

Teija Ollila

PÄIHDETYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Opinnäytetyö
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö


Toukokuu 2016



MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 20.5.2016
Tekijä(t) Teija Ollila	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminta ja nuorisotyö
Nimeke Päihdetyöntekijän työssä jaksaminen	
Tiivistelmä Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erilaista päihdetyötä tekevien kokemuksia omasta työssä jaksamisesta ja mitkä seikat auttavat jaksamaan raskaassa työssä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan niin päihdetyön alalla kuin muillakin aloilla käyttää työntekijöiden työssä jaksamisen kehittämiseen. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen korostuvat nykyisessä alati muuttuvassa työyhteiskunnassa. Myös päihdepalvelujen tarve kasvaa entistä enemmän ja niihin kaivataan nopeampaa sykliä, tästä syystä ehkäisevän päihdetyön painotusta on lisätty etenkin nuorten parissa tehtävässä työssä. Tutkimusaineisto kerättiin yksilöhaastatteluna kahdeksalta alalla toimivalta päihdetyötä tekevältä henkilöltä. Haastateltavat työskentelevät kunnan, säätiön tai järjestön toimipisteissä. Tutkimus on kvalitatiivinen ja haastattelumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin periaattein. Vastaajat olivat kaikki pitkään alalla työskennelleitä ja vastaajilla oli useita eri ammattinimikkeitä. Vastaajien yleisin koulutustausta oli sairaanhoitajan tutkinto. Yleistä heillä oli myös useamman koulutuksen omaaminen. Työssä jaksamista edistäviksi tekijöiksi nousi tärkeimpänä hyvä työilmapiiri ja työyhteisö sekä esimiehen tuki ja kannustus. Erittäin tärkeäksi koettiin myös työnohjaus ja oman vapaa-ajan toimintamuodot. Työssä jaksamisessa vastaajien mielestä edesauttaa paljon työ- ja vapaa-ajan onnistunut erottaminen toisistaan.	

Asiasanat (avainsanat)

Päihdetyö, työhyvinvointi, työssä jaksaminen

Sivumäärä

35 s +6

Kieli


Suomi

Huomautus (huomautukset liitteistä)**Ohjaavan opettajan nimi**

Sari Miettinen

Opinnäytetyön toimeksiantaja

DESCRIPTION

	<p>Date of the bachelor's thesis</p> <p>20.5.2016</p>
<p>Author(s)</p> <p>Teija Ollila</p>	<p>Degree programme and option</p> <p>Civic activities and youth work</p>
<p>Name of the bachelor's thesis</p> <p>How intoxicant workers cope at work</p>	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the study was to figure out how people working in different fields of intoxicant work experience coping at work and what factors help cope in a stressful job. The goal was to produce information that could be used in intoxicant work as well as other areas of work to improve the workers' ability to cope.</p> <p>Wellbeing and coping at work are highlighted in the current ever changing working society. The need for substance abuse services also keeps growing more and more and they require a faster cycle. For this reason the emphasis of preventative intoxicant work has been increased especially when working with youth.</p> <p>The research material was collected as individual interviews with eight people working in different fields of intoxicant work. The interviewees work either in a community's, foundation's or organization's office. The study was qualitative and the interview method was a theme interview. The material was analyzed using the principles of content analysis.</p> <p>The interviewees had all worked in the industry for a long time and they had various professional titles. The most common educational background amongst the interviewees was a nurse. It was also common for them to have many educations.</p> <p>The most important factors that improved coping at work were a good atmosphere and work community as well as support and encouragement from the boss. Professional guidance and forms of activities that you could do in your free time were also seen as very important. The interviewees also think that separating working time and free time from each other helps coping at work a lot.</p>	

Subject headings, (keywords) Intoxicant work, wellbeing, coping at work	
Pages 35 s + 6	Language finnish
Remarks, notes on appendices	
Tutor Sari Miettinen	Bachelor's thesis assigned by

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	PÄIHDETYÖ	2
2.1	Päihteet	2
2.2	Päihdetyön säännökset ja palvelut	3
2.3	Ehkäisevä päihdetyö	5
2.4	Korjaava päihdetyö	6
2.5	Päihdetyön tarpeellisuus ja haasteet	7
3	PÄIHTEET SUHTEESSA NUORIIN	9
3.1	Nuorten päihteiden käyttö.....	9
3.2	Nuorten parissa tehtävä päihdetyö.....	10
4	TYÖHYVINVOINTI.....	11
4.1	Työhyvinvoinnin sisältö	11
4.2	Työhyvinvoinnin merkitys.....	12
5	TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	14
5.1	Työssä jaksamisen edellytykset.....	14
5.2	Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät.....	14
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TEHTÄVÄT	15
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
7.1	Kohderyhmä	16
7.2	Tutkimusmenetelmä	17
7.3	Aineiston keruu.....	18
7.4	Aineiston analyysi	20
8	TUTKIMUSTULOKSET	21
8.1	Työympäristön vaikutus työssä jaksamiseen.....	21
8.2	Esimiehen merkitys työssä jaksamiseen.....	23
8.3	Työyhteisön merkitys työssä jaksamiseen.....	27
8.4	Työilmapiirin vaikutus työssä jaksamiseen	28
8.5	Omat vaikutusmahdollisuudet työssä jaksamiseen.....	30
8.6	Asiakkaat ja työn vaihtaminen.....	31
9	POHDINTA	33

9.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	34
9.2 Jatkotutkimukset ja kehittämissuunnitelmat.....	35
LÄHTEET	36

LIITE

1 Haastattelurunko

1 JOHDANTO

Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat hyvin ajankohtaisia aiheita tänä päivänä monella alalla tässä muuttuvassa ja supistusten kourissa olevassa työyhteiskunnassa. Työhyvinvoinnin merkitys korostuu työorganisaatioissa tapahtuvien muutosten yhteydessä. Työntekijän työhyvinvointi ja työssä jaksaminen vaikuttavat työtyytyväisyyteen ja tämä sekä hyvä työilmapiiri vaikuttavat työn tuloksellisuuteen.

Työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta yrityksen kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. Työhyvinvointiin laitetut varat tulevat moninkertaisena takaisin. Tutkimuksissa on todettu, että saatu hyöty on kuusinkertainen panostuksiin nähden. Eli lyhyesti sanottuna työhyvinvointiin panostetusta eurosta tulee kuusi euroa takaisin. (Työterveyslaitos 2015a.)

Olen työelämäni aikana vastannut moneen työtyytyväisyyskyselyyn, niin kuin varmaan meistä jokainen. Jokaisessa organisaatiossa on esitetty kyselyissä saadut tulokset ja kehittämissuhteet työntekijöille, mutta missään työskentelemässäni organisaatiossa ei ole tehty kyselyn tulosten perusteella mitään korjaavia muutoksia. Hyvin harvassa työyhteisössä näitä korjaavia toimenpiteitä varmaan tehdään esiin tulleiden kehittämistarpeiden myötä. Pääasiassa siksi, että kyselyn järjestäminen ei maksa yleensä mitään tai hyvin vähän, mutta korjaavat toimenpiteet vaativatkin jo työtunteja ja mahdollisesti ulkopuolisen suunnittelijan. Kaikki tämä maksaa ja vie aikaa, mutta hyvä johto, joka hoitaa asian loppuun asti saa alaisiltaan kunnioitusta. Työntekijät tuntevat myös, että heidän työhyvinvointinsa eteen tehdään organisaation taholta jotain. Tällaiseen organisaatioon sain tutustua haastateltavieni myötä.

Työhyvinvoinnin kehittämisestä vastuun kantavat niin työnantaja kuin työntekijäkin. Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä on yhteistyötä johdon, esimiesten ja työntekijän välillä. (Työterveyslaitos 2015b.) Työhyvinvointi muodostuu työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö).

Päihteistä ja niihin liittyvistä asenteista on pitkään keskusteltu yhteiskunnallisella tasolla. Kunnille on aiheutunut lisääntyneestä päihdeiden käytöstä sekä taloudellisia että työmäärällisiä rasitteita. Laadukkaita päihdepalveluja tarvitaan entistä enemmän ja

nopeammalla syklillä. Ehkäisevän päihdetyön painotus onkin lisääntynyt huomattavasti viime aikoina ja erityisesti nuorten parissa työskennellessä. (Ehkäisy ja hoito 2007.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia päihdetyötä tekevien työssä jaksamista kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Kiinnostus aiheeseen on lähtenyt omasta päihdetyön taustastani. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia päihdetyössä toimivien työntekijöiden keinoja jaksaa työssään. Aineistonkeruumenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä ja jokaisella on myös omat keinonsa työssä jaksamiseen. Tarkastelen opinnäytetyössäni miten eri elementit vaikuttavat yksilön työssä jaksamiseen, kuten työntekijä itse, työyhteisö ja esimies.

Tutkimuksen kohderyhmänä on kahdeksan päihdetyöntekijää, jotka työskentelevät kuntasektorilla, järjestössä tai säätiössä. Haastateltavien joukossa on naisia sekä miehiä, joista osa toimii yksilövastaanotto periaatteella, osa ryhmämuotoisessa työssä ja osa tehden molempia työmuotoja.

2 PÄIHDETYÖ

2.1 Päihteet

Päihteillä tarkoitetaan laajassa merkityksessä sekä laillisia että laittomia päihdyttäviä aineita. Päihde-nimitystä käytetään kaikista kemiallisista aineista, jotka aiheuttavat humalatilan tai päihtymyksen tunteen. Suomessa päihteisiin luetaan tupakka, alkoholi, huumausaineet ja tekniset liuottimet. Huumausaineiksi luokitellaan jotkut lääkkeet, sienet, kannabis, LSD, heroiini ja amfetamiini. (Kylmänen 2005, 25.) Päihteisiin luetaan myös kofeiini ja nikotiini (Työturvallisuuskeskus 2005, 36). Päihteinä käytettävät ja riippuvuutta aiheuttavat lääkkeet ovat yleisimmin bentsodiatsepiinit sekä pitkä- ja lyhytvaikutteiset unilääkkeet. Suomessa on 300 000 – 400 000 bentsodiatsepiinien käyttäjää ja näistä 20 000 – 30 000:n arvioidaan olevan vaikeasti riippuvaisia. Lääkkeiden käyttö päihtyvään tarkoitukseen onkin lisääntynyt huomattavasti 1990-luvulla ja bentsodiatsepiiniriippuvuus on tällä hetkellä Suomen kolmanneksi merkittävin päihdeongelma. (Työturvallisuuskeskus 2005, 40.)

Alkoholi ja huumeet vaikuttavat ihmiseen kolmella tasolla. Päihteiden välitön vaikutus eli tunteiden ja havaintojen muuttuminen johtuu välittäjäaineista tärkeimmän eli dopamiinin lisääntymiseen aivoissa. Dopamiini vaikuttaa hyvinvointiin, kognitioon ja liikkeisiin. Päihteiden pitkäaikainen vaikutus kehittää toleranssia ja vieroitus päihteistä aiheuttaa vieroitusoireita. Aivot tottuvat päihteeseen ja sopeuttavat toimintansa sen mukaan, joten tarvitaan aina vaan suurempi määrä päihteitä, jotta aivot voivat normalisoida itsensä. Päihteiden toistuva käyttö vaikuttaa aivoja vahingoittavasti ja tuloksena voi olla neurologinen vaurio. Se voi olla kuulo-, näkö- tai liikevamma, dementia, muistiongelmia, aivoverenvuoto, persoonallisuusmuutos tai väkivaltainen käytös. Eri-laiset neuropsykologiset vauriot ovat yleisiä päihdehoitoon tulevilla. (Myllyhoito.)

2.2 Päihdetyön säännökset ja palvelut

Päihdehuoltolain (1986/41) mukaan päihdehuollon tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden ongelmakäyttöä sekä siihen liittyviä sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja sekä edistää päihteiden ongelmakäyttäjän ja hänen läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta. Päihdetyö koostuu ehkäisevästä päihdetyöstä ja korjaavasta päihdetyöstä. Päihdehuoltolaki myös velvoittaa kunnan järjestämään päihdehuollon sisällöltään ja laajuudeltaan sellaiseksi kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää.

Jokaisella kunnalla tulee olla päihdestrategia, joka on osa kunnan terveys- ja hyvinvointistrategiaa. Strategiassa määritellään miten kunnassa järjestetään päihdepalvelut ja miten ehkäistään päihdehaittojen syntymistä sekä selvitetään työnjako päihdepalveluissa. Päihdestrategia voi olla muiden kuntien kanssa yhteistyössä laadittu. Strategiassa pitää olla määriteltynä päihdepalveluilta lainsäädännön edellytykset, tavoitteet, arviointikeinot, yhteistyö, vastuu, työnjako ja seurantakeinot. Siitä pitää näkyä myös palveluiden saatavuus, hakeutuminen palveluihin, tiedotus- ja rahoituskäytännöt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002.)

