

HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖVAATTEIDEN SUUNNITTELU

Case: Vanhusten Kotiapusäätiö

Katri Wahlström

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2014

Vaatetusalan koulutusohjelma
Kulttuuriala





Tekijä(t) WAHLSTRÖM, Katri	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 27.4.2014
	Sivumäärä 48	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myön- netty (X)
Työn nimi HOITOHENKILÖKUNNAN TYÖVAATTEIDEN SUUNNITTELU Case: Vanhusten Kotiapusäätiö		
Koulutusohjelma Vaatealan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) PARTANEN, Kaisa		
Toimeksiantaja(t) Vanhusten Kotiapusäätiö		
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö tehtiin Vantaalla sijaitsevalle Vanhusten Kotiapusäätiölle. Säätiön tehtävä on ikääntyvien hoito ja siihen liittyvät palvelut. Työn tavoite oli tutustua Vanhusten Kotiapusäätiön hoitohenkilökunnan nykyisiin työvaatteisiin ja pohtia henkilöstön kanssa, millainen on toimiva työvaate.</p> <p>Työn tietoperustassa käsiteltiin työvaatteiden kehitystä ja ominaisuuksia sekä työvaatteiden toimivuuteen ja valintaan vaikuttavia tekijöitä. Toimivien työvaatteiden lisäksi työssä tutkittiin työvaatteiden vaikutusta työviihtyvyyteen sekä siihen, millainen työvaatteen tulisi olla, jotta sitä olisi mukava käyttää. Henkilöstön näkemyksiä selvitettiin haastattelujen, havainnoinnin ja kyselyn avulla. Haastattelun ja havainnoinnin avulla selvitettiin työntekijöiden mielipiteitä nykyisistä vaatteista sekä työtehtävistä. Kyselyn avulla selvitettiin työntekijöiden mielipiteitä, toiveita ja parannusehdotuksia nykyisiin työvaatteisiin. Tutkimustuloksien pohjalta suunniteltiin henkilöstölle työvaatekokonaisuus</p> <p>Tulokset osoittivat, etteivät työvaatteet saa häiritä työntekijöiden työtehtäviä, eivätkä vaatteet saa hiostaa työpäivän aikana. Vaatteiden toivotaan myös kestävän kulutusta ja niiden tulisi olla helpoja huoltaa ja pitää puhtaana. Nykyisten työvaatteiden sijaan työvaatteilta toivotaan yhtenäisyyttä, kodinomaisuutta ja muunneltavuutta. Työvaatteiden yksityiskohdilla ja väreillä on myös merkitystä työntekijöiden työviihtyvyyteen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työvaatteet, työvaatesuunnittelu, malliston suunnittelu, suunnitteluprosessi, työhyvinvointi, <u>työviihtyvyys</u> , <u>työyhteisö</u>		
Muut tiedot Liite 3 s. 48-53 salaisia. Toimitettu toimeksiantajalle.		



Author(s) WAHLSTRÖM, Katri	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 27.4.2014
	Pages 48	Language Finnish
		Permission for web publication (X)
Title DESIGNING THE WORK WEAR OF NURSING STAFF Case: Home Care Foundation for the Elderly		
Degree Programme Degree Programme in Fashion and Clothing		
Tutor(s) PARTANEN, Kaisa		
Assigned by Vanhusten Kotiapusäätiö (Home Care Foundation for the Elderly)		
Abstract The study was carried out for Vantaan Kotiapusäätiö, a home care foundation for elderly people. The foundation's purpose is taking care of elderly people, and related services. The aim of the thesis was to learn about the nursing staff's current work wear and discuss with the staff members what functional work wear would be like. The theoretical part of the thesis dealt with the development and qualities of work wear, and issues which affected the work wear's functionality and why they were chosen. Besides well-functioning work wear it was studied how the work wear affected the working conditions and how the work wear should be prepared to be comfortable. The views of the staff members were examined by interviews, observations and a survey. The staff members' views, wishes and improvements of the current work wear were examined by a survey. A new work wear ensemble was designed based on the results of the survey. The results of the study indicated that the work wear should not bother the employees to perform their tasks and at the same time, they should keep the sweat away during the work day. In addition, the work wear was wished to sustain usage and be easy to be kept clean, and maintain their good condition. Compared to the current work wear of the personnel, it was wished that the new work wear should look uniform, homey and be easily modified. The details and colors of the work wear also had an impact on the working environment and the employees.		
Keywords work wear, design of work wear, designing a collection, designing process, wellbeing at work, work community		
Miscellaneous Appendix 3. pp. 48-53 classified. Delivered to the commissioner of the thesis.		

1	JOHDANTO	3
2	TYÖVAATTEIDEN KEHITYS	6
2.1	Työvaatehistoria	6
2.2	Työvaatteiden vaikutus työturvallisuuteen	9
2.3	Työhyvinvointi	11
3	TYÖVAATTEIDEN VALINTA	13
3.1	Työvaatteiden ominaisuudet	13
3.2	Työvaatevalmistajien valinta	15
4	SUUNNITTELUN TAVOITE	16
5	TUTKIMUSMENETELMÄ	21
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
7	TULOKSET	28
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	31
9	HOITOHENKILÖKUNNAN MALLISTON SUUNNITTELUPROSESSI	34
10	POHDINTA	39
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	44
	Liite 1. Saatekirje	44
	Liite 2. Kyselylomake	45
	Liite 3. Mallisto	48

KUVIOT

KUVIO 1. Vuoden 1827 ja 1920 työasuja	7
KUVIO 2. Hyvinvointi kannattaa taloudellisesti.....	12
KUVIO 3. Työvaatteiden joustavuus työliikkeissä	19
KUVIO 4. Oma viitekehys	23
KUVIO 5. Tulkintojen moninkertaisuus	27
KUVIO 6. Pitäisikö työvaatteiden olla värikkäitä?	30
KUVIO 7. Nykyisiä yläosia	32
KUVIO 8. Nykyisiä alaosia.....	32
KUVIO 9. Valmis vyölaukku	37

1 JOHDANTO

Työvaatteiden merkitys niin Suomessa kuin maailmalla on hyvin tärkeässä asemassa työpaikoilla. Työvaatteilla luodaan mielikuvia ihmisten asemista erilaisissa työympäristöissä. Työvaatteiden käyttö on jokapäiväistä monilla eri aloilla. Työvaatteiden käyttöön vaikuttaa suuresti vaatteiden mukavuus. Mukavuuden lisäksi yksi tärkeä asia toimivissa työvaatteissa on hyvien materiaalien valinta. Kulutusta ja pesua kestävät materiaalit ovat työvaatteiden kulmakiviä. Opinnäytetyössä perehdytään työvaatteiden kautta työviihtyvyyteen sekä siihen, millainen vaikutus työvaatteella on työntekoon. Työpaikoilla vietetty aika vie vuorokaudesta suuren osan, joten työviihtyvyys on tärkeää. Työympäristö ja työyhteisö vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen sekä motivaatioon. Mukavassa työympäristössä viihtyminen on meidän jokaisen oikeus.

Opinnäytetyössä tutustutaan ikääntyvien parissa työskentelevän hoitohenkilökunnan työvaatteisiin sekä pohditaan henkilöstön kanssa toivottuja muutoksia työvaatteiden osalta. Muutoksilla pyritään parantamaan hoitohenkilökunnan työviihtyvyyttä työyhteisössä. Opinnäytetyössä pohditaan myös työvaatteiden merkitystä työhyvinvointiin. Työn tarkoitus ei ole muuttaa työympäristöä vaan suunnitella hoitohenkilökunnalle persoonallinen ja mukava työvaatekokonaisuus. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään myös, mitä ominaisuuksia työvaatteilta hoitohenkilökunnan työtehtävissä vaaditaan, ottaen huomioon laadun ja ympäristön. Työssä tutkitaan myös työvaatteiden kehittymistä hoitoalan työssä ja kehittymiseen vaikuttaneita tekijöitä.

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Vantaalla sijaitseva Vanhusten Kotiapusäätiö. Vanhusten Kotiapusäätiön toiminta koostuu ikääntyvien hoidosta ja hyvinvointiin liittyvistä palveluista. Opinnäytetyössä Vanhusten Kotiapusäätiön hoitohenkilökunnalle tehdään kysely sekä keskustellaan henkilöstön kanssa toimivista työvaatteista. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä mieltä hoitohenkilökunta on nykyisistä työvaatteista sekä siitä, millaisia työvaatteiden pitäisi olla. Kyselyn pohjalta saadut tulokset analysoidaan ja vastausten pohjalta saamme selville, millainen vaikutus henkilö-

kunnan mielestä toimivilla työvaatteilla on. Vastauksien perusteella henkilöstölle suunnitellaan työvaatekokonaisuus. Kokonaisuudessa otetaan huomioon henkilökunnan omat mielipiteet ja työntekijöiden havainnot, nykyisten työvaatteiden toimivuudesta eri työtehtävissä. Työn ohessa pääsen myös itse tutustumaan hoitohenkilökunnan työhön sekä työolosuhteisiin, mikä on itselleni hyvin vierasta aluetta. Mallisto pyritään rakentamaan mahdollisimman yksinkertaisesti, mutta ammattimaisesti.

Opinnäytetyö on Vanhusten Kotiapusäätiölle ensimmäinen tutkimus, missä otetaan huomioon henkilökunnan omat mielipiteet työvaatteista ja tutkitaan työvaatteiden vaikutusta henkilöstön työviihtyvyyteen. Kyselyyn vastatessaan jokaisella on mahdollisuus kertoa omia mielipiteitä työvaatteiden osalta. Mallisto suunnitellaan hoitohenkilökunnan toivomuksien mukaan, huomioiden jo olemassa olevat työvaatteet ja niiden ongelmakohdat. Toimeksiantajan kanssa on sovittu, että työvaatemallistoa ei opinnäytetyön aikana valmisteta vaan lopullisen suunnitellun malliston jälkeen olemme yhteydessä työvaatevalmistajiin. Tarkoitus on, että toiveiden mukaista mallistoa voisi tulevaisuudessa myös valmistaa.

