle elämälle, merkityksestä yhteiskunnalle ja työn vaikutuksien miettiminen hyvinvoinnille ovat aiheita, joita käsitellään liian vähän työntekijän ja työyhteisön kanssa.

Ovatko opinnäytetyön ja hankkeen saavuttamat tulokset pysyviä? Tähän kysymykseen opinnäytetyö ei tuo vastausta ja se jää työyhteisön arvioitavaksi myöhemmin. Toki työn tuunaamisen kanssa työskentely on ohjannut työntekijää oman työn tarkasteluun erilaisesta näkökulmasta kuin aiemmin. Se on myös ohjannut keskustelemaan asioista työryhmässä ja työstämään asioita tulevaisuudessakin.

8.2 Menetelmien tarkastelua

Toimintatutkimus sopi hyvin opinnäytetyön lähestymistavaksi, koska se soveltuu sosiaalisen toiminnan analysointiin yksilö- ja ryhmätasolla (Heikkinen 2007, 16–17). Toimintatutkimus voi olla suppeimmillaan yksittäisen työntekijän työn kehittämistä (Heikkinen 2007, 16–17). Opinnäytetyössä kehitettiin yksittäisen työntekijän työtä, mutta vaikutukset ulottuivat myös työryhmätasolle. Kanasen (2014, 28) mukaan toimintatutkimuksen tavoitteena on muutos ja myös työtä tuunaamalla pyrittiin muutoksen aikaan saamiseen. Kuulan (2006) mukaan sekä tutkija että tutkittavat ovat aktiivisia vallitsevien käytäntöjen muuttamisessa, tämäkin toteutui työtä tuunatessa. Yleensä toimintatutkimusta tehdessä tutkija kuuluu työryhmään, ja tämä ei toteutunut opinnäytetyötä teh-

dessä toimintatutkimuksen avulla. Toimintatutkimuksessa voi olla sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen menetelmiä, opinnäytetyössä oli käytössä molempia menetelmiä. Toimintatutkimuksen seuraava vaihe muodostuu edellisen vaiheen arvioinnin perustella. Tämä ei täysin toteutunut opinnäytetyössä, suunnitelma oli tehty etukäteen ja myös hankkeen sisältö oli tietyiltä osin vakiointu.

Carve-työpajassa käytetty Learning cafe sopi työskentelytavaksi, koska työn tuunaaminen oli uusi asia ja yhteinen keskustelu auttoi uuden asian sisäistämässä ohjaten kohti konkreettista työn tuunaamisen työskentelyä. Opinnäytetyön tekijänä olin Carve-työpajassa etäyhteydellä. Tämä hankaloitti Learning cafeen pitämistä, koska työpajaan osallistuneita ei nähnyt tarkkaan, heidän ilmeitään ja eleitään ei pystynyt seuraamaan, kamera oli kaukana. Projektityöntekijä oli läsnä työpajassa. Tämä mahdollisti sen, että Learning cafesta saatiin aineisto opinnäytetyötä varten. Minulla oli Teams-nauhoite käytettävissä myöhemmin.

Vuorotyöpajan ryhmähaastattelulla oli merkitystä lopputulokseen. Monet innostuivat kokeilemaan Työn tuunaajan inspiraatiokirjaa vasta haastattelun jälkeen. Käyty ryhmähaastattelu innosti työntekijöitä pohtimaan omalta kohdalta työn tuunaamisen tapoja. Jos ryhmähaastattelua ei olisi ollut, luultavasti Työn tuunaajan inspiraatiokirjoja ei olisi ollut niin montaa analysoivaksi. Haastattelussa vaikuttavat ryhmädynamiikan lainalaisuudet. Ryhmähaastattelussa jo työn tuunaamista tehneet olivat asiasta innostuneita ja kuvasivat ajatustyötä ja keinoja, joilla olivat tehneet työn tuunaamista. Keskustelu yhdessä lisäsi myös muiden motivoitumista.

Tulospuu soveltui hyvin loppuarvioinnin tekemiseen. Siitä saatiin vielä laadullista aineistoa, pelkistetyssä muodossa. Tulospuun yhteisessä keskustelussa työntekijät kuuluivat myös muiden ajatuksia prosessin kokonaisuudesta.

Kyselyn sisältö tuli Carve-hankkeesta. Kyselyn prosessien ja aikataulujen tuunaus olivat sisällöltään paljon samankaltaiset. Ne olisi voinut yhdistää samaksi ryhmäksi. Opinnäytetyössä ne pidettiin kuitenkin erillisinä, että tuloksia pystyttäisiin vertailemaan.

Yrityksessä, johon opinnäytetyö tehtiin, työntekijät olivat neljästä eri työtivistä. Se ei ollut paras vaihtoehto aineistoa kerätessä ja vaikutti osaltaan työn tuunaamisen onnistumiseen ja tuloksiin. Kaikkein hedelmällisin vaihtoehto olisi tehdä työn tuunaamista oman työyhteisön kesken. Tällöin myös työyhteisötason vaikutuksia olisi enemmän ja ne ulottuisivat koko työyhteisöön. Optimaalisinta olisi sekä tehdä työn tuunaamista yksilötasolla että käydä keskustelua ja tiettyjä tehtäviä myös työyhteisössä.

Työn tuunaamisen keinoja käytettiin kokeilun aikana. Opinnäytetyössä tulokset ryhmiteltiin kyselyn työn tuunaamisen osa-alueiden mukaan, kuuteen ryhmään: prosessien tuunaus, aikataulujen tuunaus, tehtävien tuunaus, työympäristön tuunaus, vuorovaikutuksen tuunaus ja ajattelun tuunaus. Lisäksi aineistosta muodostui seitsemäs kokonaisuus, asennoitumisen tuunaus. Tuloksien ryhmittelyn tavoiksi olisi ollut monta eri vaihtoehtoa ja lähestymistapaa, mutta kyselyn jaottelun valitseminen mahdollisti tuloksien vertaamisen osin kyselyä vastaavaksi.

8.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyössä käytettiin toimintatutkimusta. Koska opinnäytetyössä toimintatutkimus sisälsi sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen menetelmiä, luotettavuutta tarkastellaan molempien lähestymistapojen kautta.

Kanasen (2014, 132–133) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella luotettavuuden, siirrettävyyden, riippuvuuden ja vahvistettavuuden näkökulmista. Luotettavuutta voi lisätä tutkimustulosten hyväksyttävillä tutkittavilla, luotettavuutta voi myös parantaa käyttämällä useampaa menetelmää eli triangulaation keinoin. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten pitävyyttä myös muissa tapauksissa ja yhteyksissä, siirrettävyyttä voidaan parantaa dokumentoimalla lähtötilanne ja tehdyt oletukset. Laadullisen tutkimuksen riippumattomuutta voidaan tavoitella hyvällä dokumentaatiolla. Tavoitteena on, että voitaisiin arvioida eri vaiheissa tehtyjen ratkaisujen virheettömyys. Vahvistettavuus tarkoittaa yksimielisyyttä saaduista tuloksista, päätyisivätkö muut samaan lopputulokseen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tekemä tarkka selostus, miten tutkimus on toteutettu kaikissa sen vaiheissa. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kuvattava selkeästi ja totuudenmukaisesti. Kerrotaan mahdollisista virhelähteistä ja häiriötekijöistä, virhetulkinnoista. Aineiston luokittelun perusteet ja tulkintojen tekemisen perusteet on avattava. (Hirsjärvi ym. 2010, 232–233.) Tässä opinnäytetyössä luotettavuuteen pyrittiin kuvaamalla aineiston keruu- ja analysointivaiheet. Koska opinnäytetyö tehtiin yksin, tämä oli tärkeää.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään toimintaa tai antamaan mielekäs tulkinta teoreettisesti ilmiölle. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistykseen tilastollisesti. On tärkeää, että tiedon keräämisen kohteena olevat henkilöt tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon ja heillä on kokemusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 74.) Opinnäytetyön aihe, työn tuunaaminen, oli uusi asia usealle hankkeeseen osallistuvalla työntekijällä. Heillä ei ollut vielä kokemusta työn tuunaamisesta, mutta opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli kokemuksen kartuttaminen. Yleistettävää tietoa ei tullut, koska jokainen työn tuunaamisen prosessi on ainutlaatuinen riippuen työntekijästä ja työyhteisöstä.

Toimintatutkimuksen validoinnin arvioimiseksi voidaan käyttää viittä periaatetta. Heikkisen ja Syrjälän (2007, 149) mukaan periaatteet ovat historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Toimintatutkimuksen laatua ei voida arvioida kriteeri kerrallaan vaan laatuperiaatteet limittyvät keskenään.

Laadullisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen luotettavuutta voi lisätä triangulaation avulla. Triangulaatio voi olla menetelmätriangulaatiota, jossa tiedonkeruussa käytetään ja yhdistetään erilaisia menetelmiä kuten haastattelua ja havainnointia. Aineistotriangulaatio tarkoittaa, että tietoa kerätään useilta eri henkilöiltä. Tutkijatriangulaatiossa aineiston hankintaan ja tulkintaan osallistuu useita tutkijoita. (Huovinen & Rovio 2007, 105; Hirsjärvi ym. 2010, 233.)

Opinnäytetyössä toteutui menetelmätriangulaatio, koska käytössä oli määrällisen ja laadullisen lähestymistavan menetelmiä. Aineistotriangulaation mukaisesti tietoa kerättiin useilta työntekijöiltä, vaikkakin määrällisesti otos oli pieni.

Tutkimuskysymyksiin oli aineistoa useammasta eri aineistosta. Tutkijatriangulaatio ei toteutunut opinnäytetyössä, aineiston hankintatilanteessa projektityöntekijä oli läsnä, mutta tulkinta tapahtui yksin ja siltä osin tutkijatriangulaatio ei toteutunut opinnäytetyössä.

Validiteetin ja reliabiliteetin käsitteet soveltuvat huonosti laadulliseen tutkimukseen. Toimintatutkimuksen validoinnin periaate, historiallinen jatkuvuus tarkoittaa tämän hetken tilanteeseen vaikuttavien taustatekijöiden määrittämistä. Miten toiminta on kehittynyt vuosien kuluessa ja mikä on taustalla oleva kulttuuri, ideologia? Tutkimusraportissa tulee pyrkiä toiminnan juonellistamiseen, jolloin em. tekijöitä voidaan arvioida. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 148–151.) Tässä opinnäytetyössä historiallisen jatkuvuuden periaate oli haasteellinen, koska opinnäytetyön tekijä ei kuulunut työyhteisöön, ja opinnäytetyö tehtiin yrityksessä, josta ei kerätty tarkempia taustatietoja. Opinnäytetyön dokumentoinnissa ei päädytty juonellistamiseen. Dokumentoinnissa tuotiin tulokset erillisenä, eikä esitetty kronologisessa järjestyksessä toimintasuunnitelman vaiheiden mukaan.

Reflektiivisyys on peruseriaate toimintatutkimuksellisessa syklissä, toimintaa arvioitaessa luodaan ymmärrystä, jonka perustella kehittämistä jatketaan. Toiminnan reflektio aloittaa uuden kehittämissyklin. Reflektiivisyys toimintatutkimuksen validoinnissa tarkoittaa myös, että toimintatutkija pyrkii refleктоimaan omaa toimintaansa, pohtimaan mitkä ovat oman ajattelun ja tietämisen mahdollisuudet ja rajoitukset. Toimintatutkijan kykyä ymmärtää tutkimuskohdetta oman elämäkokemuksensa perusteella kutsutaan tutkijan subjektiiviseksi adekvaattisuudeksi. Tutkijan on hyvä tiedostaa ja pohtia, miten hän näkee todellisuuden, mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tutkijan oman reflektion tulee näkyä tutkimuksessa. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 152–154.)

Opinnäytetyötä tehdessä reflektointia tapahtui koko prosessin ajan. Opinnäytetyön tekijän kokemattomuus tutkimuksellisella työtavalla työskentelyyn oli haasteellinen tekijä, toimintatutkimuksen menetelmä oli uusi. Toimintatutkimukseen kuuluu myös prosessin eteneminen reflektoiden meneillään olevaa vaihetta ja suunnaten toimintaa reflektion perusteella. Opinnäytetyön tekemisen prosessi oli kuitenkin jo suunniteltu etukäteen ja myös hankkeella oli osin

etukäteen suunniteltu sisältö, jota työpajoissa käytiin läpi. Prosessia jälkikäteen arvioiden Carve-työpajan työn tuunaamista edistäviin ja estäviin tekijöihin olisi voinut enemmän kiinnittää huomiota. Tällöin olisi aidosti toteutunut toimintatutkimuksen reflektoinnin periaate.

Dialektisyyden periaate korostaa keskustelua, sen mukaan todellisuus rakentuu ihmisten välisissä keskusteluissa. Toimintatutkimus ei voi olla tutkijan monologia, vaan hänen tulee tuoda esille erilaisia tulkintoja ja ääniä mahdollisimman moniäänisenä, alkuperäisinä. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 154–155.)

Opinnäytetyötä tehdessä keskusteluja käytiin hankkeeseen osallistuvien työntekijöiden kanssa koko prosessin ajan. Reflektointia työn tuunaamisesta tapahtui paljon hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä. Eri työn tuunaamisen menetelmien tuli olla työntekijöiden itse määrittelemiä. Näin he voivat sitoutua, hyötyä ja soveltaa menetelmiä omaan työhönsä ja elämäänsä. Heillä oli myös mahdollisuus olla ottamatta menetelmiä käyttöön.

Toimivuus tarkoittaa, että toimintatutkimusta arvioidaan käytännön hyödyn kannalta. Onko muutuskokeilu onnistunut ja onko saatu muutosta käytäntöihin? Onnistuessaan tutkimus auttaa ihmisiä parantamaan elinolojaan ja saa ihmiset uskomaan omiin kykyihinsä ja taitoihinsa. Toimintatutkimuksessa sallitaan kriittinen keskustelu myös prosessin tuloksesta, voidaan todeta, että muutos ei ollut toimiva ja pohditaan, mitä siitä opittiin. Rehellinen raportointi ja kriittinen arviointi ovat olennaisia toimintatutkimusta tehdessä. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 155–158.)

Opinnäytetyön yhtenä tutkimuskysymyksenä oli määrittää, mitä vaikutuksia työn tuunaamisesta on työntekijälle kokeilun jälkeen. On mahdotonta arvioida, kuinka pysyviä vaikutukset ovat, mutta tulokset ovat kuitenkin merkittäviä. Työn tuunaaminen auttoi työntekijää hahmottamaan omaa työtä uudesta näkökulmasta ja vaikutuksia oli myös työyhteisötasolla.

Otannan käsitteet, perusjoukko ja otos, kuuluvat määrällisen tutkimukseen. Perusjoukon muodostaa ryhmä, josta tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja otoksen ne, jotka on valittu tutkimuksen vastaajiksi. Otoskoko on tärkeä, se vaikuttaa siihen kuvaako otos perusjoukkoa. Aineistoja, jotka eivät täytä otok-

sen kriteerejä, kutsutaan näytteiksi. Kun etukäteen päätetään, keille tutkimuksen tarpeisiin soveltuville vastaajille kysely suunnataan, kyseessä on harkinnanvarainen näyte. (Vehkalahti 2019, 43,46.) Opinnäytetyön kysely oli määrällistä tutkimusta. Opinnäytetyössä otannan toimivuuden kriteerit eivät pienen ja rajatun otoskoon vuoksi täyttyneet ja kyseessä oli harkinnanvarainen näyte kyselyn osalta.

Määrällisessä tutkimuksessa ja kyselyissä luotettavuutta arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti eli pätevyys kertoo, mitataanko kyselyssä sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Reliabiliteetti eli tarkkuus kertoo, miten tarkasti mitataan. Kysely, jota hankkeessa käytettiin, koostui useasta eri taustateoriasta. Työn tuunaamisen osiossa osa kysymyksistä oli kyselyistä, jotka olivat validoituja, mutta osa kysymyksistä oli joko kansainvälisen hankeyhteistyökumppanin tai Xamkin projektityöntekijöiden muodostamia.