Suomessa päihdetyötä tekevät monet eri tahot. Lakisääteisten päihdepalvelujen toteuttamisesta ja ennalta ehkäisevästä toiminnasta vastuu on kunnilla. Myös monet järjestöt ja yhteisöt tekevät päihdetyötä, joista osa tarjoaa erityisesti työelämään sopivia ja työikäiselle väestölle suunnattuja palveluita. Valtakunnallisina päihdetyötä tekevinä tahoina mainittakoon A-klinikkasäätiö, Myllyhoitoyhdistys ry ja Elämäntapaliitto. (Työ-

turvallisuuskeskus 2005, 45–47.) Elämäntapaliitto on toiminut vuodesta 2012 lähtien nimellä EHYT ry (Varjonen 2015,44).

Ehkäisevää päihdetyötä tekevät viranomaiset, järjestöt, yritykset ja yhteisöt. Työtä tehdään esimerkiksi osana kunnan sosiaali- ja terveystalvveluja, kouluissa, nuorisotoiminnassa ja muussa vapaa-ajantoiminnassa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.) Ehkäisevää päihdetyötä säätelevät pääasiassa raittiustyölaki (1982/828), raittiustyöasetus (822/76) ja päihdehuoltolaki (1986/41). Ehkäisevä päihdetyö näkyy edellä mainittujen lisäksi lainsäädännössä mm. kansanterveyslain, lastensuojelulain ja nuorisolain lisäksi käynnissä olevissa poliittisissa ohjelmissa (mm. Terveyst 2015–kansanterveysohjelma, Kaste ja Lanuke) sekä toimintapoliittikkoja ohjaavissa palvelujen laatusuosituksissa (esim. päihdepalvelujen laatusuositukset ja ehkäisevän päihdetyön laatuksiteerit). (Varjonen 2015, 39.)

Kansallisessa mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassa on tehty seuraavanlaisia linjauksia mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi. Vahvistetaan asiakkaan asemaa muun muassa yhdenvertaistamalla palveluihin pääsyä. Panostetaan ehkäisyyn korottamalla alkoholiverotusta, lisäämällä itse vaikuttamisoikeutta sekä tunnistamalla ongelmien siirtyminen sukupolvelta toiselle. Pyritään tarjoamaan palvelut toimivana kokonaisuutena lisäämällä mielenterveys- ja päihdetyön päiivystyksellisyttä ja tehostamalla työterveyshenkilöstön varhaista puuttumista ongelmiin. Sekä kehitetään ohjauskeinoja lakien päiivittämällä, valtiovavustusten lisäämisellä ja opetuksen sisällön määrittämällä. (Sosiaali- ja terveystministeriö 2012.)

Päihdehoidon palvelut toteutetaan Suomessa sekä sosiaali- että terveydenhuollossa. Erityispaalvelut pääosin sijoittuvat sosiaalihuollon puolelle. Erityispaalvelujen avohoito on asiakkaalle maksutonta, mutta laitoshoitaa ja asumispaalveluja varten asiakas tarvitsee maksusitoumuksen kotikunnan sosiaalitoimistosta. Paalveluja voivat toteuttaa kunnalliset ja yksityiset toimijat sekä kolmannen sektorin toimijat. (Varjonen 2015, 64.)

A-klinikat ja nuorisoasemat tarjoavat huumeiden käyttäjille avohuollon erityispaalveluja. Paalvelumuotona voivat olla esimerkiksi yksilö-, perhe- tai ryhmäterapia, korvaushoito tai psyykkisen ja somaattisen tilan kartoitus perustuen asiakkaan tarpeeseen. Katkaisu- tai vieroitushoito on ympärivuorokautista ja tapahtuu laitoksessa. Sen tavoitteena on vieroitusoireiden hoitaminen, päihdekierteen katkaisu ja jatkohoidon

suunnittelu. Päihdehuollon kuntouttava laitoshoido on myös ympärivuorokautista, mutta pidempi aikaista kuin katkaisuhoido. Kuntouttava laitoshoido on kokonaiskuntoutusta ja perustuu hoitosuunnitelmaan ja sen pituus määrittyy yksilöllisesti. Asumispalveluiden tavoitteena on tukea asiakkaan päihdeettömyyttä ja turvata hänen asumisen sekä ohjata hänet palvelujen piiriin. Kuntouttavaa asumista voivat olla palveluasuminen, myös tehostettuna, tukiasuminen sekä tuettu asuminen. Huumehoitoa voidaan antaa myös sairaaloissa joko ensiavussa, psykiatrian poliklinikoilla tai osastoilla. (Sosiaali- ja terveystministeriö 2002.)

Terveyskeskuksissa huumeiden käyttöön annettava hoito on yleensä keskusteluapua päihdehoitajan kanssa, korvaushoitoa, vieroitushoitoa tai somaattisten sairauksien hoitoa. Lastensuojelu ja sosiaalitoimi tarjoavat myös keskusteluapua ja hoitoon ohjausta. (Varjonen 2015, 65.)

A-klinikoiden asiakasmäärä on vähentynyt vuonna 2014 noin kolme prosenttia verrattuna vuoteen 2013, nuorisoasemien noin seitsemän prosenttia. Laitoskuntoutuksen ja asumispalveluiden asiakasmäärät ovat samansuuntaisia, mutta asumisvuorokausien määrä nousi samalla ajanjaksolla noin kolme prosenttia. Korvaushoitopotilaiden määrä on noussut 2000-luvulla. Kuntien kustantamissa palveluissa päihdepalveluiden käyttömenot kasvoivat vuodesta 2013 vuoteen 2014 5,6 prosenttia. Diagnosoituun alkoholisairauteen liittyvät hoitajaksot terveydenhuollon vuodeosastoilla on vähentynyt vuosina 2010–2014. Vastaavana aikana hoitajaksot, joiden syynä on alkoholipäihdetyystila, ovat lisääntyneet noin 12 prosenttia. (Päihdetilastollinen vuosikirja 2015.)

2.3 Ehkäisevä päihdetyö

Ehkäisevä päihdetyö on toimintaa, jonka tavoitteena on edistää terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia edistämällä päihdeettömiä elintapoja, ehkäisemällä ja vähentämällä päihdehaittoja sekä lisäämällä päihdeilmiön ymmärrystä ja hallintaa. (Jokinen 2006.)

Varjosen (2015, 41) mukaan Pylkkänen ym. (2009) ovat selvittäneet, että kun aikuisille kohdennetussa ehkäisevässä päihdetyössä korostetaan usein terveyshaittoja ja riskitekijöitä, niin nuorten parissa ehkäisevää päihdetyötä voidaan tehdä puhumatta lainkaan päihdeistä ja keskittymällä nuoren kannalta tärkeiden asioiden käsittelyyn.

Nuorisotyössä ehkäisevä tarkoittaa, että nuori saa tarvittaessa ohjausta, apua ja tukea kasvu- ja sosiaalistumisprosessissa esiin tulleisiin kysymyksiin, joita hän ei ehkä itse osaa ratkaista. Olennaisinta on, että nuori on itse mukana omien asioidensa ratkaisussa.

Nuorten parissa toimiville ammattilaisille laadukasta ja monipuolista tietoa ehkäisevästä päihdetyöstä nuorten parissa tarjoaa Preventiimi, joka on valtakunnallinen nuorisolan ehkäisevän päihdetyön osaamiskeskus. Se kehittää nuorisolan ehkäisevää päihdetyötä verkostoyhteistyön, ammatillisten täydennyskoulutusten ja tukimateriaalien avulla. (Varjonen 2015, 41.)

Ehkäisevää päihdetyötä on Suomessa tehty 1870-luvulla syntyneestä raittiusliikkeestä alkaen. Ja se on historiansa aikana muuttunut yleisestä valistavasta raittustyöstä paikalliseksi monialaiseksi verkostotyöksi ja palvelujen ketjuttamiseksi. 1980-luvulla päihdetyö jaettiin ehkäisevään ja korjaavaan päihdetyöhön. Ensisijaisesti ehkäisevä päihdetyö kohdennettiin lapsiin ja nuoriin, tarkoituksenaan puuttua päihdeongelmiin jo varhain. Korjaava eli hoitava ja kuntouttava päihdetyö sisältää kuitenkin aina myös ehkäiseviä elementtejä. Jos päihdeongelmaista vanhempaa hoidetaan, niin työ on samalla ehkäisevää tulevaisuuden ja perheen lasten kannalta. (Lappalainen- Lehto ym. 2007, 145.)

2.4 Korjaava päihdetyö

Korjaava päihdetyö on päihdehaittoihin ja niihin johtaneeseen käyttöön kohdistuvat palvelut, ongelmakäytön ja päihderiippuvuuden hoitopalvelut sekä niiden haittojen vähentäminen ja pahenemisen ehkäisy ja ylipäätään päihdeongelmien uusimisen ehkäiseminen (Jokinen 2006).

Korjaavaa päihdetyötä voidaan toteuttaa avohoitona, katkaisu- ja vieroitushoitona laitoksissa sekä kuntouttavana laitoshoidona tai asuinpalveluina. Korjaavaa päihdetyötä voidaan tehdä yhdessä mielenterveyspalveluiden kanssa, koska päihdeongelmat ja mielenterveysongelmat liittyvät läheisesti toisiinsa. Korjaavaa päihdetyötä tehdään myös yleisissä kunnallisissa palveluissa kuten lastensuojelussa ja sosiaali- ja terveyspalveluissa. Nuorisolan perinteiseen työkenttään ei kuulu päihdehoito ja – kuntoutus, mutta kuitenkin osa nuorisotyöstä tehdään työpajoilla, nuorten kuntoutusyksiköissä

sekä nuorisohuoltolaitoksissa. Yhteinen työkenttä ja rajapinta ehkäisevälle ja korjaavalle päihdetyölle on riskiehkäisyalue. On kuitenkin muistettava, että pidemmälle edennyt korjaava päihdetyö on samalla myös ehkäisevää toimintaa, sillä sen tarkoitus on estää paluu elämään, jossa päihteiden käyttö mahdollistuu. Täten monesti ehkäisevän ja korjaavan päihdetyön jyrkkä rajan veto ja erottaminen toisistaan on hankalaa. Päihdetyössä ei ole pohdittu riittävästi työnjaon sisältöä ehkäisevän ja korjaavan työn välillä ja monesti korjaavaan päihdetyöhön kohdennetaan resursseja enemmän ja ehkäisevä työ jää varjoon. (Pylkkänen ym. 2009.)

2.5 Päihdetyön tarpeellisuus ja haasteet

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on tehnyt vuonna 2014 tutkimuksen päihdehuollon huumeasiakkaista, johon osallistui 86 huumehoitoyksikköä ja tietoja saatiin 1891 asiakkaasta. Tilastoraportin tulos oli, että huumeasiakkaat olivat pääosin miehiä (66 %) ja valtaosin 20–34-vuotiaita (61 %). Asiakkaiden koulutustaso oli matala. Opiskelijoi- tai työssäkäyviä oli 27 prosenttia asiakkaista. Asunnottomien osuus oli 9 %. Ja suurin osa huumeasiakkaista oli ollut aiemminkin päihdehoidossa (83 %) ja käyttänyt myös suonensisäisesti huumeita (77 %). (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.)

Työttömyys lisää alkoholin käyttöä ja alkoholikuolemat ovat kasvusuunnassa (Sneck Petra 2011). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan syyskuussa 2015 työttömiä oli 225 000, mikä oli 7000 enemmän kuin vuotta aiemmin. Syyskuussa 15–24-vuotiaita nuoria oli yhteensä 642 000, heistä työllisiä oli 242 000 ja työttömiä 53 000. Nuorten 15–24-vuotiaiden työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta, oli syyskuussa 17,9 prosenttia eli sama kuin vuotta aiemmin. (Tilastokeskus.)

Terveys 2000 tutkimuksen mukaan suomalaisista miehistä 6,5 prosentilla on alkoholi-riippuvuus ja 1,4 prosentilla naisista. Alkoholin kokonaiskulutuksen lisääntyminen 2000-luvulla näkyy monenlaisten alkoholihaittojen lisääntymisenä. Lastensuojelun tarpeen lisääntymisen aiheuttaa vanhempien päihdeongelmista kärsivien lasten pahoinvointi. Nuorten päihteiden käyttö on tasaantunut, mutta runsaasti päihteitä käyttävien nuorten syrjäytyminen pahenee. Päihteiden käyttö vierottaa myös työelämästä ja sinne on vaikea nousta takaisin. Alkoholin pitkäaikaisen käytön aiheuttamat sairaudet ja kuolemat ovat kasvaneet. Vuosittain Suomessa kuolee lähes 3000 ihmistä, menettämiseen alkoholilla on jonkinlainen osuus. (Moring ym. 2011.)

Eurooppalainen koulutustutkimusten sarja nuorten päihteiden käytöstä osoittaa, että suomalaisnuoret tupakoivat ja käyttävät alkoholia aiempaa vähemmän. Sen sijaan muun muassa huumeiden käyttö ja kokeilut ovat lisääntyneet. Kannabiksen käyttö on yleistynyt. Kun vuonna 1995 viisi prosenttia koululaisista oli käyttänyt kannabista, vuonna 2011 heitä oli 11 prosenttia. Muita huumeita kokeilleiden osuus oli myös hie-
man kasvanut. (OPM.)