Malliston suunnittelussa käytän työvaatesuunnitteluun liittyvää materiaalia sekä työvaatesuunnittelijoiden opastusta ja mielipiteitä. Työvaatesuunnittelusta on kirjallisuutta, mutta useimmat teokset käsittelevät työturvallisuuteen liittyviä työvaatteita. Tämän opinnäytetyön tavoite ei ole perehtyä työturvallisuusvaatteisiin vaan hoitohenkilökunnan työvaatteisiin. Suunnitteluun ja hyvinvointiin liittyvä lähdeaineisto ovat myös osana opinnäytetyötä. Opinnäytetyön ydin on pääkysymys: millainen on toimiva työvaate, jota hoitohenkilökunta haluaa käyttää ja mikä on työvaatteiden vaikutus työviihtyvyyteen?

Vanhusten Kotiapusäätiö

Vanhusten Kotiapusäätiö on perustettu vuonna 1972, tarkoituksena edistää ikääntyneiden asemaa sekä tukea heidän hyvinvointiaan Vantaan kaupungissa, silloisessa Helsingin maalaiskunnassa. Vanhusten Kotiapusäätiö kehittää sekä ylläpitää ikääntyneiden asumis-, sosiaali- ja terveyspalveluita että ikääntyneiden kulttuuri-, harrastus- ja virkistystoimintaa Havukosken Palvelukeskuksessa. Säätiö noudattaa yhteishyödyll-

lisiä periaatteita eli toiminta on voittoa tavoittelematon. (Vanhusten Kotiapusäätiö 2013.)

Vanhusten Kotiapusäätiö sijaitsee Vantaalla Koivukylän läheisyydessä Havukoskella. Vanhusten Kotiapusäätiön toiminta perustuu palveluihin ikääntyville heidän erilaiset tarpeensa huomioiden. Palvelukeskuksen alueella asuu noin 180 ikääntyvää, joista osa asuu itsenäisesti vuokra-asunnoissa. Säätiö tuottaa erilaisia hoiva- ja huolenpito-palveluita kiinteistöissään. Palvelut ovat ympärivuorokautista hoivaa tarjoava Leena-koti, jossa on koti 37 asukkaalle, sekä Havu- ja Mäntykoti, joissa molemmissa on 12 asuntoa mielenterveysongelmista kärsiville ikääntyneille. Toimintaan sisältyy myös kaksi mielenterveyspäiväyhteisöä, joista toinen sijaitsee Havukoskella ja toinen Länsi-Vantaalla. Kotona asuville ikääntyneille on tarjolla kotihoitoa. (Vanhusten Kotiapusäätiö 2013.)

Havu- ja Mäntykoti ovat 12-paikkaisia ryhmäkoteja ikääntyneille, joilla on psykiatrisia ongelmia. Ryhmäkodit tarjoavat itsenäisen asumisen, kodinomaiset olosuhteet sekä päivittäistä selviytymistä tukevat yksilölliset palvelut ympäri vuorokauden. Toiminnassa korostuu asukkaiden omien voimavarojen käyttö henkilökunnan tukemana, yksilöllisyys sekä yhteisöllisyys. (Järkkä 2013.)

Ryhmäkodeissa asuvat ikääntyneet saavat henkilökunnalta päivittäin apua jokapäiväisiin askareisiin. Asukkaat saavat apua niin ruokailussa, hygienian hoidossa, lääkeshoidossa ja voinnin seurannassa sekä ulkoilussa, asioinnissa että kodinhoitoon liittyvien asioiden parissa. Henkilökuntaa on paikalla ympäri vuorokauden. Vantaan kaupunki ostaa palvelun ostopalveluna vantaalaisille ikääntyville. (Järkkä 2013.)

Säätiön kotihoito tuottaa palveluita myös kotona asuville ikääntyneille Havukosken palvelukosken piirin alueella, kuten kotona annettavaa sairaanhoitoa ja kotipalvelua. Yksi kotihoidon tärkeimmistä palveluista on edesauttaa ikääntyneitä tukemalla heidän kotona asumistaan mahdollisimman pitkään. Monialainen ammattilaisten tiimi huolehtii, että kotona asuvat ikääntyneet saavat mahdollisimman kodinomaista palvelua, sairaanhoitajilta, perus- ja lähihoitajilta. Näin taataan kotona asuvien ikääntyneiden kotona asuminen. (Vanhusten Kotiapusäätiö 2013.)

2 TYÖVAATTEIDEN KEHITYS

2.1 Työvaatehistoria

Työvaatteet ovat muuttuneet vuosien varrella käytännöllisempään suuntaan, mutta tarkoitus on kuitenkin pysynyt samana muutoksista huolimatta. Pitkästi 1800-luvun lopulle asti työvaatteina käytettiin arkivaatteita. Työvaatteita pidettiin yleisesti sekä tehdastyössä että pyhä- ja juhlatilanteissa. Työvaatehistorian vanhin ja tunnetuin työvaate on nahkaesiliina. Esiliinaa käytettiin erittäin likaisilla aloilla, mm. sepät, suutarit, muurarit sekä rauta- ja lasitehtailijat käyttivät nahkaesiliinoja työssään. Nahkaesiliina tunnettiin länsieurooppalaisena työvaatteena jo keskiajalla, Pohjoismaihin nahkaesiliina kotiutui vasta 1500-luvulla. (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996, 12.)

Työvaatehistoriassa on aina ollut erikseen miesten ja naisten vaatetus. Vaatteiden muutokset ja merkitykset sukupuolien välillä näkyvät miesten pukeutumisessa, jolloin tehtaissa työskentelevien miesten työvaatteet uudistuivat nopeasti uusina vaatekokonaisuuksina. Vielä 1800-luvun lopulla miehet pukeutuivat vanhaan pyhäpukuunsa. Ja tuohon aikaan miesten pyhäpukuun kuului tavallisesti suorat sarkahousut ja sarkatakki. Lisäksi pyhävaatetukseen kuului pellavasta, puuvillasta tai flaneliista oleva kaulukseton työpaita. Vuosisadan lopulla suorat molskihousut ja siniäivinakanaiset, paitamalliset työpuserot alkoivat syrjäyttää sarkatakit ja housut työvaatteena. (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996, 12.) Seuraavan sivun kuvassa (kuvio 1) kuvataan vuoden 1827 postiljoonin virkapukua sekä kutomotyöntekijän työvaatetta 1920-luvulta.



KUVIO 1. Vuoden 1827 ja 1920 työasuja (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996)

Hoitohenkilökunnan tärkeimpiä työvaatesymboleja ovat olleet puvut ja päähineet. Puvut ja päähineet ovat kehittyneet historian aikana sotilaallisesta ja uskonnollisesta taustasta hoitohenkilökunnan työvaatteiksi. Pukujen ollessa hyvin ajattomia, saattoi puvuissa olla somisteina rusetteja sekä kauluksia. Erityisesti hoito- ja hoivatyössä ovat johtajat saattoivat somistaa asuja erilaisilla yksityiskohdilla. Niin nykypäivänä kuin historian ajanakin, keskustelu hoitohenkilökunnan huolitellusta pukeutumisesta on ollut tärkeässä asemassa. Kerta toisensa jälkeen pukeutumisella on pyritty ilmaisemaan kokonaan uutta toimenkuvaa. Näin ei kuitenkaan ole. Suunnittelun muoti-ilmiöt eivät ole muuttuneet historian aikana. Tapa miten työvaatteita on suunniteltu, on käytössä vieläkin. Suunnittelussa on pyritty seuraamaan senhetkisiä muoti-ilmiöitä, saaden yksinkertaisesti mahdollisimman ajankohtaiset tiedot, millaisissa työvaatteissa hoitohenkilökunta haluaa työskennellä. (Sorventula 1998, 469.)

Muutokset eivät tapahdu hetkessä, vaan kuluu tietty viive ennen kuin ne näkyvät uusissa työvaatteissa. Pukeutuminen on seurannut aikaansa historian edetessä, kunnioittaen kuitenkin perinteitä. Perinteiden arvostaminen virkapuvuissa ja huomatta-

va vaivannäkö sekä joskus äärimmäinen pikkupiirteisyys on näkynyt virkapukujen määrittelyissä. Ensimmäisinä omat työvaatteensa suunnittelivat sairaanhoitajat sekä terveysisaret omissa pukukomiteoissaan. Vuodesta 1927 lähtien lääkintähallitus hyväksyi, että oppilas- ja sairaanhoitajapukuja sai pesettää myös sairaalassa. Tämä oli ollut vuodesta 1930 lähtien tarkoitettu vain sairaanhoitajien työvaatteille. (Sorventula 1998, 469.)