8.4 Opinnäytetyön eettisyys

Eettisyys on tärkeä osa tutkimusta arvioitaessa. Opinnäytetyötä tehdessä tulee perehtyä eettisyyttä määrittäviin ohjeisiin ja lakeihin. Tärkeimpinä näistä ovat Tutkimuseettinen neuvottelukunnan (TENK) suositukset ja Arenen Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Heikkisen & Syrjälän (2007, 158) mukaan eettinen tutkija miettii tutkimuksen vaikutuksia tutkittaviin, tutkijoihin, yhteiskuntaan jne. Tutkijan tulee varmistaa, että tutkittavia ei voida tunnistaa eikä tutkimuksesta aiheudu heille haittaa. Myös Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen mukaan tutkimusta tehdessä kaikissa vaiheissa tulee ottaa huomioon eettiset periaatteet. Tutkijan tulee olla rehellinen, huolellinen ja tarkka tutkimusaineistoa ja tuloksia tallentaessa, esitettäessä sekä tuloksia arvioitaessa. Tutkimusmenetelmien tulee olla eettisesti kestäviä. Muiden tekemiä tutkimuksia kunnioitetaan merkitsemällä lähdeviittaukset asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Arenen (2020, 7) ohjeistuksen mukaan opinnäytetyön tekijän tulee kiinnittää huomiota varsinkin henkilötietojen käsittelyperusteisiin ja käsittelyyn liittyviin yksityiskohtiin, tutkittavien informointiin ja suostumukseen osallistumisesta tutkimukseen ja henkilötietojen käsittelyyn sekä aineistojen, tulosten ja julkaisuiden pseudonymisointia ja anonymisointia. (Tietoarkisto)

Tässä opinnäytetyössä määrällinen aineisto koostui hankkeen tekemästä alku- ja loppukyselystä. Opinnäytetyön laadullista aineistoa olivat Carve-työpajan Learning Cafeen ryhmätyön tuotokset, Työn tuunaajan inspiraatiokirjan avulla tuotettu sisältö ja tulospuu-työskentelyn avulla saatu aineisto. Kyselyn aineisto saatiin käyttöön Xamkilta hankkeelta salatulla sähköpostilla. Tietoja käsiteltiin niin, etteivät ulkopuoliset päässeet tietoihin käsiksi. Saatu aineisto tuhottiin analysoinnin loputtua. Laadullinen tutkimusaineisto säilytettiin analysoinnin aikana lukitussa kaapissa, johon muilla ei ole pääsyä. Henkilötiedot koodattiin niin, ettei niistä käy selville kuka tutkittavista on kyseessä.

Opinnäytetyötä tehtäessä kunnioitettiin ja suojattiin osallistujien yksityisyyttä. Kuulan (2011, 47) mukaan yksityisyyden kunnioittaminen tarkoittaa, että ihmisillä on oikeus päättää, mitä tietoja he antavat tutkimuskäyttöön ja tutkimus tulee kirjoittaa niin, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistettavissa. Pysin toteuttamaan opinnäytetyössäni Kuulan kuvaamaa luottamuksellisuutta, eli opinnäytetyötä tehdessä osallistujille tehdyt lupaukset pidettiin. Nämä lupaukset määrittävät, miten aineistoa käytetään, kuka aineistoa käyttää, miten aineistoa muokataan ja käsitellään.

Osallistujat saivat tietoa opinnäytetyön sisällöstä Xamkin ”Tutkittavan informointi”-lomakkeen avulla. Heiltä pyydettiin suostumus osallistumisesta opinnäytetyön osuuteen ja henkilötietojen käsittelystä opinnäytetyön osalta (liite 5, liite 7). Koska opinnäytetyön tutkimuksen kohteena oli organisaatio ja sen työntekijät, tutkimuslupa pyydettiin kyseiseltä hankkeeseen osallistuvalla organisaatiolta (liite 6).

Opinnäytetyön suunnitteleminen tarkasti etukäteen lisää eettisyyttä. Opinnäytetyötä tehdessä oli tärkeää merkitä prosessin vaiheet ylös mahdollisimman tarkasti ja pohtia eettisiä kysymyksiä koko prosessin ajan. Lähteet pyrittiin merkitsemään tarkasti, näin kunnioitetaan aiempien tutkimuksien ja opinnäytetyöntekijöiden työtä.

Tietoarkiston ”Aineistonhallinnan käsikirjan” mukaan henkilötietoja ei tule kerätä ja käsitellä tarpeettomasti. Henkilötiedot tulee suojata niin, etteivät ulkopuoliset pääse niihin käsiksi. Henkilöt voidaan anonymisoida. Kuulan (2011,

148) mukaan keskeisimmät tavat kvalitatiivisen aineiston anonymisoinnissa ovat henkilönimien ja muiden erisnimien (työpaikat, asuinalueet) poistaminen tai muuttaminen, arkaluonteisten asioiden poistaminen tai muuttaminen ja taustatietojen luokittelu kategorioihin. Opinnäytetyössä kohdeorganisaatiota ei nimetty, eikä määritetty tarkkaa maantieteellistä sijaintia.

Arene (2020, 11) Opinnäytetyön tekemisessä noudatetaan opinnäytetyöprosessiin sovellettavaa TKI-toimintaa ohjaavaa lainsäädäntöä kuten EU:n tietosuoja-asetusta, henkilötietolakia ja oikeutta yksityisyyden suojaan. Tässä opinnäytetyössä ei kerätty arkaluonteisia tietoja kuten henkilön terveydentilaan tai yhteiskunnalliseen, poliittiseen tai uskonnolliseen vakaumukseen liittyviä asioita.

8.5 Oma oppiminen

Kanasen (2014, 140) mukaan toimintatutkimusprosessin aikana tapahtuu syvällistä ja pysyvää oppimista perinteiseen opetukseen ja oppimiseen verrattuna. Opinnäytetyöprosessissa on ollut kyseessä Kanasen mainitsema työn ja tekemisen kautta oppiminen (learning by doing).

Työn tuunaamisen malli oli uusi asia, vaikka olen tottunut työskentelemään työyhteisöjen kanssa aiemmin työssäni. Opin työn tuunaamisesta paljon prosessin aikana. Alkuvaiheessa minulla ei ollut siitä tarpeeksi sisäistettyä tietoa. Jälkikäteen prosessia arvioiden olisin tarvinnut pidemmän ajan ensin työn tuunaamisen ideologiaan perehtymiseen. Tieto on lisääntynyt ja sisäistynyt prosessin myötä.

Parasta antia opinnäytetyössä oli hankeprojektiin osallistuminen ja sisältöjen suunnittelu. Projektiin osallistumiseen sisältyi muutakin kuin opinnäytetyön tekeminen. Opin paljon uutta asiaa palautumiseen ja esim. First beat-mittaukseen liittyen sekä itse hanketyöskentelyyn liittyen. Opinnäytetyön tekeminen hankkeeseen osallistumalla mahdollisti Yamk-tutkinnon tavoitteiden saavuttamisen. Tavoitteista tärkeimpinä olivat ihmisten osallisuuden ja toimijuuden edistäminen. Työn tuunaamisen ideologia toimintatutkimuksen keinoin lisäsi työntekijöiden osallisuutta ja toimijuutta. Hankkeeseen osallistumalla tein yhteistyötä hankkeen projektityöntekijöiden kanssa ja toimin verkostossa.

Tavoitteeni opinnäytetyötä tehdessä oli pystyä työstämään pitkäkestoinen ja laaja tehtävä aikatauluttamalla ja tehtäväalueiden pilkkomisella. Tehtävän rajaaminen oli myös tärkeää, koska hankkeeseen kuului paljon eri osa-alueita, joista minun oli rajattava oma aiheeni. Tavoitteenani oli tutustua taustateorioihin, erottaa olennaiset asiat ja tehdä synteesiä näistä asioista ja tuoda ne sellaiseen muotoon, joka hyödyttää hankkeeseen osallistuvia työntekijöitä. Tavoite toteutui ja hankkeeseen osallistuneet työntekijät ja työyhteisö hyötyivät työn tuunaamisen prosessista. Pystyin rajaamaan ja toteuttamaan opinnäytetyöni, ja prosessin myötä itsekin tutustuin työn tuunaamisen ideologiaan ja hanketyöskentelyyn.

8.6 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyön johtopäätöksenä on, että yksilötasolla tehdyllä työn tuunaamisella on vaikutusta myös työyhteisötasolla. Työn tuunaaminen lisää työhyvinvointia. Suositeltavin vaihtoehto olisi tehdä sekä yksilötason että työyhteisötason työn tuunaamista. Työn tuunaaminen on kokoelma erilaisia lähestymistapoja ja työkaluja, joista voidaan rakentaa juuri tietyille työyhteisölle tai henkilölle sopiva kokonaisuus. Työn tuunaamisen interventioista saadaan aina erilainen tulos riippuen työyhteisöstä tai yksilöstä.

Työn tuunaamisessa on tärkeintä keskustelun mahdollistaminen ja työhön vaikuttavien tekijöiden kartoittaminen monipuolisesti. Se osallistaa muutoksen tekemiseen sekä työntekijän että työyhteisön; muutos lähtee yksilöstä tai työyhteisöstä käsin, ei ulkoa määriteltynä. Työn tuunaamisen työskentelytapa ohjaa sisäsyntyiseen motivoitumiseen. Työntekijät ovat itse parhaita työnsä asiantuntijoita. He tuntevat työnsä parhaiten ja vain he voivat olla toimijoina työhyvinvointia tavoitellessa.