Monissa työtehtävissä työntekijä joutuu oman perustyönsä ohella tekemään päihdetyötä, vaikka se ei ole hänen päätyönsä. Tällaisia työtehtäviä voi olla neuvolassa, päivähoidossa, lääkäreiden vastaanotolla, oppilaitoksissa, vuodeosastoilla, varuskunnassa, sosiaalityössä, vammaishuollossa tai kotipalvelussa. Neuvolassa ja päivähoidossa lapsen seurana voi olla päihtynyt vanhempi. Oppilaitoksissa ja varuskunnassa voi olla eriasteista päihteiden käyttöä oppilailta tai alokkailta. Vammaisella asiakkaalla saattaa olla päihteiden käyttöä tai kotipalvelun työntekijä saattaa kohdata kohteessaan päihtyneen asiakkaan. Monissa näistä paikoissa puhutaan myös ehkäisevästä päihdetyön tekemisestä vaikka itse päihdetyö ei ole työntekijän päätyö. (Lappalainen-Lehto ym. 2007, 233–234.)

Päihdealalla oli 1990-luvulla kaksi merkittävää muutosta, silloin Suomessa alkoi talouslama ja maahan tuli niin sanottu toinen huumeaalto, ensimmäinen oli 1960–70-lukujen taitteessa. Päihdepalveluja ajettiin voimakkaasti alas laman aikana ja erityisesti laitospalveluja supistettiin. Huumeiden käytön lisääntyminen aktivoi alan tutkijoita ja ammattilaisia kehittämään huumehoitoja. Vuosikymmenen lopulla käynnistettiin ensimmäiset terveysneuvontapisteet ja alettiin kehittää matalan kynnyksen palveluja. Alkoholin kulutus kasvoi nopeasti 1969 keskioluen vapautumisen myötä sekä 1990-luvulla haittojen ehkäisemismenetelmien käyttömahdollisuuksien vähenemisen myötä. 2000-luvulla kulutuksen kasvu on jatkunut hinnan halventumisen ja anniskelupaikkojen lisääntymisen kautta. (Lappalainen-Lehto ym. 2007, 11.)

Päihteiden käytöllä on myös monenlaisia haitallisia vaikutuksia terveyteen, näitä ovat mm. liikalihavuus, diabetes, kihti, maksan ja haiman sairaudet, erilaiset aivojen toimintaan vaikuttavat vauriot, mielenterveysongelmat, unihäiriöt ja hermosto-ongelmat. (Lappalainen-Lehto ym. 2007, 87–100.)

Päihdehoidosta puhuttaessa on tiedostettava, ettei ole olemassa mitään ovea, josta mennään sisään hoitoon ja toisesta ovesta tultaisiin ulos terveenä. Hoito on käytännössä erilaisten asioiden järjestelyä. Päihdehoidossa ei ole mitään yhden yön ihmeitä. (Kylmänen 2005, 24.)

Päihdetyössä on käytössä kansallisia ja paikallisia strategioita, jotka edellyttävät päihdeohjelman laatimista sekä ohjeistusta. Päihdeohjelman tavoitteena on tuottaa työntekijälle tai toimijalle työväline työn avuksi sekä yhteisölle yhteiset päihteisiin liittyvät toimintatavat. Päihdeohjelman toteuttaminen saattaa joskus aiheuttaa vaikeita tilanteita työryhmälle. Velvollisuus reagointiin ja nuoresta huolestuminen voivat aiheuttaa henkistä kärsimystä. Työryhmään voi joskus myös kohdistua uhkailua ja väkivaltaa. (Kylmänen 2005, 34–35, 44.)

3 PÄIHTEET SUHTEESSA NUORIIN

3.1 Nuorten päihteiden käyttö

Nuorten päihteiden käyttöön liittyy monia tekijöitä, kuten perintö- ja ympäristötekijät sekä psykologiset ja sosiaaliset tekijät. Perhe-elämällä on vaikuttavin merkitys nuoren käyttäytymiseen. Ahlström ym. (2002) tutkimuksen mukaan tytöt, jotka asuvat vanhempien luona, joiivat harvemmin itsensä humalaan, kuin tytöt, jotka asuvat yksinhuoltaja- tai uusioperheessä. Tyttöjen kohdalla myös isäsuhteen laadulla sekä tyytyväisyydellä perheen talouteen ja omaan itseensä oli yhteys vähäiseen alkoholin juomiseen. Tutkimustulokset poikien kohdalla olivat samansuuntaisia, mutta poikien humalajuomisella ei ollut yhteyttä talous ja terveysasioihin. Nuorten humalajuomisella ei todettu olleen yhteyttä vanhempien koulutukseen.

Kouluterveyskyselyn 2013 mukaan laittomia huumeita on ainakin kerran kokeillut 9 prosenttia peruskoulun oppilaista, 13 prosenttia lukiolaisista ja 21 prosenttia ammatillisten oppilaitosten opiskelijoista (Varjonen 2015, THL-raportti).

Vuoden 2010 väestökyselyn mukaan väestömme 15–69-vuotiaista 17 prosenttia on joskus kokeillut kannabista, miehistä 20 % ja naisista 13 %. Kokeilut painottuvat erityisesti nuorten 25–34-vuotiaiden aikuisten ikäluokkaan, joissa kokeilu aste oli 36

prosenttia. Joskus elämänsä aikana amfetamiinia on kokeillut 2,1, ekstaasia 1,7, kokaaniinia 1,5 ja opiaatteja 1,0 prosenttia. Nuorilla 25–34-vuotiailla vastaavat lukemat ovat 6,4, 5,9, 4,3 ja vajaa 3 prosenttia, eli reilusti suuremmat. Uudempi ilmiö huumeiden käytössä on kannabiksen kotikasvatus, joka on lisääntynyt nopeasti. Takavarikkoja oli vuonna 1990-luvulla muutamia satoja, kun taas vuonna 2010 jo 15000 kasvia. (Varjonen 2015.)

Nuorten kohdalla yleisin riippuvuus alkuvaiheessa syntyy päihteiden käytön tilanteisiin. Kaverit ja hauskanpito yhdistetään usein käyttötilanteisiin ja tällöin päihteiden käyttö voi lisätä rohkeutta tehdä jotain jännittävää. Useimmiten varsinaiset päihde-diagnoosien kriteerit eivät täyty nuoren kohdalla, sillä harvemmin nuori käyttää päihdeitä lääketieteellisesti riippuvuustasoisesti. Kriteereistä nuorelta voi puuttua vieroitusoireet vaikka muita päihderiippuvuus-kriteerejä täytyisikin. (Kylmänen 2005, 23.)

Nuorten päihdeongelmilla on suora vaikutus myös mielenterveyteen. Mitä aikaisemmin nuori aloittaa päihteiden käytön ja jos se on runsasta, niin sitä todennäköisemmin nuori oireilee psyykkisesti ja useimmiten kärsii jostain mielenterveyden häiriöstä samanaikaisesti. Erilaiset päihdekokeilut ovat tavallisia nuorilla ja alkoholi on yleisin päihde tupakan lisäksi. Päihdehäiriön yleisin kehittymisikä alkaa 14–15-vuotiaana ja päihdehäiriöstä voidaan puhua silloin, kun päihdeet alkavat hallita nuoren elämää. Noin viisi prosenttia nuorista kärsii arvioiden mukaan diagnoosikriteerit täyttävistä päihdehäiriöistä, yleensä alkoholin käyttöön liittyen. Kuitenkin huomattavasti useammalla on eriasteisia päihdeongelmia. (Marttunen ym. 2013.)

3.2 Nuorten parissa tehtävä päihdetyö

Nuorten päihteiden käyttö on vähentynyt koko 2000-luvun ajan erityisesti alle 18-vuotiaiden ikäryhmässä, mutta siitä huolimatta päihdetyötä on syytä jatkaa nuorison parissa. Päihdetyössä syyllistäminen, leimaaminen ja moralisointi eivät ole tuloksia tuottavaa toimintaa, ei etenkään nuorten parissa. Nuorten parissa tehtävä ehkäisevä päihdetyö on arvostettua ja laaja-alaista, mutta usein hyvin levällään. Ei tiedetä kuka sitä voi tehdä ja kenelle vastuu kuuluu ja kuka valvoo laatua. Haasteena ovat ehkäisevän päihdetyön suunnitteluohjauksen monitahoisuus ja lainsäädännön päällekkäisyydet koskien kuntien velvoitteita. (Pylkkänen ym. 2009.)

Päihdetyö ei ole vain kunnan sosiaali- ja terveydenhuoltoa, vaan päihdetyötä tehdään myös oppilaitoksissa, nuorisotyössä, kulttuuri- ja vapaa-ajan toiminnassa, yhdyskuntasuunnittelussa sekä elinkeinoelämässä. Järjestöillä ja muilla kolmannen sektorin toimijoilla on suuri merkitys myös päihdetyössä. Käytännön toiminnan tasolla päihdetyön muodot voidaan jakaa kolmeen osaan; yleiseen ehkäisyyn, riskiehkäisyyn ja päihdehoitoon. Ehkäisevä päihdetyö keskittyy parantamaan nuorten ymmärrystä päihdeiden käyttöön liittyvistä erilaisista riskeistä ja vahvistamaan niiltä suojaavia tekijöitä. Suojaavat tekijät liittyvät yleisesti nuorten elinympäristöön ja siinä vaikuttaviin sosiaalisiin suhteisiin. (Pylkkänen ym. 2009.)

Nuorten päihdeongelmissa varhaisella tunnistamisella on tärkeä merkitys, tällöin ongelmiin voidaan helpommin vaikuttaa. Päihdehoito nimenomaan edellyttää ongelmille altistavien tekijöiden sekä niiltä suojaavien tekijöiden tunnistamista. Hoidon aikana pyritään vähentämään altistavia tekijöitä ja vahvistamaan suojaavia tekijöitä. Päihdehäiriöiselle nuorelle on hyvin yleistä moniongelmaisuus ja hoidossa pyritäänkin ottamaan huomioon myös nuoren oma kehitysvaihe sekä sosiaalinen ympäristö. (Marttunen ym. 2013.)

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvoinnin sisältö

Työhyvinvointi syntyy, kun työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointi oli 1900-luvun alkupuoliskolla työvoiman suojelua fysikaalisilta, kemiallisilta ja biologisilta altistavilta tekijöiltä, kun taas nykyään huomio on kiinnittynyt työhyvinvoinnin keinoissa, lähestymistavoissa ja menetelmissä ihmisten kanssakäymiseen. Työhyvinvointiin vaikuttaa suuresti se, miten ihmissuhdekuormitusta pystytään säätämään. (Virtanen & Sinokki 2014, 30.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ ja sen mielekkyys, terveys, hyvinvointi ja turvallisuus. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät, kuten hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen ja siihen sitou-

tumiseen sekä sairauspoissaoloihin. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esimerkiksi työolojen ja ammatillisen osaamisen kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työhyvinvointi on yhteistyötä johdon ja työntekijän välillä ja kaikilla on vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä työpaikalla. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa monella tapaa työn tulokseen. Se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, maineeseen ja taloudelliseen tulokseen. (Työterveyslaitos 2015a.)

Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan asia, mutta ei myöskään yksinomaan työntekijän asia. Hyvä terveys ja fyysinen kunto auttavat, mutta eivät yksistään riitä. On todistettua, että työssä jaksaminen on hyvän henkilöstöjohtamisen lopputulos. Hyvinvoivan työntekijän ja työyhteisön tuloksellisuus ei ole mikään liikesalaisuus. Henkilöstön hyvinvointiin käytetyt panostukset muuttuvat nopeasti plussaksi viivan alle. on todistetusti näytetty, että työvoiman hyvinvointiin sijoitettu euro tuo itsensä takaisin vähintään kolminkertaisena, joskus jopa kymmenkertaisena. Hyvästä työilmapiiristä tunnistaa tuloksellisen työpaikan. (Nykänen 2007.)

Rauramo (2004, 40) on kehittänyt työhyvinvoinnin portaat, jotka kuvaavat monipuolisesti työhyvinvoinnin sisältöä.

- Psykologiset tarpeet: terveyden huolto, liikunta, ruoka, lepo, vapaa-aika
- Turvallisuuden tarve: työyhteisö, työympäristö, palkkaus, ergonomia, työn järjestelyt
- Liittymisen tarve: ryhmät, tiimit, johtaminen, esimiestyö, me-henki
- Arvostuksen tarve: arvot, kulttuurit, tavoitteet, strategia. palautejärjestelmät, kehityskeskustelut
- Itsensä toteuttamisen tarve: urakehitys, oppimisen ja osaamisen hallinta, suunnittelu, luovuus

4.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Virtanen ja Sinokki (2014) ovat kirjassaan tutustuneet psykologian professori Martin E.P. Seligmanin (2011) tutkimuksiin hyvinvoinnin teorioihin. Seligmanin ajattelussa

hyvinvointi koostuu viidestä elementistä, joiden yhteisvaikutus säätelee ihmisen hyvinvointia ja autenttisen onnellisuuden kokemusta. Seligmanin erittelemät elementit ovat positiivisuuden tunne, kytkeytyminen ja mukaan pääseminen, vuorovaikutukselliset ihmissuhteet, elämän tarkoitus ja määränpää sekä aikaansaannokset. Kirjassa on myös tutustuttu sosiologian professori Siegwart M. Lindenbergin (2008) hyvinvointiteoriaan. Lindenbergin idea on se, että yksilö voi säädellä itse hyvinvointiaan asettamalla toiminnalleen tietynlaisia motiiveja ja tavoitteita. Lindenbergin hyvinvointiteoriassa ajattelun lähtökohtana ovat yksilölliset tarpeet, jotka voivat olla tuotannollisia, aineellisia tai sosiaalisia.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Alueellinen terveys- ja hyvinvointitutkimuksesta saatujen tulosten perusteella neljännes 20–54-vuotiaista suomalaisista uskoo, ettei jaksakaan todennäköisesti työskennellä vanhuuseläkeikänsä saakka. Lähes viidennes samasta ikäryhmästä kokee työkykynsä heikentyneeksi. Ja lähes puolet kokee työnsä henkisesti vähintään melko rasittavaksi. (Toivonen 2013.)

Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet ovat organisaatiossa tärkeitä ja niiden hyödyt näkyvät kansantalouden, yrityksen ja yksilön tasolla. Kansallisella tasolla työhyvinvointia edistävien toimien hyödyt näkyvät yrityksen tuottavuudessa, työssäolon lisääntymisenä, työurien pidentymisenä ja eläkkeelle jäännin siirtymisessä myöhempään ajankohtaan. Yrityksen tasolla hyödyt näkyvät yrityksen imagossa, tuloksessa, kilpailukyvyssä, laadussa, arvostuksessa ja oppimisessa. Yksilötasolla hyödyt ilmenevät stressin vähenemisessä, paremmassa motivaatiossa ja työurassa sekä paremmassa työn ja vapaa-ajan laadussa. Yksilötasolla hyödyistä voisi tarkemmin mainita terveyden ja hyvinvoinnin paranemisen sekä vapaa-ajalla että työssä ja tätä kautta fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kohoamisen ja työkyvyn ylläpidon. (Anttonen & Räsänen 2009, 19.)

Hyvinvoivana työntekijä on yritykselle arvokkain ja siksi hyvinvoinnin huolehtimisen rajausta ei olisi järkevää vetää vain työtä koskeviin asioihin. On todettu, että luovat harrastukset, kuntoilu, sosiaaliset suhteet ja tyydyttävä perhe-elämä auttavat työuupumuksen vähentämisessä, työväsyydestä palautumisessa ja työn kuormittavuudesta selviämisessä. (Leskinen & Hult 2010, 80.)

5 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

5.1 Työssä jaksamisen edellytykset

Työssä jaksamisen perusedellytykset muodostuvat kunnollisista työoloista, työssä tarvittavasta osaamisesta, mielekkästä työstä sekä työntekijän työkyvystä ja yksityiselämästä. Kunnollisilla työoloilla tarkoitetaan työpaikkaa, joka on turvallinen ja jossa työolosuhteet ovat kunnossa, työn määrä on sopiva ja työn järjestelyt ovat kunnossa. Työntekijän osaamiseen ovat yhteydessä työn vaativuus, vaihtelevuus ja mahdollisuus uuden oppimiseen. Mahdollisuus oppimiseen on tärkeää työn muuttuessa. Asioiden muuttumattomuutta ei kannata tavoitella, sillä ajan kuluminen muuttaa niin työtä kuin sen tekijääkin. Työn mielekkyys on vaihtelevaa ja sen säilyttämiseksi tarvitaan monia asioita mm. luottamusta toisilta, oikeudenmukaisuutta esimieheltä, työn arvostusta ja palkitsevuutta sekä toimivia henkilösuhteita ja vuorovaikutusta. Oman työkyvyn ja terveyden lisäksi yksityiselämässä tapahtuvat asiat vaikuttavat työssä jaksamiseen. Täytyy muistaa, että kukaan ei ole täydellinen eikä ihminen ole kone. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto.)

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet eri asiat ja yksi tärkeimmistä on oma motivaatio työhön. Motivaation säilyttämiseksi työn tulisi olla mielekäästä, sopivasti haasteellista ja tuloksellista, mutta myös palautteen saamisella on suuri merkitys omaan työmotivaatioon. Työn kuormittavuus tulisi olla oikeassa suhteessa työntekijän jaksamiseen ja mielenkiinnon ylläpitämiseen. (Niskanen ym. 1998, 23–25.)

Kun työssä jaksaminen tuntuu raskaalta, niin keskustelu esimiehen kanssa voi olla ensimmäinen asiaa auttava tekijä. Jos työssä jaksaminen taas vaikuttaa työntekijän terveyteen, niin silloin on syytä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. (JHL.)

5.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Pulkkinen ym. (2003) ovat tutkineet opinnäytetyössään hoitohenkilökunnan jaksamista työssään ja tutkijat ovat todenneet, että työssä jaksamista heikentävä tekijä on kiire. Heidän tutkimuksessaan on todettu, että kiire saattaa johtua henkilökunnan vähäisestä määrästä ja siitä, että sijaisia ei saa palkata. Näin ollen työmäärät kasvavat suuriksi ja työntekijät eivät ehdi tehdä työtään tarpeeksi hyvin. Toinen työssä jaksamiseen hei-

kentävästi vaikuttava seikka on väkivaltaiset potilaat, jotka lisäävät turvattomuuden pelkoa. Tutkimuksessa todettiin myös, että työssä jaksamiseen vaikuttavat ruumiillisesti raskas työ ja vajavaiset työskentelytilat.

Joufs ja Pärssinen (2003) ovat opinnäytetyössään tutkineet sairaanhoitajien työssä jaksamista. Tutkimuksessa on todettu kuormittaviksi tekijöiksi työmäärä ja sijaisten pula. Työn psyykkinen kuormittavuus oli heikentävästi vaikuttava seikka työssä jaksamiseen. Edistäviä tekijöitä olivat vapaa-aikaan liittyvät tekijät ja työilmapiiri sekä työntekijät.

Opinnäytetyössä ”Tampereen kaupungin kotihoidon terveyden- ja sairaanhoitajien työssä jaksaminen” on selvitetty hoitajien omaa työssä jaksamista, keinoja sen tukemiseen ja eri tekijöiden vaikutusta työssä jaksamiseen. Yleisemmät työssä jaksamiseen liittyvät tekijät olivat vastaajien mielestä suhteet työkavereihin ja esimieheen. Tärkeinä pidettiin avoimuutta, yhteishenkeä, luottamuksellisuutta ja tukea työyhteisössä. Positiivisen ja kannustavan palautteen esimieheltä kerrottiin tukevan työssä jaksamista, mutta samalla esimieheltä toivottiin enemmän tukea työhön liittyvissä asioissa. Työnkuormittavuuden ja kiireen kerrottiin vaikuttavan heikentävästi työssä jaksamiseen. (Salminen & Vähä-Touru 2011.)

Leinonen (2011) on tutkinut pro gradu työssään työssä jaksamista varhaiskasvatuksessa ja nimennyt työssä jaksamista edistävät tekijät voimavaroiksi. Hän on tutkimuksessaan todennut, että työssä jaksaminen on paljolti kiinni yksilön omasta elämäntilanteesta. Haastateltavat ovat todenneet, että jos omassa perhe-elämässä tai sosiaalisessa suhteissa ei ole kaikki kunnossa, niin se vaikuttaa yksilön työssä jaksamiseen ja uupumiseen työssä. Erityisiksi voimavaroiksi tutkimuksessa todettiin hyvä työilmapiiri ja työyhteisö sekä esimiehen tuki ja saatu palaute. Tärkeimmäksi voimavaraksi haastateltavat nostivat positiivisuuden, myös iloisuus, huumori ja ystävällisyys olivat tärkeitä työssä jaksamisen voimavaroja.

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TEHTÄVÄT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata keskeisimpiä tekijöitä, jotka vaikuttivat päihdetyötä tekevien työssä jaksamiseen sekä tuoda esiin heidän omia keinoja edis-

tääkseen omaa työssä jaksamista. Tutkimuksen tavoitteena oli antaa alalla työskenteleville sekä heidän esimiehilleen tietoa työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista ja mahdollisista työssä jaksamista tukevista keinoista. Toki saadut tulokset voivat olla esimerkkinä myös muilla aloilla työskenteleville.

Tutkimusongelma muotoiltiin seuraavanlaiseksi pääkysymykseksi:

Mitkä seikat vaikuttavat päihdetyöntekijän työssä jaksamiseen?

Tarkentavina kysymyksinä käytettiin:

Miten työympäristö vaikuttaa työssä jaksamiseen?

Millainen esimiehen toiminta vaikuttaa edistävästi työssä jaksamiseen?

Millä keinoin työkaverit vaikuttavat työssä jaksamiseen?

Millainen työilmapiiri parantaa työssä jaksamista?

Miten itse voi vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohteena oli kahdeksan päihdetyöntekijää, jotka tekivät työtä myös nuorten kanssa. Tutkimukseen valikoiduista henkilöistä osa toimii päihdetyössä yksilövastaanotto periaatteella, osa toimii ryhmämuotoisessa työssä ja osa tehden molempia työmuotoja. Haastateltavien joukossa oli kunnan palveluksessa olevia sekä järjestössä tai säätiössä toimivia päihdetyöntekijöitä. Haastateltavien henkilöiden ikäkauma oli 32 ja 57 ikävuoden väliltä ja heidän joukossaan oli sekä miehiä että naisia.

Vastaajien työnimikkeitä olivat sosiaaliterapeutti, sairaanhoitaja, päihdetyöntekijä ja ohjaaja. Sairaanhoitajan koulutus oli yleisin vastaajien keskuudessa, puolella vastaajista oli sairaanhoitajan koulutus. Kaksi vastaajista oli suorittanut päihdetyön ammattitutkinnon ja samoin kahdella vastaajalla oli lähihoitajan tutkinto. Vastaajilla oli myös terveydenhoitajan, sosiaalikasvattajan ja psykoterapeutin koulutuksia. Yleistä vastaajien keskuudessa oli useamman koulutuksen omaaminen.

Ammatillista päihdetyötä tekevillä on hyvin usein erilaisia ja eritasoisia pohjakoulutuksia, kuten sairaanhoitajan, lääkärin, sosiaalityöntekijän, psykologin, sosionomin, lähihoitajan, toimintaterapeutin tai fysioterapeutin koulutus tai sitten päihdetyön ammattitutkinto. Tarvittavien tietojen ja taitojen antaminen vaihtelee suuresti näissä peruskoulutuksissa ja useimmiten päihdeosaamiseen saatua koulutusta pidetäänkin riittämättömänä. Työssä tarvitaan ammatillista täydennyskoulutusta ja jo lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän täydennyskouluttamisesta. Tietojen ja taitojen lisäksi täydennyskouluttaminen edistää moniammatillisuutta päihdetyössä ja tuo ihmisiä yhteen ja tutustuttaa muiden työhön. (Lappalainen-Lehto ym. 2007, 265-266.)

Haastateltaviani valitessani kiinnitin erityistä huomiota siihen, että heidän työnkuvansa olisivat mahdollisimman monipuolisia ja tästä syystä vastaajia on useammalta eri työnantajataholta.

7.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Menetelmä koettiin sopivaksi osittain oman tietämyksen ja tunteuksen vuoksi alaa kohtaan sekä kohtalaisen pienen osallistujia määrän vuoksi.

Kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä tavallisimmin ymmärretään ei-tilastollisia kenttätutkimusmenetelmiä. Kvalitatiivisista menetelmistä käytetään joskus nimitystä pehmeät tutkimusmenetelmät, erotukseksi tilastollisista, kovista tutkimusmenetelmistä. Tähän pehmeiden ja kovien erottelutapaan liittyy usein olettaus, että kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät olisivat vähemmän tieteellisiä kuin tilastolliset. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä ei käytetä satunnaisotantaa eikä matemaattista merkitystä osoiteta, mutta se perustuu muihin kriteereihin muun muassa tieteelliseen selitysvoimaan. Ero kvalitatiivisen ja tilastollisten menetelmien välillä on lähinnä tavoissa, joilla niiden tieteellinen selitysvoima osoitetaan. Kvalitatiivisten menetelmien käytössä huomio keskitetään aineiston hankintaan, mikä nähdään monesti ongelmallisena prosessina. Ja pyritään osoittamaan myös, ettei ainakaan tutkimuksen aikana vallinneissa olosuhteissa aineiston hankkimistavan tieteellisyyttä voida asettaa kyseenalaiseksi. Tällä tavalla tarkasteltuna tieteellisyys on jokseenkin yhtä kuin tutkimuksen validius eli

luotettavuus. Tutkimus on tieteellistä silloin, kun se todella kertoo siitä mistä sanoo kertovansa. (Grönfors 1982, 11.)