Vuonna 1911 Sjuksköterskeföreningen ehdotti ylihoitajien puvuksi valko-mustarantuista pumpulivaatetta, johon kuului olkaimeton rintalapullinen esiliina, valkoinen kaulus sekä kalvosinnapit että myssy. Osastonhoitajien asu koostui valkeasta sileähameisesta nyppuvaatteesta- eli pikeepuvusta, jossa oli olkalapullinen pusero. Etukappaleessa oli vastalaskos sekä valkea kaulus, kalvosinnapit, olkaimellinen esiliina, jonka päällä oli pidettävä kovitettua vyötä sekä myssyä. Alihoitajien puku tuli olla ehdotuksen mukaan samanlainen kuin osastonhoitajilla. Ero puvuissa näkyi vain materiaalissa, joka oli sinivalkoruudullista puuvillakangasta. Muutoksia pukujen käyttöön tuli vuotta myöhemmin eli vuonna 1912, Sophie Mannerheimin kautta. Sophie Mannerheim ilmoitti, että puvut eivät saa olla liian ruumiinmukaisia, minkä takia pusero ja hame oli pidettävä erillisenä vaatekappaleena. Sophie Mannerheim ei kuitenkaan pitänyt pahana, että löyhäksi sidottu kureliivi olisi haitaksi työvaate imagolle. (Sorventula 1998, 470.)

Vuoteen 1930 asti oppilas- ja sairaanhoitajapuvut olivat erillisiä pukukokonaisuuksia. Vuonna 1930 uudistus toi tullessaan muutoksen, jolloin sairaanhoitajien pukuja uudistettiin. Uudistuksen myötä sairaanhoitajat saivat uuden rusettittoman päähineen. Arvokas ja naisellinen rusettimyssy ei kuitenkaan ollut mikä tahansa pukujen osa. Siihen asti rusetti oli tuonut arvokkuutta sairaanhoitajien keskuudessa, vaikka rusetin varjoon jäivät kauniit kasvotkin. (Sorventula 1998, 471.)

1960-luvulla työvaatteet muuttuivat siten, että yksilöllinen pukeutuminen tuli muotiin työvaatteiden osalta. Tuolloin hoikka- tai tanakkavartaloineen tai raskaana oleva sairaanhoitaja saattoi valita itselleen sopivan kokoisen työvaatteen, johon aikaisemmin ei ollut mahdollisuutta. Vielä 1960-luvun puolivälissä sairaanhoitajat halusivat kuitenkin käyttää valkoista pukua, eivätkä olleet valmiita käyttämään yhtenäistä vir-

kapukua muiden sairaanhoitohenkilöstön kanssa. 1960-luvulla sairaanhoitajat halusivat myös itse ostaa pukunsa, saaden siihen avustusta. Pukujen kestävyyttä pyrittiin parantamaan julkaisemalla 10-sivuinen vihko, jossa oli ohjeita pukeutumiseen sekä vaatteiden korjaamiseen. Vihon päätarkoitus olikin ”eheä kokonaisuus” vuodesta 1969 lähtien sairaalahenkilökunnan virka- ja työpukujen vahvistaminen siirtyi Lääkintähallitukselta Sairaalaliitolle. (Sorventula 1998, 473-474.)

Muutoksen myötä yhtenäiset työasut tulivat käytäntöön, johon kuului myös se, että virka-asuja käytettiin myös valtion sivistyssairaaloissa. Muutoksia tapahtui myös vuonna 1971, jolloin Sairaalaliitto hyväksyi esityksen päähineiden poistamisen sairaanhoitajien virkapuvuista. 1970-luvun loppupuoliskolla oltiin valmiita siirtymään työnantajilta tulleeseen toimeksiantoon eli hoidettaviin suojavaatejärjestelmiin. Tämän jälkeen työasu ei enää edustanut tiettyä aluetta, kuten sairaanhoitajien ammatin erityistä perinnettä. (Sorventula 1998, 473-474.)

2.2 Työvaatteiden vaikutus työturvallisuuteen

Turvallisuuteen liittyviä ominaisuuksia voidaan tarkastella työvaatteiden näkökulmasta monelta eri suunnalta. Tärkeimmät työntekijöiden turvallisuuteen liittyvät ominaisuudet ovat kuitenkin allergiat. Nykypäivänä tekstiilit ovat erittäin turvallisia. Ongelmia aiheuttavia tekstiilejä on enää harvassa ja niistä on tietoisesti pyritty pääsemään eroon. Tekstiileistä aiheutuvia allergioita on kuitenkin hyvin vaikea huomata, koska silloin puhutaan yksilöllisistä tapauksista. On kuitenkin hyvin tärkeää, että ennalta ehkäistään asiaa, huomioiden työvaatteiden materiaalissa allergioita aiheuttavat raaka-aineet. Kuituraaka-aineet luonnonkumikuitua lukuun ottamatta eivät aiheuta allergioita. Raaka-aineiden lisäksi on huomioitava, että voimakkaat väriaineet ja paljon viimeistellyt materiaalit aiheuttavat herkille käyttäjille allergisia oireita. (Boncamper 2000, 256.)

Yritykset, joissa työvaatteita käytetään, vaativat näissä ympäristöissä myös työtehtäviin sopivia työvaatteita. Työvaatteilla on alasta riippumatta erilaisia vaatimuksia, joiden perusteella työvaatteita suunnitellaan. Tärkeintä on kuitenkin ottaa huomioon

se missä työtehtävissä työvaatetta käytetään. Työvaate ei saa vaikuttaa käyttäjänsä työtehtäviin eikä vaate saa aiheuttaa vaaratilanteita. Vaatteiden tulisi suojata työntekijöitä työtehtävissä ilman, että työympäristössä aiheutuu vaaroja. Viihtyvyyden kannalta työvaate vaikuttaa käyttäjänsä identiteettiin sekä yrityksen imagoon. Työvaatteiden kautta työviihtyvyyttä lisätään myös mukavan näköisillä työvaatteilla, jotka tuntuvat mukavilta käyttää. Käyttäjästävällinen työvaate ei myöskään saa olla liian kiristävä tai liian suuri. Epämukavat työvaatteet vaikuttavat työntekijöiden työlaatuun, heijastaen huonoa ilmapiiriä työympäristöissä. (Käytännöllistä ja Kaunista 2012.)

Työvaatteiden kestävyyttä ei saa unohtaa, kun puhutaan työviihtyvyyden vaikutuksesta. Kestävä työvaate ei repeydy normaalissa käytössä eikä putoa käyttäjän päältä työtehtäviä suorittaessa. Hyvin istuva vaate tuo käyttäjilleen itsevarmuutta, parantaa työviihtyvyyttä sekä nopeuttaa työtehtävien hoitamista. Työviihtyvyyttä sekä turvallisuuden tuntua saavutetaan käytännöllisellä työvaatteella. Työviihtyvyyttä ajatellen työvaatteessa ei saisi olla turhia yksityiskohtia, joiden haittavaikutus kohdistuisi työntekoon. Pienillä yksityiskohdilla on kuitenkin suuri vaikutus trendikkäiden työvaatteiden käyttäjille. Asianmukaisilla ja pienillä yksityiskohdilla luodaan kuitenkin työvaatteisiin jotain uutta. (Käytännöllistä ja Kaunista 2012).

Työvaatteiden parissa toimivalle vaatesuunnittelija Kirsimari Kärkkäiselle on tärkeää, että työvaatteissa on sanoma ja yksityiskohtia. Kirsimari Kärkkäinen on todennut, että yksityiskohtien ei tarvitse olla näkyvillä, vaan ne voidaan rakentaa myös vaatteiden sisälle, jolloin luodaan jotain erilaista sekä edes autetaan työhyvinvointia. Työvaatteiden suunnittelu ei ole pelkästään toimivuuden ja estetiikan tavoittelua, vaan myös osa työhyvinvointia, toteaa Kärkkäinen. (Lehtinen 2010.)

15 vuoden työkokemuksella Kirsimari Kärkkäinen tietää, että vaikutus työtehoon sekä motivaatio työhön syntyy vaatteiden kautta, joita pidetään mielellään päällä ja jotka näyttävät hyviltä. Kun hyvin suunniteltu työvaate toimii, kaikki ovat tyytyväisiä, mutta jos vaatteissa on jotain vikaa, on selvää, että silloin myös valitetaan. Näissä tilanteissa huomio saattaa kiinnittyä väriin asioihin. (Lehtinen 2010.)

2.3 Työhyvinvointi

Nykypäivänä työhyvinvointi on hyvin tärkeässä osassa työympäristöä. Hyvinvointi vaikuttaa henkisesti työntekijöiden viihtyvyyteen työpaikoilla kuin myös työympäristön ulkopuolellakin. Työpaikoilla vietettävä aika on yleensä kahdeksan tuntia, joka on kolmasosa vuorokaudesta eli n. 33 %. Hyvinvoinnin merkitys nyky-yhteiskunnassa kasvaa samassa suhteessa yritysten henkilöstöjen kanssa. Nykypäivänä osataan ja halutaan keskustella, miten työhyvinvointia voidaan kehittää. Työhyvinvoinnin avulla pyritään parantamaan organisaatioiden toimintaa sekä taloutta. Usein on esitetty, että hyvinvointi ja työtyytyväisyys parantavat yrityksen tehokkuutta ja nopeuttavat työtehtävistä suoriutumista. (Pyöriä 2012, 11.)

Hyvin suoritettavat tehtävät vaativat myös asianmukaisia työvälineitä, joihin luokitellaan työvaatteet sekä erilaiset resurssit. Yksi tärkeä asia, jota ei saa unohtaa työviihtyvyydestä, on hygienia. Näiden asioiden ollessa kunnossa työympäristössä on mukava tehdä töitä sekä parantaa yrityksen toimintaa. Yritysjohdon on kuitenkin seurattava henkilöstön toimintaa. Jos ponnisteluista huolimatta ei henkilöstö tai yksittäinen työntekijä suoriudu annetuista työtehtävistä, on tarkasteltava resursseja, joiden puute voi johtua myös heikosta johtamisesta. Jos ongelmiin ei osata puuttua ajoissa, työntekijä voi altistua stressille sekä työuupumukselle. Epäinhimillisillä olosuhteilla on vaikutusta myös työntekijän terveyteen. (Pyöriä 2012, 11.)