Työn tuunaaminen on käyttökelpoinen ja monikäyttöinen malli, jota voidaan käyttää erilaisissa työyhteisöissä ja myös yksilöohjauksessa esimerkiksi osatyökykyisen ollessa kyseessä. Malli kartoittaa monipuolisesti eri osa-alueita työhön liittyen. Mallia voidaan käyttää työyhteisössä työtapana, kun halutaan parantaa työyhteisön toimivuutta. Malli sopii ammatilliseen kuntoutukseen yksilö- ja ryhmätasolla.

Liitteessä 8 on ehdotelma työryhmätason tuunaamisen prosessiksi opinnäyte-työn toimintatutkimusprosessin kokemusten perustella. Liitteessä 9 on yksilö-tason tuunaamisen kysymyksiä, joiden avulla pääsee alkuun, jos työn tuunaaminen kiinnostaa.

Motivaation ja työn tuunaamisen yhteyden tutkiminen tai työn tuunaamisen in-terventioiden tutkiminen eri ammattiryhmillä olisivat mielenkiintoisia jatkotutki-muskohteita.

KUALUETTELO

Kuva 1 Hankkeen vaiheet ja aikataulutus 1.–2. kuukausi (Carve-hanke, 2020a)	8
Kuva 2 Hankkeen vaiheet ja aikataulutus 3.–6. kuukausi (Carve-hanke, 2020a)	9
Kuva 3 Toimintatutkimuksen syklit muodostavat spiraalimallin (Toikko & Rantanen 2009, 67).....	20

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1 Työn tuunaamiskeinot (Wrezniewski ja Dutton 2001)	11
Taulukko 2 Toimintatutkimuksen vaiheet, tutkimuskysymykset ja aineiston analyysi	22
Taulukko 3 Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä: Mitä työn tuunaamisen keinoja teillä on käytössä tällä hetkellä? (Carve-työpaja).....	31
Taulukko 4 Esimerkki teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä: Mitä työn tuunaamisen keinoja olet käyttänyt? (Ryhmähaastattelu ja Työn tuunaajan inspiraatiokirja)	33
Taulukko 5 Alkukyselyn tulokset.....	35
Taulukko 6 Työn tuunaamisen keinot (aineistosta muodostetut yläluokat merkitty kursivoituna)	38
Taulukko 7 Työn tuunaamisen vaikutuksia.....	46
Taulukko 8 Alku- ja loppukyselyn tulokset.....	47

LÄHTEET

Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382> [viitattu 13.11.2020]

CARVE-hanke. 2020a. Aloitustyöpaja.

CARVE-hanke. 2020b. Hankehakemus. Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma. CARVE: työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella.

CARVE-hanke. 2020c. Vuorokausirytmiiin perustuva työn tuunaaminen. Carve-työpajan materiaali.

Hajontaluvut. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hajontaluvut/hajontaluvut/> [viitattu 26.8.2021]

Hakanen, J.J., (2014). Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Harju, L., Aminoff, M., Pahkin, K. & Hakanen, J. 2015. Inspistä! Työn tuunajan inspiraatiokirja. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyon-tuunajan-inspiraatiokirja/> [viitattu 25.10.2020]

Heikkinen, H.L.T. 2007. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 15–38.

Heikkinen, H.L.T. & Syrjälä, L. 2007. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144–162.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.

Huovinen, T. & Rovio, E. 2007. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H.L.T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94–113.

Härmä, M., Hublin, C. & Puttonen, S. 2019a. Miten yötyö vaikuttaa terveyteen? *Duodecim* 2019, 135:27–34.

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019b. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Tutkimushankkeen n:o 114317 Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/137526> [viitattu 15.8.2020]

Härmä, M., Ropponen, A., Koskinen, A., Vanttola, P., Hakola, T. & Puttonen, S. 2015. Jaksotyöaikakokeilu kunta-alalla. Vaikutukset työaikojen kuormittavuuteen, poissaoloihin ja vapaa-aikaan. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti.

Innokylä. 2019. Tulospuu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/web/malli258313> [viitattu 5.2.2020]

Järvelin-Pasanen, S. 2014. Työajat ja sykevälivaihtelu opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Itä-Suomen yliopisto, Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1618-1/urn_isbn_978-952-61-1618-1.pdf [viitattu 25.6.2020]

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: JAMK-julkaisuja.

Kananen, J. 2017. Kehittämistutkimus interventiotutkimuksen muotona. Opas opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittajalle. Jyväskylä: JAMK-julkaisuja.

Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.) 2018. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017-tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), Raportti 4/2018. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.10.2020]

Kuula, A. 2006. Toimintatutkimus. Luku 5.4. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html [viitattu 29.1.20]

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 25.10.2020]

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/frekvenssi/harjoitus1.html> [viitattu 26.8.2021]

Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. &

Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 30.8.2020]

Ropponen, A., Koskinen, A., Puttonen, S. & Härmä, M. 2018. Exposure to working-hour characteristics and short sickness absence in hospital workers: A case-crossover study using objective data. *International Journal of Nursing Studies* 91 (2019) 14–21. [viitattu 22.6.2020]

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.

Seppälä, P. & Hakanen, J. 2017. Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sirola-Korhonen, K. 2017. Osallistavat menetelmät – vinkkejä ja virikkeitä kouluttajille. Kansan Sivistystyön Liitto KSL ry ja KSL-opintokeskus. Keuruu: Laatupaino. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelmät-KSL-verkko.pdf> [viitattu 8.2.2020]

Slemp, G.R. & Vella-Brodrick, D. 2013. The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing* (2013), 3(2), 126-146. Saatavissa: <http://internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/viewFile/217/362> [viitattu 15.8.2020]

Slemp, G.R. & Vella-Brodrick, D. 2014. Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *J Happiness Stud* (2014) 15:957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

STM. 2020. Asumispalvelut ja asunnon muutostyöt. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/asumispalvelut-asunnon-muutostyot> [viitattu 17.9.2020]

Tietoarkisto. Aineistonhallinnan käsikirja. Aineistonhallinnan suunnittelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/aineistonhallinnan-suunnittelu/> [viitattu 24.10.2020]

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 6.2.2020]

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

Työaikalaki 5.7.2019/872.

Van den Heuvel, M., Demerouti, E. & Peeters, MCW. 2015. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2015), 88, 511–532. [viitattu 22.6.2020]

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. (HELDA Open Books). Helsingin yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.31885/9789515149817> [viitattu 18.9.2020]

Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. 2001. Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2 (April 2001), pp. 179-201.

Tutkimustaulukko

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Dehring, T., von Treuer, K. & Redley, B. 2018. The impact of shift work and organisational climate on nurse health: a cross-sectional study. <i>BMC Health Services Research</i> (2018) 18:586. https://doi.org/10.1186/s12913-018-3402-5 [viitattu 22.6.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimuksessa tutkittiin eri työaika- ja vuorotyön yhteyttä organisaation ilmapiiriin ja työntekijöiden terveyteen.
Kohderyhmä	Kahden australialaisen Melbournen eri terveystalosten sairaanhoitajat. Yhteensä hoitajia oli n=108. Toisessa organisaatiossa työskenteli 56 hoitajaa ja toisessa 52.
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Tutkimus tehtiin poikittaistutkimuksella (cross-sectional study). Sairaanhoitajat täyttivät kyselyn, jossa kysyttiin taustatekijöitä, organisaation ilmapiiristä (work environment scale, WES-R) ja terveydentilasta yleisellä terveydentilakyselyllä. Aineisto analysoitiin määrällisen tutkimuksen tilastollisilla menetelmillä, laskien keskilukuja, keskiarvoja ja todennäköisyyksiä
Keskeiset tulokset	Tutkimuksen mukaan organisaation ilmapiiri ja työntekijöiden terveydentilaan liittyvät tekijät vaihtelivat eri työvuorotyyppien kesken. Kiertävää vuorotyötä tekevät kokivat enemmän yhtenäisyyden tunnetta työkaverien (coworker cohesion) kanssa verrattuna yövuoroja tekeviin työntekijöihin. Yövuoroa tekevät toivat esille merkittävästi enemmän hyvinvoinnin kokemuksia fyysiseen työympäristön liittyen verrattuna kiertävää vuorotyötä tekeviin. Esimiehen tuki nousi esiin vaikuttavana tekijänä työntekijöiden terveydentilaan liittyen kuten somaattisten vaivojen, sosiaalisten ongelmien (social dysfunction) ja erilaisten haittojen (overall distress) esiintymiselle. Tehtävä suuntautuneisuus (task orientation) ennusti myös merkittävästi sosiaalisia toimintahäiriöitä. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että kiinnittämällä huomiota ja interventioilla, joilla vaikutettiin organisaation ilmapiiriin ja lisättiin esimiehen tukea vähensivät vuorotyötä tekevien työntekijöiden negatiivisia terveyteen liittyviä vaivoja.