Kvalitatiivisin menetelmin saadut tutkimustulokset voivat tärkeällä tavalla muistuttaa ihmisten olemassaolosta, heidän tarpeistaan, toiveistaan ja tunteistaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuskohteilla on myös paremmat mahdollisuudet päästä vaikuttamaan itse tutkimusprosessiin ja sen kulkuun. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija itse on tärkein tutkimusväline ja näin voidaan sanoa tutkimuksen olevan objektiivista. Tutkijan oma osuus aineiston keruussa on erittäin tärkeää. Tutkimus painottuu enemmän teorianmuodostukseen. Kvalitatiivisia menetelmiä käyttävän tutkijan taito testataan silloin, kun hän on henkilökohtaisessa kosketuksessa tutkittaviin. Hänellä on oltava henkilökohtaisia resursseja, jotka tekevät mahdolliseksi läheisen kontaktin tutkittavana olevan kohderyhmän henkilöiden kanssa. (Grönfors 1982, 12–15.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston keruu ja käsittely kietoutuvat toisiinsa tiiviisti ja jos tutkija kerää itse aineistonsa, hän joutuu pakosti kohtaamaan keruuvaiheeseen sisältyvät tukintaongelmat. Tutkimus ei ole sidottu yksiselitteiseen aineistoon ja analyysivaiheessa tutkija voi muistaa jonkin tärkeän seikan, jota hän ei ole kirjannut muistiinpanoihinsa, vaikka olisikin pitänyt havainnointipäiväkirjaa ja tehnyt muistiinpanot kaikista keskusteluista. (Mäkelä 1992, 45–47.)

7.3 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelu edellyttää jonkin asteista tietämystä alasta ja omasta aiemmasta tutustuneisuudesta alaan koulutuksen ja työn merkeissä se valikoitui haastattelumuodoksi tutkimukseen. Teemat aineiston keruun mahdollistamiseksi oli helpompi muodostaa alan tuntevuudesta johtuen.

Haastattelut tehtiin marraskuun 2015 ja huhtikuun 2016 välisenä aikana ja ne suoritettiin yksilöhaastatteluina ja kahta lukuun ottamatta työntekijöiden työympäristössä. Haastattelut nauhoitettiin ja niiden kesto oli keskimäärin yksi tunti. Haastatteluissa käytettiin teemahaastattelurunkoa, josta tarpeen vaatiessa poikettiin ja haastattelujen edetessä kysymyksiä muotoiltiin uudelleen. Haastateltavat nimettiin sattumanvaraisesti H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7 ja H8 tunnistettavuuden estämiseksi.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä ja siinä haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin. Tällaiselle puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että jokin näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kuitenkaan kaikkia. Tällaisia näkökohtia voivat olla kysymysten sanamuoto, haastateltavien vastausvaihtoehdot tai kysymysten järjestys. Teemahaastattelussa eräs ominaisuus on se, että siinä ei edellytetä haastateltavien yhteistä kokemusta. Siinä lähdetään ajatuksesta, että kaikkia henkilön ajatuksia, kokemuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Siinä korostuu tutkittavien oma elämysmaailma ja se tuo nimenomaan haastateltavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu etenee tarkkojen kysymysten sijaan tiettyjen keskeisten teemojen mukaan. Näin haastattelija vapautuu tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu voi olla joko kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)

Teemahaastattelu edellyttää riittävää perehtymistä aihepiiriin ja haastateltavien tilanteeseen, jotta teemojen kohdennus onnistuisi. Käsiteltävät teemat valitaan tutkittavaan aiheeseen perehtymisen pohjalta. Teemojen valinnan lisäksi tutkijan olisi syytä valita tutkimukseen osallistujat tarkoin harkiten, jotta saataisiin hyvä aineisto kiinnostuksen kohteena olevista asioista. (KvaliMOTV.)

Teema-alueiden tulee olla riittävän väljiä, jotta tutkittavan ilmiön monipuolisuus tulee esiin. Teema-alueiden pohjalta haastattelua voidaan tarvittaessa jatkaa ja syventää niin pitkälle kuin haastateltavan edellytykset ja kiinnostus sallivat ja tutkimusintressit edellyttävät. Tutkijan lisäksi haastateltava toimii myös teema-alueen kysymysten tarkentajana. Haastateltavan vastaukset tarkentavat ja syventävät teema-alueita. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 66–67.)

Haastattelu on viestintä- ja vuorovaikutustilanne, jota tässä tapauksessa käytetään tiedonhankintavälineenä. Haastattelutilanteessa haastattelijan sekä haastateltavan vuorovaikutustaidoilla on iso merkitys. Haastattelutilanteessa tarvitaan taitoa esittää kysymyksiä ja vastauksia, mutta myös taitoa kuunnella. On osattava myös reagoida toisen osapuolen tilanteeseen, viestintään sekä aiheeseen. Haastattelussa on vähintään kaksi osapuolta, joilla kummallakin on omat roolit haastattelutilanteessa. Toinen on kysyjä eli haastattelija ja toinen vastaaja eli haastateltava. (Jyväskylän yliopisto.)

Haastattelun avulla saadaan haastateltavien mielipiteistä yksityiskohtaista tietoa sekä syy-seuraussuhteiden arviointia palvelevaa tietoa. Yleensä haastattelun kautta saatu tieto on laadullista, mutta joltain osin sitä voidaan esittää myös numeerisessa muodossa. Haastattelu tehdään yleensä kasvokkain, mutta se voidaan tehdä myös sähköpostitse ja puhelimitse. Haastattelu vaatii tekijältään teknistä osaamista jossain määrin sekä ihmissuhdetaitoja. Haastattelusta voidaan tehdä muistiinpanoja, videoita ja nauhoituksia. (OK-opintokeskus.)

Haastattelupaikaksi tulisi valita sellainen paikka, jossa niin haastateltava kuin haastattelijakin pystyvät rentoutumaan riittävästi. Samoin haastatteluajan pitäisi olla sellainen, ettei tilanteeseen tulisi häiriötekijöitä ja haastattelun osapuolet voisivat keskittyä ainoastaan haastatteluun. Haastattelun pituuteen pitäisi kiinnittää huomiota, ettei liiallisen pituuden myötä tule väsymistä tai kyllästyneisyyttä. Haastattelun pituus tulisi olla kuitenkin riittävän pitkä, jotta käsiteltävät asiat tulee käytyä tyhjentävästi läpi. (Grönfors 1982, 110–111.)

7.4 Aineiston analyysi

Aineiston analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysia. Haastattelun tuloksena saatiin paljon mielenkiintoista materiaalia, jota oli teemojen kautta helppo lähteä pilkkomaan. Selkeä teemoittelu myös helpotti suuresti analysointia, sillä teemat jo itsessään tuovat jäsenystä saatuun haastattelumateriaaliin.

Analysointi koostuu aineiston jakamisesta käsitteellisiin osiin ja sen uudelleen koostamisesta joko empiirisiksi yleistyksiksi, kuvauksiksi tai teoreettisiksi johtopäätöksiksi. Niin analysointivaiheeseen kuin aineistonkeräämiseenkin liittyy teknisiä tekniikoita, joiden avulla analysointityö käytännössä toteutetaan. (Mäkelä 1992, 154.)

Kvalitatiivisen aineiston analysointi tapahtuu joiltain osin samanaikaisesti aineistonkeruun kanssa. Opinnäytetyön aineiston analysoi tutkija itse ja juuri näin se on ainoa oikea vaihtoehto kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Jo itse ongelman, määritteiden ja käsitteiden valinta ja muokkaaminen kentällä on osa analysointiprosessia. Tutkija tekee kenttätöiden aikana analyysia ilmiöiden, tilanteiden ja kulttuurimuotojen toistuvuuden ja jakautumisen perusteella. (Mäkelä 1992, 145.)

Laadullisen tutkimuksen analysoinnin perusmenetelmänä voidaan pitää sisällönanalyysia. Menetelmässä aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysia käyttämällä saadaan mahdollisimman selkeä kuvaus ilmiöstä. Sisällönanalyysi auttaa tiivistämään aineistoa niin, ettei sen sisältämä tieto jää huomiotta. Käsittelyssä aineisto jaetaan osiin, käsitellään ja kootaan uudelleen helpompitajuiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 110.)

Kvalitatiivisin keinoin kerättyä tutkimusaineistoa voidaan tarkastella sisällönanalyysin avulla, mutta se on tapa tarkastella vain tutkimusaineistoa, ei käyttäytymistä. Sisällönanalyysin keinoin saadaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätöksien tekoa varten, mutta pelkästään sen avulla ei johtopäätöksiä voida tehdä. Sisällönanalyysi tavallaan tuottaa materiaalit teoreettiseen pohdintaan, mutta varsinainen pohdinta tapahtuu tutkijan oman järjellisen ajattelun keinoin. (Mäkelä 1992, 161.)

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Työympäristön vaikutus työssä jaksamiseen

Haastateltavista kaikki kokivat oman työhuoneen olemassa olon erittäin tärkeäksi. Yhdellä haastateltavalla ei ollut vakituista omaa työhuonetta, vaan hän joutuu työskentelemään vaihtelevasti muiden työhuoneissa. Osa muistakin haastateltavista oli aiemmin kokenut huoneettomana oloa. Yhdellä haastateltavalla oli aiemmin ollut ikkunaton työhuone, nykyään ikkunallinen huone ja tämän hän koki vaikuttavan positiivisella tavalla työssä jaksamiseen, kun näkee millainen ilma ulkona on.

Työympäristön viihtyvyyden jokainen haastateltava mainitsi tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta. Kaikkien haastateltavien mielestä heidän työympäristön viihtyvyyttä pitäisi lisätä jotenkin. Tiloihin pitäisi saada haastateltavien mielestä lisää lämminkisyyttä, kodikkuutta ja tyylikkyyttä.

”...jonkin sortin tyylikkyyttä, jonkin sortin linjaa kaipaisin, mutta ne on tietysti makuasioita. Jonkun toisen mielestä näinkin voi olla hyvä.” (H3)

Useampi haastateltavista kertoi organisaation talouden vaikuttavan heikentävästi kalustukseen ja sisustukseen sekä näiden myötä myös yleiseen viihtyvyyteen. Useampi haastateltavista työskentelee iäkkäämmässä rakennuksessa, joka asettaa myös omat haasteensa viihtyvyyden kannalta.

”Vanhat tilat silleen ni vois olla ehkä jotain piristystä, vois olla kiva sisustuksessa.” (H8)

Työympäristön merkityksestä työssä jaksamiseen haastateltavilta kysyttäessä, heistä kuusi mainitsi erillisen kahvihuoneen olemassa olon tärkeäksi taukojen pitopaikkana. Näin pääsee pois työn äärestä ja saa hyvän hengähdystauon työhön ja asiakkaisiin. Useampi kyllä samalla myönsi kahvihuoneen olevan ahdas, jos kaikki työntekijät ovat yhtä aikaan siellä.

”Aika pieni kahvihuone, mut muuten tyytyväinen. Sit jos kaikki on töissä ni on pienet tilat...mut hyvä ku ei tarvi omas huonees syyä.” (H8)

Turvallisuudesta haastateltavilta kysyttäessä lähes jokainen mainitsi turvarannekkeen käytön olevan pakollista. Kuuden haastateltavan kohdalla työpöydän sijoitteluun turvallisuus näkökulmasta oli myös kiinnitetty erityistä huomiota. Kukaan haastateltavista ei maininnut turvallisuusriskin heikentävän työssä jaksamistaan. Jokainen haastateltava koki kyllä työnsä turvalliseksi, vaikka jokaisen työhuoneessa ei suositeltua toista poistumisovea ollutkaan.

Ergonomia työskentelyssä oli myös seikka minkä kerrottiin vaikuttavan nimenomaan fyysiseen työssä jaksamiseen. Useammalla oli korkeussäätöinen työpöytä, jotta työasentoa voi päivän aikana vaihtaa. Samoin useampi haastateltavista mainitsi työterveyden edustajan käyvän tarkistamassa työntekijöiden työergonomiaan liittyvät asiat. Jokainen mainitsi työhönsä liittyvän paljon istumista ja siitä syystä työasentoon on kiinnitettävä erityistä huomiota.

”Meil käy työterveydestä joku tarkistamassa työasennon ja tuolin säätömahdollisuudet.” (H6)

8.2 Esimiehen merkitys työssä jaksamiseen

Jokainen haastateltavista kertoi esimiehen toiminnan vaikuttavan työssä jaksamiseen todella paljon. Kaksi haastateltavista kertoi heidän esimiehensä toiminnan vaikuttavan heikentävästi työssä jaksamiseen, kaikki muut kokivat esimiehensä toiminnan vaikuttavan vahvistavasti työssä jaksamiseen. Haastateltavista kuusi mainitsi, että esimiehelleen voi puhua kaikista asioista.

”Esimiestä voi lähestyä minkä vaan työhön liittyvän asian tai muunkin asia takia. On sellanen olo et voi mennä jutteleen, jos joku asia mieltä painaa. Ja juuri et se niinku otetaan tosissaan ja tehään mitä sille asialle voi tehdä siin kohtaa. Sil on iso merkitys kyllä.” (H4)

Useampi koki myös, että esimiehen vastuun antamisella alaiselleen ja luottamisella alaiseensa on iso merkitys työssä jaksamisen kannalta. Yhden haastateltavan mielestä esimies ei luota hänen osaamiseensa ja kykyynsä hoitaa työtään, sillä hän joutuu selittelemään ja perustelemaan tekemisiään esimiehelle tarkoin.