Monet yritykset ovatkin usein todenneet, että työhyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä hyvinvoiva yritys tuottaa myös tulosta. Yritysten henkilöstö, joka voi hyvin, on työyhteisön voimavara. Hyvinvoivasta henkilökunnasta kannattaa pitää huolta. (Ahonen 2013). Hyvinvoinnista on tehty tutkimuksia, mutta haastavampaa on tutkia, millainen vaikutus on organisaation ja työhyvinvoinnin kahdenkeskeisillä yhteyksillä. Pyöriä toteaaakin kirjassaan (2012, 10), että vaikka työhyvinvointi johtaa organisaation menestykseen, syy-seuraussuhde voi kuitenkin olla työhyvinvoinnin kannalta hyvin erilainen. Tämän takia organisaatioiden sisällä on otettava huomioon henkilöt, jotka ovat tyytymättömiä työhönsä, mutta voivat kuitenkin olla tehokkaita sekä tuottavia. Motivaationa henkilöille ei aina ole mukava työympäristö vaan palkka, jonka

ansiosta he jaksavat motivoida itseään jatkamaan huonommassakin työympäristössä. (Pyöriä 2012, 12.) Alla olevasta kuvasta (kuvio 2) voidaan todeta, miten työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa yrityksen talouteen sekä kasvuun.



KUVIO 2. Hyvinvointi kannattaa taloudellisesti (Ahonen 2013)

Hyvin onnistunut työvaatesuunnittelu tukee myös yrityksen yleisilmettä, imagoa sekä hyvinvointia, helpottaen työntekijöiden arkipäivää työvaatevalinnoissa. Työvaatteilla yritykset osoittavat työntekijöille, että heitä ja heidän hyvinvointiaan arvostetaan. Asianmukaisilla työvaatteilla pyritään motivoimaan työntekijöitä päivittäisissä työtehtävissä. Työntekijöiden motivaatio kasvaa kun ajanmukaiset työvaatteet päivitetään tasaisin väliajoin luoden samalla uudistusta yrityksen yleisilmeeseen. Työvaatteiden uusiminen viestii työntekijöille sekä asiakkaille uudistuksesta, jossa halutaan luoda uutta seuraamalla ajan henkeä. Henkilö, joka käyttää työvaatteita, tulee tuntea työvaatteita käyttäessään, että häntä arvostetaan. Näin myös työntekijät erottuvat kilpailijoistaan vahvistaen tuntemustaan kuulua omaan työyhteisöönsä. (Vaikuttaako työvaatteet hyvinvointiin 2012.)

3 TYÖVAATTEIDEN VALINTA

3.1 Työvaatteiden ominaisuudet

Hoitohenkilökunnan työvaatteiden käytäntöä määräävät terveyden- ja työtyöturvallisuuslait sekä elintarvikelainsäädäntö. Työturvallisuuslaki (L23.8.2002/738 20§) määrää, että työntekijän on työssään käytettävä asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu työntekijälle tapaturman vaaraa. (L23.8.2002/738 20§ 2013). Lainsäädännössä työnantajan tulee antaa työntekijöille työajalla käyttöön työ- tai suojavaatetus sekä muut suojaimet, jos työtehtävä tai työympäristö sitä vaatii. Kaikissa terveydenhuollon ammateissa ei työnantajalla ole kuitenkaan velvollisuutta kustantaa työntekijöilleen työvaatteita. Työntekijä- ja työnantajajärjestö ovat tehneetkin, suojatyövaatesopimuksen, jossa on määriteltynä terveydenhuollon ammatit, joilla on oikeus ja joista työnantajalla on velvollisuus kustantaa työntekijöidensä työvaatteet, pesun sekä työvaatteiden korjaukset. (Anttila, Hellstén, Rantala, Routamaa, Syrjälä & Vuento 2010, 155.)

Laajasta terveydenhuollosta lainsäädäntö ei kuitenkaan ole kieltänyt, etteikö yksittäisiä poikkeuksia saisi tehdä. Sairaalat ja työyksiköt ovatkin laatineet omia ohjeita ja sopimuksia koskien työvaatteita sekä niiden huoltoa. Yksittäiset sopimukset voivat sisältää eri ohjeistusta työ- sekä suojavaatetuksesta. Lainsäädäntö kuitenkin vaatii omien sopimuksien laadinnassa, että osapuolien välisissä sopimuksessa on aina ilmoitettava kaikki työnantajan kustantamat työvaatteet. Osapuolien yhteisessä sopimuksessa tulee ilmoittaa myös ne työ- ja suojavaatteet, jotka eivät kuulu työnantajan kustannuksen piiriin. (Anttila, Hellstén, Rantala, Routamaa, Syrjälä & Vuento 2010, 155.)

Työvaatteiden tärkein ominaisuus on suojata työntekijöitä työssä tapahtuvilta vaaroilta sekä suojata työntekijöiden omia vaatteita liialta. Vaatteiden tehtävät voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan: **suojausfunktio**, **kauneusfunktio** sekä **symbolifunktio**. Suojausfunktion tarkoitus on suojata henkilöitä ympäristön vaikutuksilta

kuten kuumalta, kylmältä, tuulelta, sateelta, lumelta sekä loukkaantumiselta. Työvaate suojaa siis ihmiskehoa ilmaston eri sään vaihteluissa. Kauneusfunktion tarkoitus on korostaa työntekijän henkilökohtaista luonnetta. Vanha sanontakin on todennut, että ”vaatteet tekevät miehen”. Symbolifunktion avulla luodaan tilanteita, jonka kautta vaatteista tunnistetaan kuuluminen johonkin kansakuntaan, väestöryhmään tai työympäristöön. (Eberle, Hemeling, Hornberger, Kligus, Menzer & Ring 2002, 49.)

Työvaateominaisuuksissa on tärkeää ottaa huomioon myös vaatetusfysiologiset vaatimukset. Kun ihminen liikkuu, keho tuottaa lämpöä. Ylimääräinen lämpö poistuu ihon ja hengityksen kautta. Kehon johtaa noin 90 % vartalon tuottamasta lämmöstä vaatetuksen läpi. Loput 10 % poistuu hengityksen avulla. On otettava huomioon, jos lämmöntuotto on suurempi kuin lämmön poistuminen, keho alkaa tuottamaan ylimääräistä lämpöä ja hieneritys lisääntyy. Vastakohtaisesti, jos kehosta poistuu enemmän lämpöä mitä keho tuottaa, ihminen alkaa palella. Jotta ihminen tuntisi olonsa miellyttäväksi, voidaan vaatetuksella säädellä kehon ja ilmaston välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutuksessa on otettava huomioon niin lämmöneristys, ilmanvaihto, kosteuden imeytyminen sekä kosteuden kuljetus. Oikeilla vaatevalinnoilla voidaan säädellä lämmöntuottoa ja luovutusta. Lämmön ollessa tasapainossa olo tuntuu hyvältä ja miellyttävältä. (Eberle, Hermeling, Horberger, Kilgus, Menzer & Ring 2002, 49.)

Työvaatesuunnittelussa materiaalin vaikutus on hyvin tärkeässä osassa suunnittelua. Nykypäivänä materiaalit ovat teknologian kehityksen edetessä mahdollistaneet työvaatteiden erilaisia ominaisuuksia, joiden hyötyä voidaan käyttää paitsi älyvaatteissa myös työvaatteissa. Työvaatteita käytetään myös hyvin vaativissa olosuhteissa, joissa vaatteiden materiaali on hyvin tärkeässä osassa. Vaativissa olosuhteissa työtä tekevät muun muassa palomiehet, sotilaat, kaivosmiehet ja vartijat. Työolosuhteet kuten kylmyys ja kuumuus vaikuttavat suurelta osalta työvaatteen käyttöön ja siihen, miten käyttäjä kokee vaatteiden käytön. Teknologian kehityksen myötä materiaaleilla voidaan parantaa suoritettavien tehtävien arvioinnissa sekä ehkäistä työtehtävistä syntyneitä vaaratilanteita. (Mattila-Vesalainen & Ristikko 2006, 131.)

3.2 Työvaatevalmistajien valinta

Jokainen yritys valitsee omien tarpeiden mukaan työvaatteensa. Valintoihin vaikuttavat tarvittavien tuotteiden määrä, henkilöstö sekä budjetti. Budjetilla on suuri vaikutus siihen, mitä tilataan. Vaikka budjetilla on vaikutusta yrityksen työvaatetilauksiin voidaan työvaatemenot vähentää verotuksessa. Tuloverolaki ei suoranaisesti määritä mikä on yksityistä ja mikä on yritykselle kuuluvaa työvaatemenoa. Periaate työvaatteiden kohdalla on, että vähennyskelpoisuus ratkaistaan tapauskohtaisesti ja ratkaisut perustuvat pitkälti aikojen myötä muodostuneiden verotuskäytäntöjen mukaan. (Riikka 3013.) Tilauksia tehtäessä on pyrittävä tilaamaan samalla kerralla sekä mahdollisimman paljon että tarpeiden mukainen määrä tuotteita, mikä kattaa henkilöstön työvaateetarpeet vuodeksi eteenpäin. Ongelmaksi tilauksia tehtäessä eteen tuleen usein tuotteiden saatavuus, joka vaikuttaa siihen, että tuotteita joudutaan tilaamaan eri toimittajien mallistoista. Eri mallistojen tuotteet sekä toimitusajat vaikuttavat siihen, mistä työvaatteita tilataan. Hyvä toimittaja, jonka toimitusehdot ja lupaukset pysyvät tilauksen alusta asti tuotteiden toimitukseen, on yritykselle kallisarvoinen yhteistyökumppani työvaatevalinnoissa. (Järkkä 2013.)