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Hulshof, IL., Demerouti, E. & Le Blanc, PM. 2020. Providing services during times of change: Can employees maintain their levels of empowerment, work engagement and service quality through a job crafting intervention? <i>Frontiers in Psychology, January 2020, vol. 11, article 87</i>
Tutkimuksen tarkoitus	Kvasikokeelliseen tutkimus tehtiin Hollannissa, räätälöitynä työvoimatoimiston työntekijöille. Tutkimuksella selvitettiin, pystytäänkö työtä tuunaamalla estämään työntekijöiden työhön sitoutumisen/ työn imun (work engagement), työssä voimaantumisen tuntemuksien (work empowerment) ja työn laadullisten tekijöiden vähenemistä organisaatioon liittyvän muutoksen aikana.
Kohderyhmä	74 työvoimatoimiston työntekijää, joille tehtiin työn tuunaamisen interventio. Kontrolliryhmään kuului 89 työntekijää, jotka työskentelivät samassa organisaatiossa, mutta erillisessä rakennuksessa. Kontrolliryhmälle ei tehty interventiota, vaikka heillä oli meneillään samanlainen muutos ja työnkuva muuttui.
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Aineistoa kerättiin interventioryhmään, kontrolliryhmään kuuluilta ja työvoimatoimiston asiakkailta. Interventio- ja kontrolliryhmiin kuuluville työntekijöille tehtiin kysely kaksi viikkoa ennen intervention alkamista. Kysely uusittiin kolmen kuukauden kuluttua intervention alkamisesta. Interventioryhmään kuuluville työntekijöille pidettiin päivän mittainen koulutus, jolloin he itse asettivat neljä työn tuunaamisen tavoitetta työhönsä tuleville viikoille. Kuuden viikon kuluttua järjestettiin arviointi, reflektointi tapaaminen. Molempien työvoimatoimiston työntekijäryhmien asiakkaille tehtiin kysely ennen interventiota, 5 kk:n kuluttua ja vuoden kuluttua interventiosta. Työn tuunaamista arvioitiin Tims'n kehittämän työn tuunaamisen arviointimenetelmän avulla Job Crafting scale (JCS), työn imua tutkittiin Schaufelin jne. kehittämän Utrecht Work Engagement Scale (UWES):n avulla, voimaantumista mitattiin Spreitzerin kehittämän arviointimenetelmän avulla. Kyselyissä oli myös kohdat, joilla kartoitettiin lisäksi palvelun laatuun liittyviä osatekijöitä. Asiakkaille oli kysely, jossa kartoitettiin palvelun laatua. Aineiston analysoitiin tilastollisten menetelmien avulla, käyttäen SPSS:n yleistettyä lineaarista mallia, GLM (General Lineal Model), kaksisuuntaista varianssianalyysiä (RM ANOVAs), t-testiä (t-tests).
Keskeiset tulokset	Kontrolliryhmä, joille ei tehty työn tuunaamisen interventiota, koki muutoksen aiheuttaneen työssä sitoutumisessaan vähenemistä. Asiakkaiden arvioimassa työn laadussa ei ollut muutosta. Tuloksien mukaan vuoden kuluttua interventiosta, asiakkaiden arvioimassa työn laadussa interventioon osallistuneet työntekijät saivat paremmat arvioinnit. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että työn tuunaamisen interventiolla voidaan mahdollisesti vähentää organisaatiomuutokseen liittyvää työntekijöiden voimaantumisen ja työhön sitoutumisen laskua.

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Ojajärvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019b. Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. Tutkimushankkeen n:o 114317 Loppuraportti Työsuojelurahastolle. Työterveyslaitos. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/handle/10024/137526 [viitattu 15.8.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	<p>Työterveyslaitoksen tutkimushanke koostui neljästä poikkileikkaustutkimuksesta, viidestä pitkittäistutkimuksesta ja kahdesta tapausristikkäistutkimuksesta. Näiden lisäksi tehtiin kaksi interventiotutkimusta, joista toiseen liittyi laadullista tutkimusta.</p> <p>Tutkimuksissa arvioitiin työaikojen kuormittavuutta jaksotyössä. Tutkittiin yksilöllisten työaikojen piirteiden ja vuorosuunnitteluun liittyvien toimintamallien vaikutuksia työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työelämään osallistumiseen. Myös ikääntymisen, sukupuolen sekä koetun työkyvyn yhteisvaikutuksia työaikapiirteiden kanssa tutkittiin.</p>
Kohderyhmä	Tiedot kerättiin yli 150 000 työntekijän työvuoroista ja sairauspoissaoloista.
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Tutkimuksen aineisto kerättiin työaika- ja sairauspoissaolotiedoista, vuorosuunnitteluohjelmistosta vuosilta 2000-2017. Työaikatiedot yhdistettiin Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksen kyselyaineistoon, kyselyt tehtiin kuuden eri vuoden aikana sekä kansallisten rekisterien tapaturmatietoihin.
Keskeiset tulokset	<p>Tulokset liittyivät mm. seuraaviin tekijöihin:</p> <p>Työaikojen pituus: 35 tuntia tai sitä lyhyempi viikoittainen kokonaistyöaika verrattuna normaaliin työaikaan vähensi työntekijöiden väsymystä.</p> <p>Yötyö yötyötä sisältävässä vuorotyössä ja jatkuvassa yötyössä vuorotyöunihäiriö oli yleisempää kuin yötyötä sisältämättömässä vuorotyössä.</p> <p>Illatyö lisäsi työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia ja unettomuutta sekä ennusti lyhyitä ja pitkiä sairauspoissaoloja verrattuna muihin vuorotyömuotoihin.</p> <p>Lyhyet työvuorovälit Lyhyet, alle 11 tunnin työvuorovälit lisäsivät nukahtamisvaikeuksia, väsymystä työssä ja vapaapäivinä, työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia, tapaturmia sekä lyhyitä ja pitkiä sairauspoissaoloja.</p> <p>Työaikojen sosiaaliset tekijät ja vaikutusmahdollisuudet työaikoihin Viikonlopputyö ja yksittäiset vapaapäivät aiheuttivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia</p> <p>Työajan kiireellisyys lisäsi väsymisoireita ja eläkeaikomuksia.</p> <p>Yksilölliset erot: yli 50-vuotiaat kuormittuivat eniten pitkistä kokonaistyöajoista.</p>

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisu vuosi, tutkimuksen nimi	Järvelin-Pasanen, S. 2014. Työajat ja sykevälivaihtelu opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Itä-Suomen yliopisto, Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1618-1/urn_isbn_978-952-61-1618-1.pdf [viitattu 25.6.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	Väitöskirjatutkimuksessa tutkittiin sykevälivaihtelun mittaamisen avulla työaikojen vaikutusta autonomisen hermoston kuormittumiseen ja palautumiseen opetus- ja hoitotyötä tekevillä naisilla. Tutkimuksessa mitattiin sykevälivaihtelua työvuorojen ja yöunen aikana.
Kohderyhmä	Tutkittavat olivat kaksi- ja kolmivuorotyötä tekeviä naishoitajia (n=39– 51) ja opetuslalla päivätyötä tekeviä naisia (n=29).
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Tutkimus tehtiin kolmesta osa-aineistosta, väitöskirjassa oli neljä osatutkimusta. Osajulkaisu I tutkimukseen osallistui yliopistollisessa sairaalassa kolmivuorotyötä tekevät hoitajat n=60, osajulkaisu II ja IV osallistui Helsingin kaupungin terveyskeskuksen hoitohenkilökuntaa n=90 ja osajulkaisu III kahden eri koulutusorganisaation työntekijää n=149. Tutkimusaineistot kerättiin kyselylomakkeilla, päiväkirjoilla ja pitkäkestoisilla, 24–36 tuntia kestäville, sykintätaajuus- ja sykevälivaihtelumittauksilla. Mittaukset toteutettiin työssä, vapaa-aikana ja yöunen aikana. Sykevälivaihtelumuuttujien ja työaikojen välistä yhteyttä analysoitiin lineaarisen sekamallin avulla, tilastollisten muuttujien laskemisessa käytettiin SPSS 19 ohjelmaa. Mittauksien tukena käytetyt kyselylomakkeet koostuivat tutkimusta varten laadituista ja yleisesti käytettävissä olevista kyselylomakkeista (esimerkiksi Työkykyindeksi, vuorotyökysely, Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä) tai niiden yksittäisistä kysymyksistä (esimerkiksi Työstressikyselyn stressikysymys).
Keskeiset tulokset	Osajulkaisuissa II ja IV, joissa tutkittiin vuorotyöjärjestelmään tehtyjen muutosten vaikutusta sairaanhoitajien sykevälivaihteluun, saatiin tulokseksi, että vähentämällä nopeita siirtymiä työvuorojen välillä hoitajien kuormittuminen oli vähäisempää ja/tai palautuminen edellisestä työvuorosta oli parempaa. Merkittävin työvuorojärjestelmään tehty muutos oli siirtyminen taaksepäin kiertävästä eteenpäin kiertävään työvuorojärjestelmään.