”Nyt kokemukset on ollu et se kannustaa niinku omal tavallaan ja antaa aika vapaat kädet sitte hoitaa asioita ja sanoo, et se luottaa täysin mun ohjaamiseen, eikä halua siihen niinku puuttuu.” (H2)

”No tietysti esimiehen tuki on hirmu tärkeä, et saa keskittyä siihen omaan työhönsä rauhassa. Et esimies pitää huolta siitä et rakenteet on kunnossa ja toimii, et mun ei tarte niitä pohtia. (H3)

”Must tuntuu et muhun ei luoteta, ku mä joudun koko aika selitteleen ja perusteleen tekemisiäni. Tuntuu et esimies ei ymmärrä täysin mun työnkuvaa tai sit se vaan halua kyseenalaistaa mun työn.” (H6)

Palautteen saaminen esimieheltä nousi haastateltavien keskuudessa erittäin tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta. Jokainen on saanut jonkinlaista palautetta esimieheltään, mutta useampi kaipaisi lisää palautetta kehittävässä ja rakentavassa mielin.

”...saa palautetta, hyvässä ja huonossa siis niinku kehitettävää. Ja sitä mä toivon, et kehitettävää palautetta. Mä oon perussuomalainen, et on vaikee ottaa positiivista vastaan, mut ihan selkeesti sitä kuitenkin aina haluu kehittyä ja varmasti omassa työssä on parannettavaa...” (H4)

”Antaa palautetta, yleensä silleen et jos on hyvin hoitanut, ni muistaa sen kertoo. Mun mielest se on niinku hyvä, ettei vaan tartu siihen niinku että nyt tätä ei ollu hoidettu eikä tota ollu hoidettu. Mun mielest se on olu pääsääntöisesti sitä positiivista.” (H2)

”Saadaan aika usein palautetta, sitte ku on negatiivista palautetta tullut asiakkaalta. Meille tullaan kertomaan, että me emme saa käyttäytyä tietyllä tavalla. Ja muistakaa nyt aina käyttäytyä hyvin. Ja se aina mua välil korpee.” (H5)

Haastateltavilta kysyttiin myös esimiehen toiminnasta suhteessa oman työssä jaksamisen motivointiin. Esimiehen avoimen ja tasapuolisen toiminnan kerrottiin olevan työskentelyn kannalta tärkeintä. Kaksi haastateltavista mainitsi esimiehen tarjoaman mahdollisuuden tutustua muihin vastaaviin yksiköihin parantavan omaa työssä jaksamista, kun saa vertailupohjaa omaan työhön.

”Me tehdään tutustumiskäyntejä muihin yksiköihin ja päästään näkemään heidän tapansa tehdä tätä työtä.” (H1)

”Semmonen et ollaan tasapuolisia meit kaikkia työntekijöitä kohtaan kaikkien asioiden suhteen mitä nyt alaisen ja esimiehen välillä on. Kaikkii lomii ja koulutuksia kohtaan.” (H8)

”Hoitaa ne struktuurit kuntoon, et meidän ei tarvi murehtia semmosist asioista. Ja tot et se olis persoonaltaan semmonen, niin ku mun mielest onkin, et voi mennä rohkeesti kysymään asioist mikä mieltä painaa tai tulevaisuudensuunnitelmista.” (H3)

Työtä koskevissa muutoksissa toivottiin myös esimiehen tiedottavan selkeästi ja avoimesti kaikkia. Ihmiset ovat hyvin erilaisia, toiset tarvitsevat tarkemmin tietoa tulevista muutoksista, jotta pystyvät paremmin reagoimaan ajan kanssa.

”...enempi kertoo, et onko jotain suunnitelmissa ja sitte just näistä remontti asioista, et voisko niille tehdä jotain...” (H2)

Koulutus mahdollisuuksien jokainen haastateltava koki työssä jaksamista parantavana seikkana. Monissa yksiköissä koulutuksia on jouduttu supistamaan taloudellisista syistä. Yksi haastateltavista kaipasi tietoa työyhteisön jäsenten koulutuksissa käynneistä, eli kuka käynyt missä, milloin ja minkälaisessa koulutuksessa, näin saataisiin muillekin hyviä koulutuksia tietoon.

”Koulutuksia pitäisi olla enemmän tarjolla ja tasapuolisesti kaikkien kesken.” (H1)

”Meillä koulutuksiin on nykyään mahdoton päästä, ilmaisiin voi mennä, mut niihinkin on nihkee päästä työajalla.” (H6)

”Koulutusmahdollisuuksia on, ne vaan täytyy hakea ja kuka saa, kuka ei. Mä toivon et ne olis jotenkin julkisia kuka on hakenut koulutukseen ja saanut, kuka täs saa ja mitä saa. ...ne on nykyään ne koulutusrahat visiin aika tiukassa.” (H5)

Haastatelluista seitsemän mainitsi viime aikoina virkistyspäivien puuttuneen toiminnasta kokonaan. Neljä haastatelluista kertoi virkistyspäivän olleen suunnitelmissa toisen saman organisaation yksikön kanssa yhteisesti, mutta työkiireisiin vedoten päivä siirrettiin tuonnemmaksi tulevaisuudessa toteutettavaksi. Yksi haastateltavista kertoi, että heillä esimiehen näkemys virkistyspäivästä on, että asiakkaille järjestettävä virkistyspäivä kuittaa myös työntekijän virkistyspäivän tarpeen.

”Sitte meil ei nyt kyllä ollut mitään virkistäytymisjuttuja. Siitä ei oikeestaan pidä meidän esimiehet huolta, että onko niitä vai ei, vaikka se kuuluis niille ja niihin on se tietty tuntimäärä minkä saa järjestää.” (H8)

”Virkistyspäivä voi olla joskus liikunnallista, kauneudenhoitoon liittyvää tai hierontaa, se vähän vaihtelee mitä se sisällöltään on. Viimex toisessa yksikössä oli niin hirvee kiire, ettei ne päässy irrottautumaan, ni me päätettiin ettei sit pidetä ollenkaan. Pidetään sit ku sinne pääsee kaikki.”
(H3)

Virkistyspäivät ovat työpaikalla hyvä keino parantaa työssä jaksamista ja lisätä työyhteisön yhteisöllisyyttä. Virkistyspäivä liitetään useimmiten työtoimintaan. Oikein toteutettuna työtoiminnan on todettu kehittävän henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä työpaikan työilmapiiriä, työmotivaatiota ja työpaikan toimivuutta. Hyvin toteutettu työtoiminta myös tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä parantaa myös yrityksen kannattavuutta. (Työterveyslaitos 2015.)

Esimiehen fyysisestä tukemisesta työntekijän työssä jaksamiseen viisi haastateltavaa kertoi heillä olevan liikuntasetelit käytössä. He saavat vuodessa 20 liikuntaseteliä ja voivat käyttää sen oman mielen mukaan. Yksi haasteltavista mainitsi työpaikan tarjoavan liikuntatunnin työajalla. Kenenkään haastateltavan työpaikalla ei ollut yhteistä liikuntamuotoa työajalla eikä sen ulkopuolella tarjolla. Eikä heistä kukaan sellaista kaivannutkaan.

Esimiehen tai organisaation työssä jaksamisen tukimuodoista ylivoimaisesti tärkeimmäksi nousi työnohjaus. Yhdellä haastateltavista ei ollut edes työnantajan taholta tällaista tarjolla. Yksi haastateltavista oli juuri vaihtanut työpaikkaa ja hänellä ei ollut vielä tietoa työnantajan tarjoamasta työnohjauksesta. Kaksi haastateltavista käy yksilötyönohjauksessa ja pitävät sitä parhaana mahdollisena tapana. Neljä haastateltavista käy ryhmätyönohjauksessa ja kaksi heistä kaipaisi kovasti yksilötyönohjausta. Yksilötyönohjauksessa voisi helpommin tuoda omia tuntemuksia esiin kuin ryhmätyönohjauksessa.

”Meil on ryhmätyönohjaus ja mä toivoisin yksilötyönohjausta. Siit on olu kyl puhettakin. Yksilötyönohjaukselle olis aika ajoin tilausta ihan selkeesti. Työyhteisö on kyl sellanen et pystyy hyvin pullauttelemaan mitä mielessä onkaan ja mitä haluais jakaa. Mä vaan oon ite sellanen et ihan kaikkee en haluais jakaa.” (H4)

”Meil oli tos taukoo työnohjaukses. Mut nyt on taas hyvä olla. Mut ryhmätyönohjausthan se on, et yksilötyönohjaus voi olla sit sellain tällä puolella mist vois olla enempi hyötyy ainakin meillä, ku meil on niin pieni työyhteisö, ni me aika hyvin puhutaan asioista jo kaikkinsa.”
(H8)

”Yksilötyönohjauksessa on hyvä, kun siellä voi purkaa myös omia tunteita ja tuntemuksia. Ja sit myös työyhteisöön liittyviä tunteita tai ongelmia.” (H7)

Työnohjaus on ulkopuolisen koulutetun työnohjaajan antamaa pitkäjänteistä ryhmä- tai yksilöohjausta. Työnohjauksessa käsitellään työn sisältöä ja työn kehittämistarpeita sekä vaikeita työtilanteita, mutta myös omia arvoja ja uskomuksia. Työnohjauksen tarvetta voi lisätä muutokset työssä tai huoli omasta jaksamisesta. Päihdetyötä tekeville työnohjauksen tulisi kuulua arkeen. (Lappalainen-Lehto ym. 2007.)

8.3 Työyhteisön merkitys työssä jaksamiseen

Kaikki haastattelemani henkilöt työskentelevät alle kymmenen hengen työyhteisöissä. Ja jokainen sanookin työyhteisöllä olevan suuri merkitys omaan työssä jaksamiseen. Avoimuus oli haastateltavien mielestä tärkeintä työyhteisössä työssä jaksamisen kannalta. Jokainen uskoi itse olevansa hyvä työkaveri, mutta useampi myönsi omaavansa joitain omiin työskentelytapoihin tai persoonallisuustekijöihin liittyviä asioita, jotka saattavat joskus työyhteisössä toisia ärsyttää.

”Tosi iso osuus sellasella yhteishengellä tai tiimillä, jos se ei pelais yhtään, niin en pelais kyl minäkään. Sil on valtava vaikutus mun mielestä. Vaikka yksinään tehdään tos mökissä töitä, niin yhteisil pelisäännöillä ja semmosel niinku yhteisel ajatustyöllä.” (H5)

”Työkaverit vaikuttaa hirveesti. Se minkälainen on se yhteistyösuhde ja henki ja kokonaisuuden jaksaminen. Jos on työkavereita, jotka on uupunaita tai motivaation puutteessa, niin se vaikuttaa ilman muuta omaankin työinnostumiseen ja tarvii tehdä enemmän työtä itseensä tsemataksseen.” (H3)

Huumorintajulla ja avun tarjoamisella sekä samanlaisella ajatuksella työnteosta oli myös merkittävä asema työssä jaksamisen kannalta. Useampi koki saavansa myös työkavereilta arvostusta ja voivansa olla työyhteisössä oma itsensä. Moni myös kertoi itse tarjoavansa toisille apuaan mahdollisuuksien mukaan.

”Työkaverit vaikuttaa silleen, et jos siel on niinku hyvä flow työkavereitten kesken, ni silloin on paljon mukavampi tehdä töitä. Ja kaikki tekee niinku... ei tarvi miettii et mun täytyy hoitaa nää ja nää asiat vaan ne menee niinku pyyteettömästi.” (H2)

”Otaa huomioon ja kysyy, et jos itel on vaikka löysempi hetki, et voinks mä tehdä jotain. Vähän yrittää olla tilanteen kartalla ja jeesata sit mis pystyy.” (H4)

Kaksi haastateltavista kertoi työyhteisössään olevan niin sanottuja kuppikuntia ja leireilyä eri ihmisten kesken. Muut haastateltavat pitivät työyhteisöään hyvänä ja työtä oli mukava tehdä työkavereiden kanssa.

8.4 Työilmapiirin vaikutus työssä jaksamiseen

Työilmapiiriä parantaa haastateltavien mielestä avoimuus, iloisuus, innostus ja positii-visuus työntekijöiden keskuudessa. Moni mainitsi myös, ettei omia murheita pidä tuoda liiaksi muille pohdittavaksi. Samoin toisia arvostava ja me-henkisyys parantaa haastateltavien mielestä ilmapiiriä. Yksi haastateltavista mainitsi puhumisen kulttuurin erityisesti parantavan ilmapiiriä, että kaikista asioista voidaan ja uskalletaan puhua muille.