Markkinoilla on nykypäivänä monia eri työvaatevalmistajia. Vanhusten Kotiapusäätiön vastaava hoitaja Anna Järkkä on tehnyt jo vuosia yhteistyötä eri vaatevalmistajien kanssa. Anna Järkkän kokemuksen mukaan hyvien valmistajien valinta on hankalaa ja luottamus vaatevalmistajien välillä tuottaa joskus ongelmia. Valmistajat kilpailevat asiakkaista, lupailen erilaisia vaihtoehtoja vaatteiden osalta. Valmistajat lupaavat myös ihanteellisia toimitusehtoja ja tuotteiden kokonaisuuksia. Alussa hyvältä kuulostavien ehtojen jälkeen tulee usein myös ongelmia: tuotteet eivät ole mitä on tilattu. Ongelmaksi on todettu myös, että kaikki valmistajat eivät pysty toimittamaan tilattuja tuotteita samaan aikaan, jolloin tietokaan tuotteiden viivästyksestä ei tavoita työvaateostajia. Puutteelliset tiedot kasvattavat lisää pettymyksiä ja epävarmuutta valmistajia kohtaan. Kaikki edellä mainitut asiat vaikuttavat suuresti siihen, kuka tuottaa yrityksen työvaatteet ja kuka saa jatkaa yhteistyökumppanuutta. (Järkkä 2013.)

Työvaatteiden hankinta on kuitenkin kehitetty helpoksi yrityksiä ajatellen. Työvaate-edustajat työskentelevät suurimman osan työajasta kentällä, jolloin työvaatehankinnat voidaan tehdä asiakasyrityksien omissa tiloissa. Edustajien tärkein markkinointikeino on luoda yksilöllisiä työvaatteita. Valmistajien lupauksiin kuuluu myös vaatteiden muunneltavuus sekä mahdollisuus rakentaa yrityskohtaisia kokonaisuuksia. (Standa 2013.) Nykyiset työvaatteet Vanhusten Kotiapusäätiö on hankkinut eri valmistajien mallistoista. Hankintoihin ovat vaikuttaneet niin tutut edustajat kuin budjetti. Budjetilla on kuitenkin suurempi vaikutus hankintoja tehdessä, toteaa Anna Järkkä Vanhusten Kotiapusäätiöstä (Järkkä 2013).

4 SUUNNITTELUN TAVOITE

Suunnittelussa on tärkeää hyvä vastaanotto lopullisen malliston valmistumisen jälkeen. Jos tuotteet tai palvelut ovat onnistuneita, voidaan onnistumista mitata asiakastytyvyydellä ja liiketoiminnan jatkumisella. Tyytyväinen käyttäjä kertoo usein myös tyytyväisestä hankinnasta useille ihmisille. Onnistunut valinta lisää usein myös tunnettavuutta ja tunnettavuudella lisätään asiakaskuntaa. Onnistuneessa suunnittelussa lopullisesti tuotteen hyväksyy käyttäjä, jonka lopputulokseen suunnittelija on osannut samaistua käyttäjän kanssa siitä, mitä tuotteelta vaaditaan, jolloin suunnittelija on nähnyt tarvittavat tarpeet käyttäjän näkökulmasta (Häti-Korkeilla & Kähönen 1981, 113). Kettusen kirjassa (2000, 54) on todettu, että tyytyväinen asiakas kertoo noin viidelle muulle onnistuneesta valinnasta, kun taas yksi tyytymätön asiakas 26:sta kertoo ongelman suoraan yritykselle. Loput kertovat tyytymättömyydestä muille ihmiselle. Näin ollen asiakaskunta pienenee eikä tuotteita osteta. Usein käy myös niin, että asiakas äänestää jaloillaan ja uusien asiakkaiden hankinta on viisi kertaa kalliimpaa kuin nykyisten asiakkaiden säilyttäminen. (Kettunen 2000, 54.)

Kettunen on todennut (2000, 21), että yksinkertaisuuteen pyrkivän muotoilun taustalla on hahmopsykologian lait. Kun tuote on symmetrinen, sen linjat puhtaat ja muoto pohjautuu yksinkertaisiin geometrisiin muotoihin, se on useimpien ihmisten mielestä viehättävää. (Kettunen 2000, 21.) Opinnäytetyössä henkilöstön kanssa käy-

dyt keskustelut ovat suunnittelun tavoitteen loppuun viemiselle tärkeä asia. Henkilöstön mielipiteet vaikuttavat suuresti siihen, millainen lopullinen mallisto tulee olemaan. Tavoitteena on luoda helppohoitoisia ja käyttäjäystävällisiä vaatteita. Nämä kaksi asiaa on avaintekijät, joiden pohjalta mallistoa aletaan rakentamaan. Kettunen on todennut kirjassaan myös (2000, 21), että tuote voi olla yksinkertainen, mutta samalla asiallinen sekä kaunis. Yksinkertaisilla muodoilla tuote on symmetrinen ja sen linjat ovat puhtaita ja muoto pohjautuu edellä mainittuun yksinkertaisiin geometrisiin muotoihin. Liian yksinkertaista on kuitenkin vältettävä, jolloin kuluttajien mielestä tuotteesta tulee tylsä ja askeettinen. (Kettunen 2000, 21.)

Mielikuva tulevasta mallistosta on suunnittelun luomiselle olennaista. Nuutinen on todennut (2004, 150), että uusien asioiden havainnointi ja uusista tarinnoista kertominen luo tulevalle mallistolle jotain uutta ja mahdollistaa pääsemään irti edellisestä sesongista sekä prosessista. Mikä taas mahdollistaa uuden inspiraation syntymisen ja avaa suunnittelijan mielen tulevalle. (Nuutinen 2004, 150.) Chapman ja Cheek kuvaavat (2012, 92-101) miten vaatteiden yksityiskohtia voidaan kuvata. Yksityiskohtien ei tarvitse olla suuria vaan pienillä omaperäisillä yksityiskohdilla voidaan luoda vaatteisiin jotain yrityskohtaista ja uutta (Chapman & Cheek 2012, 94).

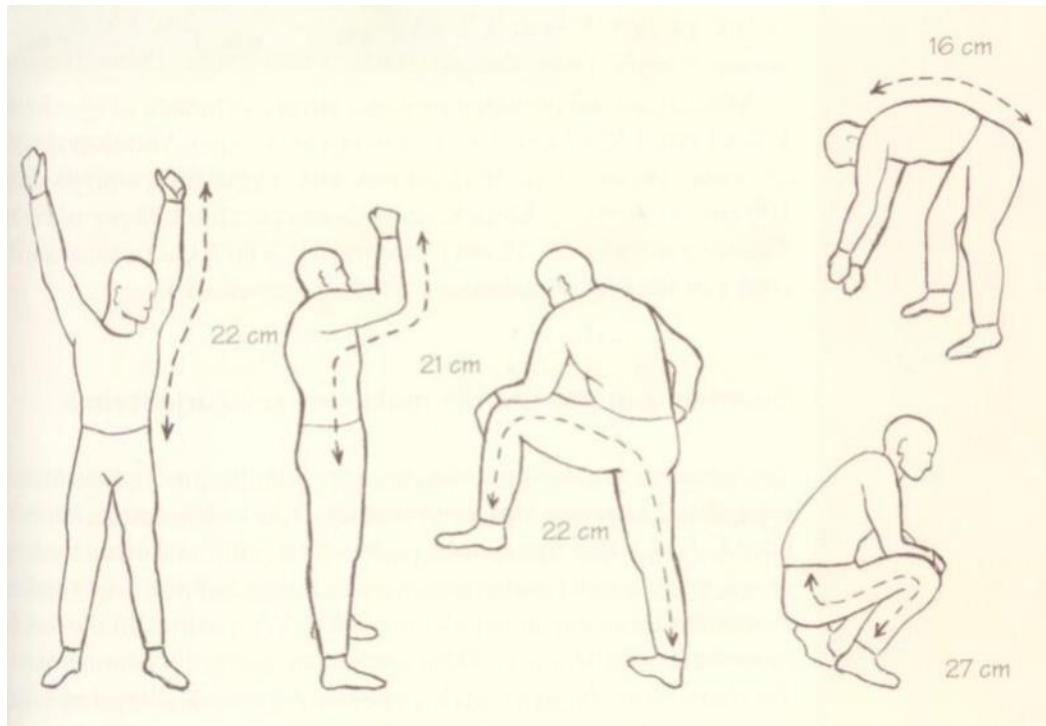
Koska henkilökunta on ensimmäistä kertaa mukana työvaatteiden suunnittelussa, tavoitteet suunnitteluprosessissa ovatkin hyvin korkealla. Ennen suunnitteluprosessin alkua keskustelussa Vanhusten Kotiapusäätiön vastaavaan hoitajan Anna Järkän kanssa totesimme, että tavoitteena on yhtenäinen työvaatekokonaisuus. Järkän kanssa kävimme läpi myös perusasiat, joita suunnittelussa tulisi huomioida. Toimivassa työvaatteessa materiaali on tärkeässä asemassa. Työvaatemateriaaleja valittaessa tulisi huomioida vaatteiden kulutus sekä joustavuus. Työvaatteessa tulisi huomioida myös työssä tapahtuvat liikkeet ja liikeradat. Hoitohenkilökunta joutuu työtehtävissä kurottamaan, asettumaan kyykkyasentoihin, tekemään nostoja ja ojentamaan käsiä suoriuduttuaan työtehtävistä. Siksi työvaatteiden tulisi kestää kulutusta sekä olla joustavia ja kestäviä. (Järkkä 2013.)