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3 [viitattu 22.6.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	Työhyvinvoinnin edistäminen viidessä eri työyhteisössä. Tutkimuksella pyrittiin luomaan tulevaisuusdialogiin pohjautuva työhyvinvoinnin kehittämismalli, joka yhdistää osallistavia kehittämismenetelmiä.
Kohderyhmä	Viisi Sallan kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöä: terveyskeskuksen vuodeosasto, vanhainkoti, vanhusten palvelukoti, kotihoito ja kehitysvammaisten ja dementiaa sairastavien palvelukoti. Kaikille työyhteisöille tehtiin omat interventiot. Tutkimukseen osallistui esimiehet mukaan lukien 85 henkilöä, työyhteisöissä oli 8-26 työntekijää.
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Toimintatutkimuksen tiedonkeruumenetelminä olivat osallistavat menetelmät teemahaastattelut, tulevaisuusdialogit ja niiden seuratapalaverien kirjaukset ja palautekyselyt, muutospajamenetelmät, havainnointi, ryhmätyöt ja tutkijan päiväkirja. Jokaisessa työyhteisössä määriteltiin työhyvinvointi työyhteisökohtaisesti ja sen muutoksia seurattiin.
Keskeiset tulokset	Tutkimus loi joustavan työhyvinvoinnin kehittämismallin, jossa dialogisuutta hyödyntäen työyhteisöjen yhteistyön tekeminen, yhteishenki ja oppiminen vahvistuivat. Kriittisiä kohtia tutkimuksen mukaan olivat ajan varaaminen kehittämiselle, osallisuuden varmistaminen, innostava aloitus, kehittämis-kohteen valinta, joustava tarpeenmukainen eteneminen prosessissa, säännöllinen seuranta, kehittämisen jatkuvuus ja esimiehen vastuu kehittämis-toiminnan ylläpitämisestä.

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Ropponen, A., Koskinen, A., Puttonen, S. & Härmä, M. 2018. Exposure to working-hour characteristics and short sickness absence in hospital workers: A case-crossover study using objective data. <i>International Journal of Nursing Studies</i> 91 (2019) 14-21. [viitattu 22.6.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	Tapaus-ristikkäistutkimuksessa tutkittiin, onko vuorotyöhön liittyvillä tekijöillä yhteyttä lyhyisiin (1-3 pv:n) sairauspoissaoloihin
Kohderyhmä	kokonaisaineisto n: 43 589, näistä valikoitui tutkimukseen 12 156 vuorotyöntekijää ja 6225 päivätyöntekijää. Tutkimusaineisto kerättiin 5 sairaala-alueen ja yhden kunnallisen sosiaali- ja terveystoimen alueelta.
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Tutkimuksen aineisto kerättiin työnantajien työvuorojärjestelmistä. Erilaisten työaikaan liittyvien tekijöiden vaikutusta tutkittiin lyhyiden (1–3 päivää) sairauspoissaolojen ilmenemiseen. Aineisto rajattiin kahteen aikaikkunaan: 28 päivää ennen alkaneen lyhyen sairauspoissaolon alkua ja 28 päivää poissaolon jälkeen. Tekijöiden vaikutusta toisiinsa tutkittiin tilastollisella analyysillä, jossa käytettiin yksilön sisäiseen vaihteluun perustuvia tapaus-ristikkäismenetelmiä mm. ehdollista logistista regressiomallia, jolla arvioitiin mitkä työaikapiirteet ennustavat ensimmäistä lyhyttä sairauspoissaoloa vertaamalla työntekijöitä itseensä välittömästi sairauspoissaoloa edeltävän 28 päivän ja niitä edeltävän 28 päivän osalta, jolloin sairauspoissaoloa ei esiintynyt. Riskin arvioimiseksi laskettiin riskisuhteet (RS) ja 95 % luottamusväli (LV).

Keskeiset tulokset	Kahden tai enemmän yövuoron ja erityisesti yli neljän yövuoron tekeminen perättäin lisäsi lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyttä. Lukuisten (yli 25% työvuoroista) iltavuorojen tekeminen ja perättäisten iltavuorojen tekeminen vähensi lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyttä. Työskentely viikon aikana yli 40 h tai yli 48 h ja työvuorojen väliin jäävä lyhyt väli (<11 h) lisäsivät lyhyiden sairauspoissaolojen todennäköisyyttä. Lyhyitä poissaoloja oli enemmän, jos työvuorojen väliin jäävä väli oli lyhyt useammin kuin 5 kertaa kuukaudessa.
--------------------	---

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Slemp, G.R. & Vella-Brodrick, D. 2013. The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. <i>International Journal of Wellbeing</i> (2013), 3(2), 126-146. Saatavissa: http://internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view-File/217/362 [viitattu 15.8.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	Kehittää ja validoida 15-kysymyksen työn tuunaamisen kysely (Job Crafting Questionnaire JCQ) huomioiden työn tuunaamisen kognitiivinen osa-alue.
Kohderyhmä	334 työntekijää
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Työntekijät täyttivät useita eri kyselyjä, näistä yksi oli työn tuunaamisen kysely. Tilastollisten menetelmien, faktorianalyysien avulla tutkittiin kyselyn sisältämien Wrzesniewskin ja Duttonin työn tuunaamisen osa-alueiden, työtehtävien tuunaamisen (task crafting), sosiaalisten suhteiden tuunaamisen (relational crafting) ja henkilökohtaisten työtä koskevien ajatusten ja näkökulmien eli kognitiivisen tuunaamisen (cognitive crafting) suhdetta proaktiiviseen käyttäytymiseen ja positiiviseen työssä toimimiseen.
Keskeiset tulokset	Kyselyt vahvistivat työn tuunaamisen kyselyn olevan validi

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Slemp, G.R. & Vella-Brodrick, D. 2014. Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. <i>J Happiness Stud</i> (2014) 15:957–977. https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3
Tutkimuksen tarkoitus	Itsemääräämisteoriaan pohjautuen pyrittiin tutkimaan työn tuunaamisen yhteyttä työntekijöiden tarpeiden tyydyttymiseen, itsemääräämisoikeuteen, pätevyteen eli kompetenssin ja suhdetta työhön sekä työntekijän hyvinvointiin.
Kohderyhmä	253 työikäistä aikuista
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Tutkittavat täyttivät useita kyselyjä: (the Job Crafting Questionnaire, The Intrinsic Need Satisfaction Scale ja Mental Health Continuum). Tilastollisten menetelmien avulla laskettiin edistääkö työn tuunaaminen sisäistä tarpeiden tyydyttymistä ja tarpeiden tyydyttyminen työntekijän hyvinvointia.
Keskeiset tulokset	Työntekijän työhyvinvointia voidaan tukea työn tuunaamisella