”Sit se et voi puhua työkavereitten kaa mistä vaan mieltä kaivelevista asioista työhön liittyen. Mä en muuta kaipaa, en toivo työkavereilta et heidän pitäis mun kotimurheita kuunnella. Et voidaan kaikki se työhön liittyvä jakaa.” (H4)

”...et ollaan niinku ilosia, mun mielest se niinku välitty sinne, vaik ois raskaitaki asioita käyty, ni heittää ne vähäks aikaa sivuu ja pystyy nauttii siit mitä me tehää oikeesti.” (H2)

”Positiivinen, innostava. ...pienissäkin yhteisöissä voi kuppikuntia tulla, se et asioist voi olla eri mieltä ja se ei tarkoita sitä, et se tekee sust jotenki huonomman. Semmonen niinku me-henki, vaik ois kuin hankalaa, ni asenne et me täst selvitään.” (H4)

Haastateltavilta kysyttiin myös yksilötason vaikutusmahdollisuuksista työilmapiiriin ja työilmapiirin vaikutuksesta omaan työssä jaksamiseen. Lähes kaikki haastateltavat uskoivat itse vaikuttavan positiivisesti työilmapiiriin. Yksi haastateltava kertoi oman innostuksensa työtä kohtaan saattavan joskus lannistaa työkavereita. Yksi haastateltava uskoi oman rentouden työssä vaikuttavan negatiivisesti työkavereihin. Ja yksi kertoi oman kyseenalaistamisen ja epäkohtiin puuttumisen saatavan aiheuttaa negatiivisia tunteita joskus työkavereissa. Mutta jokainen näistä kolmesta kuitenkin oli sitä mieltä, että nämä seikat eivät vaikuta kuin hetkellisesti työilmapiiriin ja lähtökohtaisesti ilma- piiri on heidänkin työyhteisössään hyvä. Kaksi haastateltavista kertoi työilmapiirin olevan huono työyhteisössään johtuen esimiehen toiminnasta ja työyhteisön eripuraisuudesta.

Yksilötasolla kerrottiin pystyvän vaikuttamaan työilmapiiriin ja myös omaan työssä jaksamiseen omalla hyväntuulisuudella, positiivisella mielellä, kannustamalla ja arvostamalla muita sekä huomioimalla kaikki tasapuolisesti työyhteisössä. Moni mainitsi myös ilmapiiriä parantavan hoitamalla oman työnsä kunnolla ja hyväksymällä erilaiset persoonat. Positiivisen palautteen antamiseen kerrottiin myös kiinnitettävän erityistä huomiota.

”Hyväksyy et toiset on hitaampia ja toiset on nopeampia reagoimaan ja loivaliikkeisempiä pitää ymmärtää.” (H5)

”Puhuminenki niin ettei se oo ketään syyllistävää tai sellast. Koittaa olla sellanen mitä edellyttää tavallaa toisiltakin.” (H8)

”Positiivisen palautteen antamisesta toisille, se esimerkiksi meillä tällä hetkellä, kun sitä tulee tässä työssä aika vähän niinku asiakkailta suoraanaisesti. Et niinku annettais toisillemme sitä, ni jaksais sitte.” (H8)

8.5 Omat vaikutusmahdollisuudet työssä jaksamiseen

Haastateltavilta kysytyistä teemoista yksi oli oman itsensä vaikutusmahdollisuudet omaan työssä jaksamiseen. Millä keinoin itse voi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja mitkä asiat tukevat fyysistä sekä henkistä jaksamista parhaiten.

Fyysisistä jaksamista tukevana asiana jokainen haastateltava mainitsi eri liikunnan muodot, tosin kolme haastateltavista myönsi tällä hetkellä liikunnan olevan omalla kohdallaan mielestään liian vähäistä. Kolmelle haastateltavalle lemmikkieläimet olivat myös fyysistä jaksamista tukeva asia. Ja useampi mainitsi oman hyvän terveystilanteen vaikuttavan positiivisesti fyysiseen jaksamiseen.

”Ne eläimet (koirat) on mun työssä jaksamisen kannalta varmaan aika iso juttu. Ei kerkeekään miettiä kun niitten kaa vähän hösää ja touhuaa.” (H4)

”Oma liikuntaharrastus on tärkeä, ei tätä muuten jaksais.” (H1)

”Oma elämä kunnossa ja liikkuminen, mikä tosin nyt jäänyt liian vähään.” (H6)

Henkistä jaksamista tukevinä asioina omaan elämään liittyvinä mainittiin perheen, ystävien, harrastusten ja opiskelun merkitykset. Työhön liittyvinä esille tuli hyvän työyhteisön ja työnohjauksen merkitys, rajan veto työssä sekä lomien tärkeys ja niiden jaksotus. Kolme haastateltavista mainitsi, ettei lomarahaa saa enää nykyään vapaana ja he kokivat tämän työssä jaksamista heikentävänä asiana. Kaksi mainitsi mökkeilyn parantavan omaa työssä jaksamista henkisellä puolella, samoin kaksi mainitsi luonnossa liikkumisen vaikuttavan positiivisesti omaan työssä jaksamiseen. Yksi haastateltavista kertoi matkailun olevan hänelle tärkeä ja vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen.

”Ainahan jos on joku isompi polemiikki, liittyen vaik lomaan, nyt ku meil tuli muutoksia ettei saada lomarahoja vapaaks, ni tälläset. Kylhän niitä sit pari päivää kotona mussuttaa, et miks se meni tällee.” (H8)

Yleisellä tasolla työssä jaksamista edistävinä tekijöinä mainittiin oman sekä lasten hyvän terveyden ja elämän tasapainon, uusiutumisen ja muuttumisen kyky sekä pitkän työkokemuksen tuovan ymmärrystä ja osaamista työhön. Jokainen haastateltavista kertoi osaavansa erottaa työ- ja vapaa-ajan toisistaan täysin, eikä käytä vapaa-aikaa asiakkaiden asioiden murehtimiseen. Yksittäisiä työssä jaksamista parantavina keinoina mainittiin elokuvat, oma aika, ravinnon monipuolisuus, lepo, oma asenne, puolison jaksaminen, asiakkaiden hyväksyminen ja omat keskusteluryhmätapaamiset.

”On se tietty osaamisen taito, mä arvostan.. en nyt halua kuulostaa kyl leuhkalta, mut mä arvostan sitä niinku työkokemusta, jotta mul on asiat oikeissa mittakaavoissa, jolloin mä jaksan tätä työtä paremmin.” (H3)

”Se et itellä ja omil lapsil on asiat hyvin ja on itellä hyvä olo.” (H7)

”Oma asenne ja sen asian hyväksyminen täs työssä, et mä en näit ihmisii raitista ja paranna vaan se on jokaisen oma duuni kuitenkin.” (H4)

8.6 Asiakkaat ja työn vaihtaminen

Haastateltavilta kysyttiin myös muista työssä jaksamiseen vaikuttavista asioista. Useampi mainitsi asiakkaiden olevan työssä kuormittava tekijä, mutta myös samalla kantava ja voimavaroja antava asia. On hyväksyttävä, että kaikkia ei voi parantaa ja asiakkaan tavoitteet ovat tärkeintä työssä. Useampi sanoi asiakkailta tulevan negatiivista palautetta, mutta ymmärtävänsä myös asiakkaan palautteen syyt. Jokainen haastateltava mainitsi myös itsellään olevan hyviä asiakassuhteita ja antavansa mielellään kannustavaa palautetta asiakkailleen. Haastateltavista useampi mainitsi hyvien kohtaamisten ja hetkien asiakkaiden kanssa antavan positiivista energiaa jaksaa työssään.

*”Mä pyrkisin löytämään ne hyvät asiat tai siis hyvät hetket asiakaskoh-
taamisista, ku ne tahtoo olla niin, et muistaa ja painaa takaraivoonsa
vaan ne huonot hetket. (H5)*

*”Tottakai ne asiakkaat vie voimia, mut sit totta kai, et jos ja kun ne py-
syy selvin päin ja kiittää, et sust oli oikeesti tosi paljon apuu, ni kylhän
siit niinku saa sellasta jaksamista ja kokee itensä tärkeeks.” (H2)*

Yksi haastateltavista mainitsi nuorten kanssa tehtävän päihdetyön erittäin raskaaksi. Hänen mielestään nuoret ovat haastavia asiakkaita ja montaa nuorta samana päivänä ei jaksaisi. Haastateltava pystyy itse vaikuttamaan omaan asiakasvastaanottoon ja saa näin jaoteltua nuoria useammalle eri päivälle. Erittäin raskaaksi haastateltava koki sukupolvelta toiselle kulkevan päihdeongelman.

Päihdeongelmiin liittyvä ylisukupolvisuus ei tarkoita vain pähteiden käytön siirtymistä sukupolvelta toiselle, vaan siinä on kyse myös toiminta- ja vuorovaikutusmallien välittymisestä. Vanhempien päihdeongelman siirtyminen lapselle ei ole automaatio, mutta sen tiedetään olevan riskitekijä. Ongelmien ylisukupolvinen siirtyminen on monimuotoinen asia, johon liittyvät perintötekijät, alttius, sosialisatio, asenteet ja päihdekulttuuri. (Karttunen 2015.)

Päihdetyöntekijän työ on raskasta ja yleistä on alalla työpaikan vaihtaminen. Niin myös haastateltavien keskuudessa, seitsemän haastateltavista oli vaihtanut työpaikkaa viiden vuoden sisällä. Osan vaihdos oli tapahtunut saman organisaation sisällä, mutta osa oli vaihtanut jopa eri paikkakunnalle työhön. Useampi sanoi työpaikan vaihdoksen myös parantavan työssä jaksamista, työ on periaatteessa samanlaista, mutta tällöin ympäristö ja asiakkaat vaihtuvat.

”Työpaikan vaihtamisest oon saannu virikkeitä ja piristystä taas työhön.” (H1)

9 POHDINTA

Päihdetyöntekijät kokevat työnsä raskaaksi ja haasteelliseksi, niin asiakkaiden kuin työssä tapahtuvien muutostenkin vuoksi. Jokainen haastattelemani henkilö kuitenkin on tyytyväinen valitsemaansa alaansa ja toteaa olevansa mielekkäässä työssä.

Avoimuus nousi tärkeimmäksi työssä jaksamista edistäväksi tekijäksi haastateltavien keskuudessa. Avoimuus olin tärkeää kaikilla osa-alueilla, niin esimiehen ja työyhteisön kuin jokaisen yksilönkin oma avoimuus.

Työympäristössä tärkeänä työssä jaksamista edistävänä tekijänä pidettiin omaa työhuonetta, useammalla oli kokemusta huoneettomana olemisesta tai huonosta työhuoneesta, siksi tämä nousi hyvin esille haastatteluissa. Jokainen haastateltavista toivoi jonkinlaisen viihtyvyyden lisäämistä työympäristöönsä, osa ymmärsi organisaation talouden vaikuttavan heikentävästi viihtyvyyttä lisääviin tekijöihin. Turvallisuuden ja ergonomian haastateltavat katsoivat olevan omalla kohdallaan asiallisella tasolla.

Esimieheltä toivottiin saatavan enemmän palautetta ja nimenomaan rakentavaa sekä kehittävää palautetta. Muuten esimiehen työskentelystä katsottiin avoimuudella ja tasapuolisuudella olevan suurimmat merkitykset vahvistavasti omaan työssä jaksamiseen. Erityisenä esimiehen etuna pidettiin lähestymisen helppoutta ja asioista puhumista sekä esimiehen luottamusta ja vastuun antamista alaisilleen. Näistä useampi haastateltavan mainitsi olevan positiivisia vaikutuksia omaan työssä jaksamiseen. Jokainen haastateltavista oli myös yhtä mieltä työnohjauksen suuresta merkityksestä työssä jaksamista edistävänä tekijänä. Osalla ryhmätyönohjausta saavilla oli toivomus ja tarve yksilötyönohjaukselle.

Kahta lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kokivat työyhteisönsä hyväksi ja kaikki painottivat työyhteisön toiminnan vaikuttavan työssä jaksamiseen. Kaikki haastateltavat toimivat pienissä työyhteisöissä ja sen vuoksi työyhteisön toimiva yhtenäinen toiminta on erittäin tärkeää. Työssä jaksamista parantavia seikkoja työyhteisössä olivat huumori, toinen toistensa auttaminen, palautteen saanti ja antaminen, jokaisen hyväksyntä omana itsenään ja oman työnsä hoitaminen kokonaisuudessaan.

Työilmapiirin vaikutuksista työssä jaksamiseen positiivisesti vaikuttivat haastateltavien mielestä iloisuus, avoimuus, positiivisuus, asioista puhuminen, me-henki ja toisten huomioon ottaminen.

Ehkä tärkeimpänä osiona teemoista katsottiin oman itsensä vaikutusmahdollisuudet työssä jaksamiseen vahvistavasti. Haastateltavat katsoivat, että silloin kun omat asiat ovat kunnossa, niin työtäkin on helpompi tehdä ja se ei aiheuta paineita työhön. Liikunnalla jokainen mainitsi olevan vahvistavia vaikutuksia työssä jaksamiseen fyysisesti. Henkistä puolta tukeviksi asioiksi mainittiin erilaiset harrastukset ja vapaa-ajan vietto mahdollisuudet. Perhe ja ystävät nousivat monella haastateltavalla voimavaroiksi työssä jaksamiseen henkisesti. Myös oma ammatillisuus ja työkokemus olivat työssä jaksamista tukevia seikkoja, jotka nousivat esiin.