Jokainen ihminen on erilainen niin ruumiinrakenteeltaan kuin ulkonäöltä, joten mittasuhteet ovat jokaisella erilaiset. Vartalon muodot muuttuvat iän myötä, mikä vaikuttaa henkilöiden muotoihin sekä asentoihin. Työvaatteiden suunnittelussa on otettava huomioon myös eri-ikäiset henkilöt ja heidän vaatimuksensa. (Marttila-Vesalainen & Ristikko 2006, 97.) Vanhusten Kotiapusäätiön työvaatesuunnittelussa tulen huomioimaan työntekijöiden iän ja mittasuhteet. Henkilökunnan työtehtävissä tapahtuvat liikkeet ovat pohja suunnittelulle kun pohditaan työvaatteissa liikkumista. Tavoitteena on saada toimiva vaate, jota on miellyttävä käyttää. Työvaatesuunnittelussa on otettava huomioon vaatteiden koko ja leikkaukset. Nämä pienet yksityiskohdat antavat käyttäjilleen vapauden liikkua itselle sopivassa työvaatteessa, joka ei kuitenkaan näytä liian suurelta lepattavalta vaatteelta. Suunnittelussa on otettava huomioon, että vaate on sekä käyttäjän kokoinen että muotoinen. (Marttila-Vesalainen & Ristikko 2006, 95.)

Eryteisesti erilaiset nostot, kurotukset, ojennukset sekä erilaiset ääriasennot ovat hoitohenkilökunnan yleisemmät liikkeet työpäivän aikana. Nämä liikkeet on tärkeää tiedostaa ja huomioida, mitä työtehtävissä on mahdollista tapahtua. Suunnittelussa on siis huomioitava työvaatteiden toimivuus. Toimivuutta saadaan kokonaisuuksiin mm. laskoksilla sekä lisäämällä väljyyttä. Laskoksien suunnittelussa on kuitenkin otettava huomioon, että täysin avautuva laskos ei palaudu itsestään takaisin. Näissä tapauksissa ommel laskoksien harjassa auttaa laskoksen palautumista. (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996, 127-129.)

Laskoksien sijaintipaikoilla on merkitystä myös työvaatteiden käytössä. Laskokset eivät saa vaikuttaa vaatteiden puettavuuteen tai käyttöön. Käytännöllisyyteen vaikuttaa myös vaatteen ilmanvaihtuvuus. Ilmainvaihtuvuudella on merkitystä työvaatteissa, joiden käyttö on päivittäistä. Tavallisesti vaatteiden tuuletusaukot ovat vaatteiden pääntie, hihan- ja lahkeensuut sekä helma. Tuuletusaukoista poistuu lämpimän ilman mukana myös kehon kehittämään kosteutta. (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996, 127-129.) Kuten kuvasta (kuvio 3) voidaan todeta, miten erilaiset liikkeet vaikuttavat työvaatteiden käyttöön sekä suunnitteluun. Näihin

olennaisiin asioihin suunnitteluosiossa tulen kiinnittämään huomiota, jotta vaate toimii niin käytössä että vastaa toivottuja muutoksia.



KUVIO 3. Työvaatteiden joustavuus työliikkeissä (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996)

Materiaalien vaikutus

Työvaatesuunnittelussa voidaan leikkiä kolmella muuttujalla: mallilla, väreillä ja materiaaleilla. Vaate kuten myös työvaate on väline, jolla yritykset edustavat omaa imagoa, luoden sekä vahvistaen toimintaansa. (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996, 131.)

Suunnittelussa on otettava huomioon myös, miten eri materiaalit vaikuttavat värien ja sävyjen kautta. Materiaalit, joissa on väriä, luovat tuotteeseen visuaalista ilmettä. Laadukkaita väriaineita on käytetty jo vuosituhansien ajan, ja jalostamalla niistä on saatu tekstiileille tarkoitettuja ominaisuuksia. Kiiltävät materiaalit heijastavatkin värejä eri tavalla kuin mattapintaiset. Karheampi villa, puuvilla ja pellava tarjoavat

mahdollisuuden struktuureihin. Tekstiilien pinta- ja rakenneominaisuudet tulevat selkeimmin esiin yksivärisissä ja sävyltään neutraaleissa teksteileissä. Ja voimakas kuosi tai kirjavuus kätkee kankaan hienorakenteen. (Arnkil 2007, 59-61.)

Työvaatteiden materiaaleja valittaessa tulisi ottaa huomion materiaalien joustavuus. Joustavuutta saadaan aikaan myös erilaisilla leikkauksilla, joita voidaan hyödyntää työvaatteiden ongelmakohdissa, esimerkiksi kainaloissa. Joustavuuden avulla ongelmakohdissa voidaan leikata ommeltavat kappaleet vinosuuntaisesti tai käyttämällä suoraan joustavaa kangasta. Joustamattoman kankaan tulisi liukua käyttäjien päällä, jolloin käsien kohottaminen tai kumartaminen ei aiheuta käyttäjille epämukavaa tunnetta. (Antikainen, Hurme, Ilmarinen, Mäkinen & Tammela 1996, 125.)

Työvaatteiden mukavuuden ja työyhteisön ilmapiirin parantamiseen voidaan vaikuttaa materiaalien lisäksi myös vaatteiden kuvioinneilla. Neutraalit kuviot piristävät yksikertaisia työvaatteita. Kuvioinnin ei tarvitse olla suuri, mutta huomio voi kiinnittyä omaperäiseen kuvioon tai yksittäisen yksityiskohtaan. Vaihtoehtona kuvioden lisäksi vaatteissa voisi olla varjokuvia. Varjokuvat ovat oiva tapa saada työvaatteisiin ilmettä. Varjokuvan varjot saavat kuviot näyttämään suuremmalta tuoden yksittäiseen kuvaan jotain lisää. Varjokuvilla saadaan kuvaan myös toistoa, joka leikkii kuvien vastakohtilla. Varjokuvilla saadaan aikaan myös erivärisyyttä yksivärisiin vaatteisiin. (Tekstiilitaitelijat TEXO, 2007.)

Fogg on todennut kirjassaan (2006, 8), että kuviointi ja printit saavat vaatteet näyttämään erilaisilta ja tuovat uutta ideaa tuotekehittelyyn. Kuviointia voidaan kuvailla myös osana vaatteita, ja ilman kuviointia vaate ei ole kokonaisuus. (Fogg 2006, 8.) Tavoite kuviointiin sekä väreihin voidaan luoda pienillä yksityiskohdilla elävöittäen työvaatteita. Kuviointi ei kuitenkaan ole tämän projektin olennaisin ongelma, joten tämän asian kanssa jatkamme vielä työn päätyttyä. Uusien kuvioden kanssa tulisi kuitenkin olla varuillaan, koska Vanhusten Kotiapusäätiön logoa ei saa muuttaa. Järkän (2013) mukaan logoon vaikuttavista muutoksista pitäisi kysyä Vanhusten Kotiapusäätiön johdolta, koska logo on säätiön tavaramerkki.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä opinnäytetyössä käytän kvalitatiivista tutkimuspohjaa. Kvalitatiivinen tutkimus on laadullista tutkimusta, jota on hyödynnetty jo vuosikymmenien ajan. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääpaino on numeeristen arvioiden sijaan seurata mielipiteiden sekä niiden seurauksien tutkimista. Tutkimuksessa keskitytään keskiarvojen sijaan johtopäätöksiä tekemiseen. Tutkimuksia tehdäänkin usein haastatteluiden ja ryhmäkeskusteluiden tulosten pohjalta. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääkysymys sekä kysymykseen vastaaminen kuuluukin mitä, miksi ja kuinka. Näiden avainsanojen kautta tutkimus saa punaisen lankansa. (Kvalitatiivinen tutkimus 2013.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen objektiivisuus lähteekin siitä, että tutkija eli tässä opinnäytetyössä minä, en sekoita omia ajatuksiani ja mielipiteitäni vastaajien kanssa. Tarkoituksena on ymmärtää haastateltavien henkilöiden näkökulmia ja heidän mielipiteitään osana tutkimusta. Tärkein asia tutkimuksessa on vuorovaikutus haastateltavien kanssa. Haastatteluiden jälkeen aineisto järjestetään ja analysoidaan ymmärrettävästi, josta syntyy lukemisen, tulkinnan ja ajattelun yhtenäinen kokonaisuus. (Kurkela 2013.)

Opinnäytetyön ollessa kvalitatiivinen tutkimus, tarkoituksena on ymmärtää tutkimuskohdetta. Tämä työ alkoi tutustumalla olemassa oleviin työvaatteisiin. Tutustumisen jälkeen on todettava, mihin asioihin tulisi puuttua parhaimman lopputuloksen saavuttamiseksi (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 182). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin otettava huomioon, että todellisuutta ei voida paloitella mielivaltaisesti eri osiin. Tutkimuksessa pyritään tutkimaan valittua aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yleisesti kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään toteamaan, että tarkoitus on löytää ja paljastaa tosiasioita ennemmin kuin todentaa olemassa olevia asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Lähtökohta tutkimukselle Hirsjärven, Remeksen sekä Sajavaaran mukaan on (2009, 164), että tutkimuksessa mukana on myös ihmisiä, joita suositaan tiedonkeruussa instrumentteinä. Näin tutkimuksen luonne ja havainnot ovat enemmän keskustelun

mukaisia kuin kynä-paperi-menetelmällä tehtävä tutkimus. Perusteluna kyseiselle näkemykselle on, että ihminen on riittävän joustava sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin. Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiin piirteisiin kuuluu myös pyrkiminen siihen, että tutkimustuloksissa päästään odottamattomiin tuloksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Hirsjärvi, Remes sekä Sajavaara ovat todenneet (2009, 181), että kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston osuudella ei ole merkitystä tutkimusongelmien ratkaisuun. Aineisto voi olla vain yksi tapaus tai yhden henkilön haastattelu. Aineistoa voidaan käsitellä myös joukkona yksilöhaastatteluita. Tarkoituksena ei ole etsiä keskimääräisiä yhteyksiä tai tilastollisia sääntömuutoksia. Tutkimuksen päätarkoitus on ymmärtää tutkimustarvetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 181.)