Tutkimuksen tekijä(t), julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi	Van den Heuvel, M., Demerouti, E. & Peeters, MCW. 2015. The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> (2015), 88, 511–532. [viitattu 22.6.2020]
Tutkimuksen tarkoitus	Työn tuunaamisen interventiolla pyrittiin lisäämään työntekijöiden työn voimavaroja (job resources), henkistä hyvinvointia (affective well-being) ja toimijuutta (self-efficacy).
Kohderyhmä	Tutkimukseen osallistui hollantilaisia poliiseja. Tutkimusryhmään kuului ensin 52 poliisia, jotka täyttivät ensimmäiseen kyselyyn, seurantakyselyyn osallistui 39, joten tutkimusryhmän n=39, lisäksi tutkimuksen kontrolliryhmään kuului 47 poliisia. Kontrolliryhmän poliisit täyttivät samanlaiset kyselyt, mutta heille ei tehty interventiota.
Aineiston keruu- ja analysointimenetelmät	Kvasikokeellisen tutkimukseen kuului kysely (T1) ennen työn tuunaamisinterventiota ja 1-2 viikkoa intervention jälkeen (T2.) Kaikki osallistujat saivat palautteen ennen ja jälkeen tehdyistä kyselyistä. Työn tuunaamisen interventioon kuului yksi koulutuspäivä, jolloin esiteltiin taustateoriat, (JD-R-malli ja työn tuunaamismalli JD-R-model, Bakker&Demerouti, 2007 ja työn tuunaamismalli Wrzesniewski & Dutton, 2001). Koulutuspäivän aikana osallistujat nimesivät posterille yksilöllisesti omat kykynsä, haasteet ja voimavarat liittyen työssä tehtäviin muutoksiin. Jokainen teki oman suunnitelmansa ja asioita pohdittiin ryhmässä. Koulutuspäivän jälkeen oli 4 viikon itsenäinen työskentely tehden työn tuunaamiseen tehtäviä. Osallistujat täyttivät viikottain päiväkirjaa työn tuunaamisen intervention aikana. Lopuksi oli puolen päivän mittainen arvionti interventiosta. Tutkimus tehtiin tilastollisten analyysimenetelmien avulla, käyttäen SPSS:n yleistettyä lineaarista mallia, GLM (General Lineal Model), kaksisuuntaista varianssianalyysiä (RM ANOVAs), parittaista t-testiä (paired sample t-tests) ja MLwiN 2.25 ohjelmaa.
Keskeiset tulokset	Tutkimusryhmä koki vähemmän negatiivisia tunteita, enemmän lisääntynyttä toimijuutta (self-efficacy), kehittymiseen liittyviä mahdollisuuksia ja yhteistyön tekemisen mahdollisuuksia liittyen esimieheen (LMX) verrattuna kontrolliryhmään. Kontrolliryhmän toiminnassa ei havaittu muutosta. Viikkoina, jolloin tutkimusryhmän työntekijät etsivät voimavaroja työhön liittyen, heidän raportointiin löytäneen enemmän mahdollisuuksia kehittämiseen liittyen, esimies-alainen suhteisiin ja positiivisiin tunteisiin liittyen. Tutkimuksen johtopäätöksenä oli, että työntekijöiden ennakoissa työtä tuunaamalla työntekijöiden hyvinvointi lisääntyi ja löytyi motivoivia tekijöitä työhön ja työympäristöön liittyen.

Kirjallisuuden tiedonhakuprosessi ja tutkimusten valinta

Käytetyt tietokannat:	Emerald n= 32	Medic n= 111, rajattu lisää n= 20	Finna.fi n= 170, rajattu lisää n= 6	Kaakkuri- ulkomaisten artikkelien haku n= 38 rajattu lisää n=16
Opinnäytetyössä	n=0	n= 1	n=1	n=4

Hakukäsite 1		Hakukäsite 2
työn tuunaaminen OR työn muokkaaminen	AND	vuorotyö OR vuorokausirytm
job crafting OR job carving	AND	shift work OR circadian rhythm
job crafting intervention		
night work OR night shift	AND	nurse

Sisäänottokriteerit:

julkaisuvuosi: 2012-2020

suomen- tai englanninkielinen

kokoteksti saatavilla

Tieteellinen tutkimus/ vertaisarvioitu artikkeli, väitöskirja, pro gradu

Poissulku: maksullisuus

Työpaja vuorotyöhön liittyen ja ryhmähaastattelun runko

HAASTATTELUSUUNNITELMA (mukaillen Kananen 2015)	
Suunnitelma	
Tutkimuskysymys/-kysymykset	haetaan vastauksia tutkimuskysymyksiin 2 ja 3
Haastattelun runko	tehty etukäteen
Ketä haastatellaan?	Hankkeeseen osallistuvat palvelukodin työntekijät
Haastattelun eettiset kysymykset	käydään läpi
Protokollan suunnitelma	
Mitä kerrotaan haastattelun alussa	käytettävä aika ja nauhoittaminen
Mitä kerrotaan tutkimuksen tarkoituksesta ja luottamuksellisuudesta (eettisyys)?	käydään läpi ennen haastattelun alkamista
Aineistonkeruu välineet?	Nauhuri, muistiinpanot?, tarkkuustaso?
Tutkimuksen toteutus	
Yhteydenotto	Haastattelusta on kerrottu Carve-työpajan yhteydessä 25.11.20 Kaksi sähköpostia Työn tuunajaan inspiraatiokirjaa täyttäessä 10.12.20 ja 20.1.21, näissä kerrottu haastattelusta
Varmista teknisten välineiden toimivuus ja käyttöosaaminen	Välineiden käytön harjoittelu
Haastattelutilanne (mene ajoissa haastatteluun, esitle itsesi, kertaa tutkimuksen tavoitteet, luottamuksellisuus, kesto ja yhteystiedot) Lupa haastatteluun	Käydään läpi

Haastattelu	Haastattelun tekeminen pitäen silmällä teemahaastattelurungon kohtien toteutumista
Tilaisuuden lopettaminen	Kiitä haastattelusta
Jälkihoito	Toimita litteroitu haastattelu ja johtopäätökset tutkittavalla
Tulosten hyväksyttäminen	Tulosten hyväksyttämistä tutkittavilla voidaan hyödyntää opinnäytetyösi luotettavuustarkastelussa

(taulukon rakenne: Kananen 2017, 51)

TEEMAHAASTATTELURUNKO	
Taustatiedot	
Henkilöstö	Ryhmähaastattelu, osanottajia 7
Teemahaastattelun toteutus	
Haastattelija ja ajankohta	Paula Immonen, ajankohta 27.1. 2021, vuorotyö lähityöpajan yhteydessä, vuorotyöpajan kesto 13-13.45, ryhmähaastattelu klo 13.45-14.30
Haastattelun kesto	40 minuuttia
Asema: työtehtävät, toimivalta	
Haastateltava/haastattelija on tietoinen haastattelun eettisistä kysymyksistä	
Teemat	
Teema 1. Työn tuunaajan inspiraatiokirjan kolmen viikon täyttäminen	Millainen kokemus oli Työn tuunaajan inspiraatiokirjan kolmen viikon täyttäminen?
Teema 2. Mitä työn tuunaamisen keinoja on käytetty?	Mitä työn tuunaamisen keinoja olet käyttänyt?
Teema 3. Muutos	Mikä on muuttunut työtä tuunatessasi - omassa työasenteessasi?

	<ul style="list-style-type: none">- työyhteisössäsi?- mitä olet oppinut?
Teema 4. Tuunaamista edistävät ja estävät tekijät?	Mikä on ollut vaikeaa? Mitkä asiat ovat edistäneet tuunaamista Mitkä asiat ovat estäneet?

(taulukon rakenne: Kananen 2017, 52)

Alku- ja loppukysely

22. Työn tuunaaminen

Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat sinua? *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="checkbox"/> Suunnittelen työntekoni energiataasoni mukaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Päätän työtehtävieni järjestyksen energiatasojeni mukaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Otan energiataasoni huomioon suunnitellessani miten teen työni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Suunnittelen työaikani ja taukoni energiatasojeni mukaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Päätän työni alkuaian oman rytmieni mukaisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Päätän työni loppuaian oman rytmieni mukaisesti *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Muutan työtehtäviäni vastaamaan osaamistani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Muutan työskentelytapojani miellyttävämmäksi itselleni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Vaihdan työtehtäviäni sellaisiin, jotka sopivat paremmin osaamisceni tai mielenkiinnonkohteisiini *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Vaihdan työympäristöäni aika ajoin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Muutan työympäristöäni itselleni miellyttävämmäksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Lisään työympäristööni asioita, jotka saavat minut viihtymään siellä paremmin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Pysin tutustumaan työyhteisöni ihmisiin hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Vietän aikaa esimerkillisten työtoverien seurassa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Osallistun töihin liittyviin sosiaalisiin tapahtumiin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Mietin että miten tämä työ luo merkitystä elämälleni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Muistutan itseäni työni merkityksestä yhteiskunnalle *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="checkbox"/> Mietin työni positiivisia vaikutuksia hyvinvoinnilleni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tutkimustiedote



TUTKIMUSTIEDOTE

1(1)

30.10.2020

TUTKIMUSTIEDOTE

Sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden työn tuunaaminen, opinnäytetyö**Opinnäytetyön tekijät**

Paula Immonen, Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto-opiskelija,
monialainen toimintakyvyn edistäminen, YAMK-koulutusohjelmassa

Xamk - Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Savonlinna, Liikunnan ja kuntoutuksen
koulutusyksikkö (LKY), Savonniemenkatu 6, 57100 Savonlinna

Yhteyshenkilö opinnäytetyöhön liittyvissä kysymyksissä:

Paula Immonen, Puh. +358 [redacted], sähköpostiosoite: [redacted]@edu.xamk.fi

Opinnäytetyön tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kokeilla työn yksilöllisen tuunaamisen menetelmiä yhden Carve-hankkeeseen osallistuvan sosiaalialan yrityksen eri työvuoromuotoja tekevien työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on työtä tuunaamalla osaltaan edistää työhyvinvointia hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä.