Asiakkaat koettiin sekä kuormittavana että jaksamista edistävänä asiana päihdetyössä. Jokainen haastateltavista kertoi pystyvänsä erottamaan työ- ja vapaa-ajan toisistaan ja tämän vaikuttavan vahvistavana omaan työssä jaksamiseensa.

Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että itse pystyy paljon vaikuttamaan omaan työssä jaksamisen vahvistavasti vaikka toki ympäristötekijöillä kuten myös esimiehellä on iso vaikutus asiaan. Haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työ on enemmän henkisesti rasittavaa kuin fyysisesti ja tästä syystä esimerkiksi työnohjauksella on suuri merkitys työssä jaksamiseen. Työssä jaksaminen on yksi nykypäivän suurista haasteista työelämässä ja tähän pitäisi kiinnittää edelleen enemmän huomiota joka alalla eikä vain päihdealalla.

9.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista jokaiselle osallistujalle ja heille kerrottiin tutkimuksen tarkoitus sekä eri työ vaiheet. Heille kerrottiin, että saatu tieto käsitellään luottamuksellisesti ja he esiintyvät tutkimuksessa anonymisti. Heille myös kerrottiin, että tutkimuksessa saatu materiaali hävitetään, kun opinnäytetyö on palautettu.

Suomen Akatemian tutkimuseettisten ohjeiden (2003, 5) mukaan hyvän tieteellisen käytännön edellytetään noudattavan tarkkuutta, rehellisyyttä ja yleistä huolellisuutta

tutkimustyössä, tulosten esittämisessä ja tallentamisessa sekä tutkimusten ja niistä saatujen tulosten arvioinnissa.

Onnistuin mielestäni osallistujavalinnoissa hyvin, sillä tarkoitus oli tutkia mahdollisimman monipuolisesti erilaista päihdetyötä tekevien työssä jaksamista ja näin myös tapahtui. Materiaalia sain hyvin ja koin, että jokainen haastatteleman henkilö oli avoimesti, tosissaan ja aidosti mukana tutkimuksessani. Sain positiivista palautetta ajankohtaisesta aiheestani sekä työskentelystäni haastateltavilta. Materiaalista jätin pois mahdollisimman paljon sellaista mistä haastateltavan voisi tunnistaa. Toki jokainen tunnistaa omat kommenttinsa, mutta tutkimuksessa olen pyrkinyt käyttämään neutraaleja kommentteja ketään loukkaamatta. Yhteinen tekijä haastateltavien keskuudessa oli jokaisen pitkä kokemus päihdealan työstä vaikkakin välillä työpaikkaa vaihtaen.

9.2 Jatkotutkimukset ja kehittämissuunnitelmat

Opinnäytetyössäni halusin selvittää erilaista päihdetyötä tekevien työntekijöiden työssä jaksamista ja nimenomaan positiivisesta näkökulmasta. Kaikki tutkimukseen osallistujat kokivat tällä hetkellä työssä jaksamisensa olevan hyvällä mallilla, vaikka kaksi haastateltavista työskenteli haastattelun teko hetkellä riitaisassa ja huonossa työilmapiirissä. Jatkotutkimuksena voisi tehdä tutkimuksen työyhteisössä, jossa työilmapiiri on huono ja jonka työntekijät kokevat työssä jaksamisensa olevan erittäin heikon. Opinnäytetyö voisi olla kehittämistehtävä tutkimuksellisen työn sijaan. Tehtävänä olisi kehittää työssä jaksamiseen motivoivia toimia ja tehtäviä ja seurata osallistujien työssä jaksamisen paranemista ja tapahtuisiko sitä. Kehittämistehtävänä voisi olla erilaisten yhteisten tapahtumien ja tehtävien järjestäminen sekä keskusteleminen asiasta ryhmässä. Olisi mielenkiintoista nähdä saataisiinko yhteisen tekemisen kautta työilmapiiriä paremmaksi vai ovatko syyt huonoon työilmapiiriin paljon syvemmällä.

LÄHTEET

Ahlström, S., Metso, L. ja Tuovinen EL. 2002. Mikä lisää nuoren riskiä tupakoida, humaltua ja kokeilla marihuanaa? Yhteiskuntapolitiikka.

Anttonen, H. – Räsänen, T. 2009 Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Ehkäisy ja hoito – laadukkaan päihdetyön kokonaisuus 2007. Stakes.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/.../Ehkäisy_ ja_ hoito.pdf. Luettu 28.10.2015.

Grönfors, Martti 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Porvoo:WSOY.

Hirsjärvi, Sirkka ja Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Jokinen, Heikki 2006. Laatutähteä tavoittelemassa. Ehkäisevän päihdetyön laatukriteerit. Helsinki: Stakes.

Joufs, Heidi ja Pärssinen, Anssi. 2013. Hoitohenkilökunnan työssä jaksaminen. Opas työssä jaksamisen avuksi Päijät-Hämeen Keskussairaalan syöpätautien poliklinikan sairaanhoitajille. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Hoitotyö. Opinnäytetyö.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Työssä jaksaminen.
http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa_jaksaminen/ Päivitetty 5.10.2015. Luettu 25.10.2015

Jyväskylän yliopisto. Haastattelu.
<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/haastattelu/lu.htm>. Luettu 22.2.2016.

Karttunen, Teija 2015. Päihdeongelmiin kiinnittyvä ylisukupolvisuus. Socca ja THL Puheista tekoihin!
www.socca.fi/.../Paihdeongelmiin_kiinnittyva_ylisukupolvisuus_Teija_Karttunen_6.1
 Luettu 12.5.2016.

KvaliMOTV. Verkko oppikirja. Teemahaastattelu.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. Luettu 21.2.2016.

Kylmänen, Petri 2005. Kun kaikki muutkin. Nuorten ehkäisevä päihdetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Lappalainen-Lehto, Riitta, Romu, Maija ja Taskinen, Mailis. 2007. Haasteena päihdeet. Ammatillisen päihdetyön perusteita. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit OY.

Moring, J., Martins, A., Partanen, A., Bergman, V., Nordling, V. ja Nevalainen, V. (toim.)2011. Kansallinen mielenterveys- ja päihdesuunnitelma 2009-2015. Toimeenpanosta käytäntöön 2010. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Tampere.
<https://www.thl.fi/documents/10531/95613/Raportti%202011%206.pdf>. Luettu 19.1.2016.

- Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu.
- Leskinen, T. – Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitua toimintaa. Saavuta tavoitteesi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki
- Marttunen, Mauri., Huurre, Taina., Strandholm, Thea ja Viialainen, Riitta 2013. Nuorten mielenterveyshäiriöt. Opas nuorten parissa työskenteleville aikuisille. THL. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-647-2>. Luettu 2.5.2016.
- Myllyhoito. Alkoholin ja huumeiden vaikutus aivoihin. <http://www.myllyhoito.fi/riippuvuudesta-toipumiseen/paeihderiippuvuus/88-riippuvuudesta-toipumiseen/paeihderiippuvuus/97-vaikutus-aivoihin>. Luettu 26.1.2016.
- Mäkelä, Klaus (toim.) 1992. Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus.
- Niskanen, M., Murto, K. ja Haapamäki, J. 1998. Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOYpro/Docento-tuotteet.
- OK-opintokeskus. Haastattelu. <http://ok-opintokeskus.fi/node/120>. Luettu 22.2.2016.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuorten tupakointi ja alkoholin käyttö väheni – muiden päihteiden käyttö kasvussa. <http://www.minedu.fi/OPM/Verkkouutiset/2012/10/paihdetutkimus.html?lang=fi>. Luettu 5.10.2015.
- Pulkkinen, A., Sorri, T., Vartiainen, E. ja Vartiainen, H. 2003. Miten hoitohenkilökunta jaksaa? Mikkelin ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala. Opinnäytetyö.
- Pylkkänen, Sanna., Viitanen, Reijo. & Vuohelainen, Elsi. 2009. Mitä on nuorisoalan ehkäisevä päihdetyö. Laadukkaan päihdekasvatuksen tukimateriaali. Preventiimi. Humanistisen ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja. <http://www.preventiimi.fi/sites/preventiimi.juhaniemidesign.com/files>. PDF-tiedosto. Luettu 19.1.2016
- Päihdehuoltolaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860041>. Luettu 25.10.2015.
- Päihdetilastollinen vuosikirja 2015. Alkoholi ja huumeet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print-Suomen Yliopistopaino Oy.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaati. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salminen, Noora & Vähä-Touru, Henna 2011. Tampereen kaupungin kotihoidon terveyden- ja sairaanhoitajien työssäjaksaminen. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma.

Sneck, Petra 2011. Alkoholi tappaa työttömiä. Kansanuutiset 30.6.2011.
<http://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/2583718-alkoholi-tappaa-tyottomia>. Luettu 28.10.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.1.2016.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015.
<http://www.julkari.fi/handle/10024/103109>. PDF-tiedosto. Luettu 26.1.2016.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Päihdepalvelujen laatusuositukset 2002.
stm.fi/documents/1271139/1406271/.../f9a3a5fe-4f5d-41b6-94fc-94201fcbb4e8. Luettu 4.5.2016.

Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet. 2003. Luettu 25.1.2011.
<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20Akatemian%20eettiset%20ohjeet%202003.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Ehkäisevä päihdetyö.
<http://www.thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo>. Luettu 6.10.2015.

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Päihdehuollon huumeasiakkaat.
<https://www.thl.fi/fi/tilastot-aiheittain/paihteet-ja-riippuvuudet/huumeet/paihdehuollon-huumeasiakkaat>. Päivitetty 17.9.2015. Luettu 6.10.2015.

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2015.
http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/09/tyti_2015_09_2015-10-20_tie_001_fi.html. Julkaistu 20.10.2015. Luettu 25.10.2015.

Toivonen, Anna-Stiina 2013. Tutkimus: työ koetaan rasittavaksi ja oma jaksaminen epäilyttää. MTV-uutiset, kotimaa. Julkaistu 1.11.2013.
<http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/tutkimus--tyo-koetaan-rasittavaksi-ja-oma-jaksaminen-epailyttaa/2369794>. Luettu 21.1.2016.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos 2015 C. Tykytoiminta.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 5.10.2015. Luettu 26.4.2016

Työterveyslaitos 2015 B. Työhyvinvointi.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Päivitetty 15.4.2015. Luettu 25.10.2015.

Työterveyslaitos 2015 A. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Päivitetty 4.8.2015. Luettu 3.5.2016.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus 2005. Päähteet puntarissa 2005. Opas työpaikkojen päihdetyöhön. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Varjonen, Vili 2015. HuuMETILANNE Suomessa 2014. Raportti 1/2015. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Virtanen, Petri ja Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

HAASTATTELURUNKO TEEMOITTAIN

Työympäristö

- Miten työympäristö vaikuttaa työssä jaksamiseesi?
- Tarjoaako työympäristösi turvalliset ja ergonomiset työskentelymahdollisuudet?
- Voitko itse vaikuttaa työympäristöösi ja miten?
- Miten työpaikallasi panostetaan työympäristön viihtyvyyteen?
- Millainen on työympäristösi? Oma tila, yhteiset tilat
- Millainen on mielestäsi hyvä ja motivoiva työympäristö?

Esimies

- Miten esimies vaikuttaa työssä jaksamiseesi?
- Millä keinoin esimies voi parantaa alaisten työssä jaksamista?
 - o kehityskeskustelut
 - o perehdytys
 - o palaute
 - o oikeudenmukaisuus
 - o koulutus
 - o viriketoiminta, tyhy-päivät
- Millainen esimiehesi toiminta motivoi työssä jaksamistasi?
- Millainen on hyvä esimies? Vastaako kuvauksesi nykyistä esimiestäsi?
- Miten esimiehesi tukee fyysistä jaksamistasi? Miten toivoisit hänen tukevan?

Työyhteisö

- Montako henkeä kuuluu työyhteisöösi?
- Millä keinoin työkaverit vaikuttavat työssä jaksamiseesi?
- Miten itse voit vaikuttaa työkavereidesi työssä jaksamiseen?
- Arvostetaanko sinun osaamistasi ja työpanostasi työpaikallasi?
- Millainen on hyvä työkaveri? Millainen työkaveri itse olet?

Työilmapiiri

- Millainen työilmapiiri parantaa työssä jaksamista?
- Millä keinoin ilmapiiriä voidaan parantaa työyhteisössä?
- Miten yksilötasolla voi vaikuttaa työilmapiiriin?
- Millainen työilmapiiri työpaikassasi on?
- Vaikutatko itse positiivisesti vai negatiivisesti työilmapiiriisi?

Sinä itse

- Miten voit itse vaikuttaa työssä jaksamiseesi?
- Mitkä asiat tukevat fyysistä jaksamistasi parhaiten?
- Mitkä asiat tukevat henkistä jaksamistasi parhaiten?

LIITE 1(2).

Haastattelurunko

- Tuletko kuulluksi työstäsi koskevissa asioissa ja muutoksissa?
- Pystytkö vaikuttamaan työvuorojesi suunnitteluun?
- Pystytkö erottamaan vapaa-ajan ja työajan toisistaan?

Haastateltavan ikä ja sukupuoli

Ammattinimike

Koulutus