Tämän opinnäytetyön analysoinnin apuna käytetään teemahaastattelua. Teemahaastattelu ei Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan etene tarkkojen yksityiskohtaisten kysymyksien mukaan, vaan väljemmin tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. Teemahaastattelu on keskustelunomainen tilanne, jossa käydään ennalta suunniteltuja asioita. Haastattelussa pyritään huomioimaan ihmisten omat tulkinnat ja heidän merkityksenannot. Haastattelutilanteessa annetaan tilaa puheelle vaikka ennalta päätetyt teemat pyritään käsittelemään keskustelun aikana. Haastattelutilanteen puhumisjärjestys on vapaa, eikä kaikkien paikalla olevien kanssa välttämättä keskustella kaikista asioista samassa laajuudessa. (Saaranen-Kauppi & Puusniekka 2006.)

Tämän opinnäytetyön kulun seurantaan ja loogisuuteen on käytetty kuvan 4 viitekehystä, mikä kuvaan tutkimuksen kulkua (kuvio 4). Viitekehysten seuranta auttoi tehtävän jokaisella osa-alueella, helpottaen kokonaiskuvan hahmottamista.



KUVIO 4. Oma viitekehys

Viitekehyyksen rakenne kuvaa opinnäytetyön kulkua, jossa havaintojen ja haastattelun jälkeen, työn rakenne hahmottui lomakkeen rakentamisella. Kyselylomakkeeseen oli poimittu haastattelun pohjalta kerättyjä avainsanoja. Aineiston keruussa sekä analysointivaiheessa mukana oli havaintojen ja haastatteluiden sekä kyselyn tulosten pohjalta saadut tulokset. Tulosten analyysin jälkeen työvaatteiden eli tutkimuksen ongelmakohtat olivat selvillä, joiden pohjalta työvaatekokonaisuus oli mahdollista suunnitella. Suunnittelun jälkeen henkilökunta valitsi itselleen mieluisat vaatteet työvaatekokonaisuuteensa. Tämän jälkeen, Vanhusten Kotiapusäätiö aloittaa jatkotoimenpiteet työvaatevalmistajien kanssa keskustellen mahdollisuuksista valmistaa työvaatteet suunniteltujen muutoksien pohjalta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kysymyksiä lopputyössä oli monia, koskien muun muassa millainen on toimivan työvaate sekä työvaatteiden vaikutus työyhteisöön. Vanhusten Kotiapusäätiölle suunnatulla kyselyllä haluttiin selvittää heidän omia näkemyksiään työvaatteista. Tutkimus tehtiin Vanhusten Kotiapusäätiön kahden pienen osaston sisällä selvittäen osastojen omia mieltymyksiä työvaatteista.

Tutkimuksen ensimmäinen vaihe oli tapaaminen henkilökunnan kanssa Vanhusten Kotiapusäätiön tiloissa syksyllä 2012. Tarkoituksena oli saada selville, millaiset olemassa olevat työvaatteet olivat sekä millaisia ongelmakohtia niissä oli. Tapaamisen tarkoitus oli saada selville myös, millainen vaikutus työvaatteilla on työyhteisön työhyvinvointiin. Ensimmäiseen tapaamiseen osallistui vastaavan hoitajan lisäksi viisi työntekijää, joiden kanssa aloitimme keskustelun olemassa olevien työvaatteiden toimivuudesta.

Ensimmäinen tapaaminen henkilökunnan kanssa oli tunnelmaltaan hieman vaivautunut ja ennakkoluuloja tulevasta oli havaittavissa. Ennakkoluulouhin voi vaikuttaa monet asiat mutta rohkaisu keskustelutilanteessa auttaa keskustelun etenemistä (Anttila & Jokinen 2000, 22). Asia oli hoitohenkilökunnalle kovin uusi, eikä haastattelun alussa moni osannut tai uskaltanut kertoa omia mielipiteitä mahdollisista ongelmista sekä muutoksiin vaikuttavista asioista. Ennakkoluuloista selvitettiin rohkaisemalla ja kannustamalla henkilöstöä pieniin muutoksiin. Haastattelun tunnelma muuttui rennommaksi, kun annoimme kaikille mahdollisuuden kertoa avoimesti oman mielipiteensä työvaatteista sekä muutostoiveensa. Haastattelun epävarmuuteen vaikutti suurelta osalta se, että henkilöstö ei tuntenut minua entuudestaan. Haastattelutilanteen tarkoituksena onkin luoda ja rakentaa haastateltavien ja haastattelijan välillä mahdollisimman luotettava ja avoin haastattelutilanne (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2013). Rohkaisun jälkeen pystyimme kuitenkin luomaan kummankin osapuolen välisen asiallisen ja ammattitaitoisen haastattelutilanteen.

Mielenkiintoista oli huomata, kuinka innoissaan hoitohenkilökunta oli, että heille suunniteltaisiin uusi ja yhtenäinen työvaateasukokonaisuus. Tapaamisen aihe oli pohtia yhdessä yhtenäisten työvaatteiden vaikutusta työyhteisössä. Innostus näkyikin henkilökunnan asenteessa ja siinä, että joku välittää myös heidän mielipiteistään. Omien mielipiteiden ilmaisemisella on myös yhteyksiä työhyvinvointiin, totesi Anna Järkkä ensimmäisen tapaamisen jälkeen. (Järkkä 2013.)

Keskustelussa selvisi jo hyvin nopeasti, mikä oli henkilökunnan mielestä ensimmäinen asia, mihin tulisi tehdä parannus. Parannusta toivottiin työvaatteiden ulkonäköön. Nykyiset vaatteet ovat käyttäjien mielestä muodottomia, ja niistä puuttuu naiselli-

suus. Ulkoasun merkitys työvaatteissa on hoitohenkilökunnan mielestä tärkeää ja vaatteiden toivotaan erottuvan osastoilla erilaisina ja kauniina. Kokonaisuudesta halutaan yhtenäistä. Erinäköiset työvaatteet sekä erinäköisyys lisäävät sekavuutta eivätkä erinäköiset vaatteet lisää hoitohenkilökunnan mielestä työhyvinvointia työyhteisössä. Työvaatteiden väreihin toivottiin muutoksia sekä mahdollisuuksia vaikuttaa eri väri vaihtoehtoihin. Luonnollisella värillä on myös rauhoittava vaikutus ja ne luovat tunnelmaa (Tasarimina 2005, 57).

Henkilökunnan kanssa käytyjen keskusteluiden lisäksi tutkimukselle oli tärkeää, että pääsin seuraamaan henkilökunnan työskentelyä ikääntyvien parissa. Henkilökunnan työskennellessä pystyin tekemään havaintoja ja samalla kirjaamaan keskustelussa selvinneiden työvaatteiden ongelma kohtia havaintojen kautta. Kirjasin muistiin myös erilaisia liikkeitä ja liikeratoja, joita henkilökunta joutuu työtehtävissä tekemään. Havaintojen jälkeen tein muutamia yksittäisiä kysymyksiä henkilökunnalle mm. siitä, miltä heistä työvaatteet tuntuvat kurotuksia, nostoja ja kyykkyasentoja tehdessä.

Mielenkiintoisen ja itselleni tarpeellisen tapaamisen, avoimen haastattelun ja omien havaintojen jälkeen rakentui kyselylomakkeelle pohja. Kyselylomakkeen tarkoitus oli syventyä työvaatteiden ongelmakohtiin, joihin vastaus ei haastattelun aikana selkeytynyt. Lomakkeen rakenne (liite 2) oli hyvin yksikertainen ja helppolukuinen sisältäen muutaman olennaisen työvaatteita koskevan kysymyksen, joihin oli helppo ja nopea vastata kiireisen työpäivän lomassa. Kysymykset rakennettiin työvaatteiden ympärille, pohtien eri näkökulmasta millainen on hyvä ja toimiva työvaate. Työvaatteiden merkitystä voidaankin pohtia monesta näkökulmasta, ottaen huomioon kuinka moni vastaa kyselyyn (Kananen 2010, 93).

Kyselylomaketta rakentaessa pyrin myös siihen, että kysymyksissä ei ole oikeita ja väärä vastauksia. Tapaamisen yhteydessä huomiota herätti mielipiteiden jakautuminen kahteen ryhmään. Mielipiteet ja kysymykset herättivät keskusteluissa kysymyksiä siitä, tuleeko työnantajan tietoon, kuka oli vastannut ja mitä. Päädyin tämän asian suhteen siihen, että vastaajilla oli mahdollisuus vastata kyselyyn joko omalla nimellä tai anonyyminä.