Opinnäytetyössä käytetään Xamkin, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Carve-hankkeen aineistoa aloitus- ja loppukyselyn osalta. Opinnäytetyötä varten kerätään aineistoa Carve-työpajassa, palautetilaisuudessa, Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan aineistosta ja Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan täyttämiseen liittyvissä haastatteluissa.

Pyyntö osallistua opinnäytetyöhön

Pyydämme sinua osallistumaan tähän opinnäytetyöhön. Sinulla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä opinnäytetyöstä, kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen. Tämän jälkeen sinulta pyydetään suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää sen koska tahansa. Mikäli keskeytät osallistumisen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyä tietoa ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyön tutkimustuloksia ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa.

Pyyntö opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi


**PYYNTÖ Opinnäytetyön aineiston kokoamiseksi
Opinnäytetyön toteuttamiseksi**

 Laitos, yritys, yhteisö,
jolle pyyntö osoitetaan:

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	Paula Immonen tekee opinnäytetyön Xamkin, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK-koulutusohjelmassa, osana sosiaali- ja terveysalan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kokeilla työn yksilöllisen tuunaamisen menetelmiä yhden Carve-hankkeeseen osallistuvan sosiaalialan yrityksen eri työ-vuoromuotoja tekevien työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena on työtä tuunaamalla osaltaan edistää työhyvinvointia hankkeeseen osallistuvassa yrityksessä.
Opinnäytetyön kohde, kohderyhmä tai yhteistyötaho kehittämistyössä	Annakodin työntekijät, jotka osallistuvat Xamkin, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Carve- hankkeeseen
Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät ja/tai aineiston kokoamistapa	Opinnäytetyö tehdään toimintatutkimuksena. Opinnäytetyössä käytetään Xamkin, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Carve-hankkeen aineistoa aloitus- ja loppukyselyn osalta. Opinnäytetyötä varten kerätään aineistoa Carve-työpajassa, palautetilaisuudessa, Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan aineistosta ja Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan täyttämiseen liittyvissä haastatteluissa.
Aineiston kokoamisen tai kehittämistoiminnan ajankohta	11/2020- 6/2021
Opinnäytetyön arvioitu valmistusaika	8/2021
Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty Kuntoutus- ja terveysalan koulutusyksikössä	24 päivänä <u>elokuuta</u> <u>2020</u> <u>Taru T-S</u> opettaja
Opinnäytetyön ohjaajat ja heidän yhteystietonsa	Merja Reunanen Merja.Reunanen@xamk.fi p. 0503125116 Tarja Turtiainen Tarja.Turtiainen@xamk.fi p. 0406849538
Opinnäytetyön tekijöiden yhteystiedot	
Nimi: Paula Immonen puh. <input type="text"/>	
Osoite: <input type="text"/>	
e-mail: <input type="text"/>	

Anomus käsitelty 27/11 2020 lupa myönnetty lupa eväyty, peruste: _____

 Allekirjoitus

 Pyyntö lähetetään kahtena kappaleena, joista toisen luvanantaja palauttaa käsittelyn jälkeen opinnäytetyön tekijöille.
 LIITEET: hyväksytty opinnäytetyön suunnitelma, aineistonhankintalomake (kyselylomake, haastatteluoteemat. tms.)

Suostumus henkilötietojen käsittelyyn opinnäytetyössä ja opinnäytetyöhön osallistumisesta



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

SUOSTUMUS OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA

[Pvm](#)

SUOSTUMUS HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELYYN OPINNÄYTETYÖSSÄ JA OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA

Sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden työn tuunaaminen, opinnäytetyö

Paula Immonen, Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK, ~~Xamk~~, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani tutkimustiedotteen ja tietosuojaselosteen.

Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyöstä ja tietosuojailmoituksesta tarkemman kuvauksen opinnäytetyön yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta. Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiini.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani opinnäytetyöhön. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksistani, opinnäytetyön tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyöhön.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näyttöä voidaan käyttää osana opinnäytetyön aineistos.

Allekirjoituksellani vahvistan, että annan suostumukseni henkilötietojeni käsittelyyn ja opinnäytetyöhön osallistumiseen.

Päiväys ja paikka

Tutkittavan allekirjoitus

Tutkittavan nimenselvennös

Tutkijalle. Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Mikäli tutkimuksen kohteena on alaikäinen, mutta henkilötietoja ei kerätä, vanhemmille tai sosiaalityöntekijöille tms. annetaan tutkimustiedote sekä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta, mutta tietosuojailmoitusta ei ole välttämätöntä tehdä.

KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU

PL 68, 50101 Mikkeli / Patteristonkatu 3 D

Puh: 040 655 0555 / kirjaamo@xamk.fi

Y-tunnus: 2472908-2 / www.xamk.fi

Työryhmätason tuunaaminen

I. tapaaminen

Työn tuunaamisen idean esittely, jaottelu

- ajattelun tuunaus
- prosessien ja aikataulujen tuunaus
- vuorovaikutuksen tuunaus
- työympäristön tuunaus
- tehtävien tuunaus
- asennoitumisen tuunaus

Tehtävä (Learning café)

Mitkä asiat edistävät ja estävät työn tuunaamista työyhteisössä?

II(-III) tapaaminen

Työn voimavarat ja vaatimukset- lähestymistavan esittely esim. Työterveyslaitoksen Työn tuunaajan Inspiraatiokirjan avulla

Keskustelu, mitkä ovat työn voimavaroja ja vaatimuksia ko. työssä ja työyhteisössä

Ryhmätehtävänä, miten työyhteisössä voidaan tuunata työtä?

Yksilötehtävä, miten voisi itse tuunata työtään. Tavoitteeksi yksi tavoite sovitulle ajalle esimerkiksi neljäksi viikoksi

III-IV tapaaminen

- Kokemukset yksilöllisestä työn tuunaamisesta
- Kokemukset työyhteisön työn tuunaamisesta, yhteisten tavoitteiden läpikäynti
- Sovitaan työn tuunaamisen tapaamiskerrat jatkoon, mille ajanjaksolle, kuinka usein
- teemana jokaiselle kerralle eri työn tuunaamisen jaottelun idea

Yksilötason tuunaaminen

1. Pohdi, millainen merkitys työllä on sinulle ja elämällesi?
2. Millainen merkitys työllä on hyvinvoinnillesi?
3. Pohdi, millainen merkitys työlläsi on työnantajalle?
4. Pohdi työsi merkitystä yhteiskunnalle?
5. Miten voisit muuttaa työtehtäviäsi vastaamaan paremmin osaamistasi?
6. Miten voisit muuttaa työskentelytapojasi työssäsi?
7. Mitkä olisivat osaamiseen tai mielenkiinnon kohteisiin liittyviä uusia työtehtäviä?
8. Mikä olisi työtehtävä/ mielenkiinnon alue, josta olisit nykyisten työtehtävien lisäksi kiinnostunut tai haluaisit oppia?
9. Miten yhteistyötä työyhteisössänne voisi kehittää?
10. Millä tavoin työkavereihin ja heidän työhönsä voisi tutustua paremmin? (Millaisia sosiaalisia tapahtumia voitaisiin järjestää, voisitko olla järjestämisessä osallisena?)
11. Miten samanlaisia työtehtäviä tekevien kanssa voisi verkostoitua paremmin, keneen haluaisit tutustua?
12. Millaisia asioita uuden työntekijän perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon? (Voisitko toimia uuden työntekijän mentorina, tukena?)
13. Miten työympäristö tukee työntekemistäsi? Miten työympäristöä voisi muuttaa?
14. Miten työn tauotus tukee työntekemistäsi? Miten olet huomionnut palautumisen työstä?

(kysymykset 1.-12. mukaellen Slemp & Vella-Brodrick, 2013. Kysymykset 13.-14. Carve-hankkeen kysely)