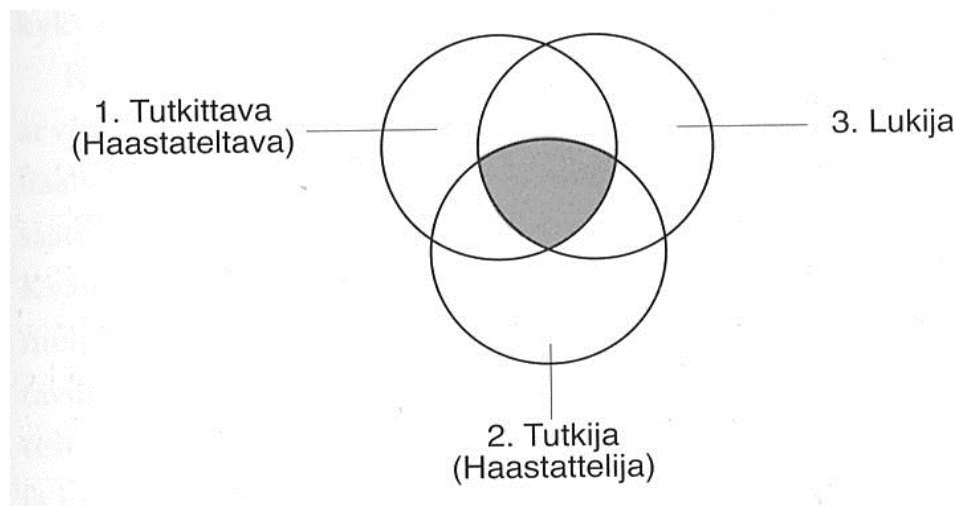
Valmiit kyselylomakkeet ja saatekirje (liite 1 ja 2) toimitettiin Vanhusten Kotiapusäätiön vastaavalle hoitajalle Anna Järkälle, joka ystävällisesti toimitti lomakkeet kahden eri osaston taukhuoneisiin. Henkilöstömäärä kummallakin osastolla oli yhdeksän. Henkilökunnalle annettiin viikko vastausaikaa, jolloin mahdollisimman moni henkilö ehtisi vastata kyselyyn. Yhdeksi vastaamisen esteeksi osoittautui kolmivuorotyö sekä muutamien henkilöiden sairastuminen vastausviikon aikana. Sairastapauksien takia päädyimme siihen, että kysely toimitettiin vielä kolmannen osaston henkilöstölle. Kyseisellä osastolla henkilökuntaa oli kahdeksan. Näiden kolmen osaston yhteinen henkilöstömäärä oli 26, joiden mukaan tutkimus lopulta tehtiin.

Tutkimuksen luotettavuus

Tämän opinnäytetyön luotettavuutta voidaan kuvata sillä, miten tutkimus toteutettiin. Tutkimusprosessi toteutettiin havaintojen, haastatteluiden ja kyselylomakkeen pohjalta. Tutkimuksen tulokset sisälsivät niin henkilöstön omia mielipiteitä olemassa olevien työvaatteiden osalta kuin kyselylomakkeen vastauksia sekä minun havaintoja työvaatteiden toimivuudesta, ongelmakohdista sekä tulevien muutoksien pohdintaa. Luotettavuutta opinnäytetyöhön lisäsi myös tutkimusmateriaalit, joita tässä työssä olen käyttänyt.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tuloksista oli mukava huomata, että omalla nimellä vastaaminen ei kuitenkaan tuottanut vastaajien keskuudessa ongelmia. Omalla nimellä vastaajien vastausprosentti oli n.72 %, mikä oli mielestäni ensivaikutelmasta huolimatta hyvä. Vaikka kyselyyn vastasi kolmen pienen osaston 26 henkilöstä vain 11, oli koko kyselyn vastausprosentti n. 42 %, jolloin omalla nimellä vastaajien tieto ei ollut mielestäni olennaista merkitystä tutkimuksen kannalta. Määrällisesti tutkimuksessa jäädään aina ilman joitakin tietoja, jos valitusta vastaajaryhmästä osa ei osallistu kyselyyn. Tämä ei kuitenkaan vaikuta haitallisesti opinnäytetyön tulokseen, koska puuttuvat tiedot ovat normaalin rajoissa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2013). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin parantaa kuvaamalla kyselystä kieltäytyneet sekä syyt, miksi joitakin tietoja ei saatu (Fied & Morse 2010, 110). Kyseistä tietoa ei tässä opinnäytetyössä kuitenkaan aloitettu tutkimaan vaan päädyin analysoimaan vastaajilta saatuja tietoja.

Luotettavuuden kannalta olennaista se, että vaikka tulokset olisi jo analysoitu, tutkimus ei ole vielä valmis. Tutkimuksessa tulisi jättää lukijalle myös tulkintavaraa, jolla tarkoitetaan, että tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä. Tulkinta selkeytyy tutkimuksen edetessä, samalla kun tuloksia analysoidaan. Analysointivaiheessa esiin nousee ongelmanratkaisujen merkitys sekä niiden pohdinta. Tutkimuksessa on otettava huomioon myös tutkijan omat mielipiteet, joilla on merkitystä saatuihin tuloksiin sekä siihen, miten itse tutkija eli minä ymmärrän tutkimustuloksia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 229.) Tuloksien ja tutkijan omia näkemyksiä voidaan vertailla ja havainnollistaa (kuvio 5) mukaan. Kuten kuvio 5 voidaan todeta se, että tutkija, haastateltava sekä lukija tekevät yhteistyötä saavuttaen parhaimman lopputuloksen, jossa ongelmanratkaisu on saatu päätökseen. Tässä opinäytetyössä tavoitteena oli saada selville, millainen on toimiva työvaate. Näin voidaan kuvan mukaista prosessia käyttää siihen, miten selvitetään kaikkien osapuolien mielipiteet, rakentaen mieluisa työvaatekokonaisuus.



KUVIO 5. Tulkintojen moninkertaisuus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009)

Henkilöt, joiden aikatauluun kyselyyn vastaaminen sopi, vastasivat oman tarpeidensa mukaan sekä toivat esille henkilökohtaisia toivomuksia työvaatteista. Tämä oli tutkimukselle tärkeää tietoa. Vaikka koko henkilökunta ei antanut vastauksia, voidaan todeta, että kahden pienen sekä yhden ylimääräisen yksikön vastaajat olivat tarpeek-

si luotettava määrä. Mielestäni luotettavuutta opinnäytetyössä lisäsi Vanhusten Kotiapusäätiön henkilökunnan rehellisyys, jossa henkilöstö oli mukana koko opinnäytetyön ajan. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli perehtyä kahden pienen yksikön tarpeisiin, eikä kyselyä lähdetty laajentamaan näiden kahden osaston sekä yhden ylimääräisen osaston ulkopuolelle. Laajennus olisi tuonut opinnäytetyölle väärän kuvan, jolloin henkilökohtainen kontakti Vanhusten Kotiapusäätiön Havu- ja Mäntykodin välillä ei olisi enää toiminut. Kun tiedetään, että tutkittava kohde sisältää pienen ryhmän, josta aineisto kerätään, on tärkeä pitää tavoitteet kasassa (Alasuutari 2011, 255).

7 TULOKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia työvaatteita selvittäen, millainen on hoito-henkilökunnan mielestä toiveidenmukainen työvaate, jossa on mukava tehdä työtä. Tutkimuksessa tehtiin kysely henkilökunnalle. Kysymykset muodostuivat ensimmäisellä tapaamisella syntyneiden yksittäisien avainsanojen kautta, joita henkilöstö toi esille keskustelun aikana. Näiden tietojen mukaan kysely rakennettiin. Vastaajille annettiin mahdollisuus valita, halusivatko he vastata omalla nimellä vai olla anonyymivastaajia kyselyä täyttäessä. Omalla nimellä vastaajia oli n. 72 % koko vastaajaryhmästä. Ensimmäisen tapaamisen aikana henkilöstö toivoi tulevaan kyselyyn avoimutta sekä yksityiskohtia sisältäviä kysymyksiä. Kyselyn ensimmäiset kohdat olivat avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saivat kertoa omia mielipiteitä työvaatteista ja muita mielipiteitään. Avoimien kysymyksen jälkeen kysymykset koskivat niin työvaatteiden värimaailmaa, istuvuutta kuin niiden joustavuutta.

Tässä opinnäytetyössä olen todennut, että vuorotyö sekä sairaustapaukset vaikuttivat kahden pienen osaston vastaajamäärään, jolloin päädyimme siihen, että kyselylomake toimitettiin vielä kolmannelle osastolle. Kyselyyn vastasi kolmen osaston henkilöstö, joissa vastaajia oli yhteensä 26 henkilöä. Hoitotyö on naisvaltainen ala, joka näkyi myös kyselyn vastaajien sukupuolella, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta kaikki vastaajat olivat naispuolisia. Vaikka kyselyyn vastasi kolme osastoa, vastauksia

tuli vain 11 kappaletta, mikä oli osastoiden henkilömäärästä n. 42 %. Keskusteluiden pohjalta luotu kysely ja alkuinnostuksen myötä oletin, että vastaajia olisi ollut enemmän. On kuitenkin todettava, että prosentuaalisesti vastausmäärä oli kohtalainen. Tutkimukselle tärkeä tieto oli selvittää myös, millaisena henkilökunta näkee työvaatteiden vaikutuksen työhyvinvointiin. Työhyvinvointi Vanhusten Kotiapusäätiössä on yksi tärkeimmistä asioista, mistä työyhteisössä pidetään huolta (Järkkä 2013).

Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että työvaatteilla on Vanhusten Kotiapusäätiön henkilökunnan mielestä merkitystä. Tapaamisien ja keskusteluiden perusteella uudet ja miellyttävät työvaatteen vaikuttavat työviihtyvyyteen. Vaatteiden toimivuuden tärkeys korostui myös haastatteluissa ja toimivuutta pidetään tärkeänä asiana työvaatteiden käytössä. Henkilöstön mielestä toimivalla työvaatteella on vaikutusta työssä viihtyvyyteen kuin myös työympäristöön.

Kyselylomakkeen tuloksista kävi ilmi samoja asioita, mitä haastattelun aikana oli jo selvinnyt. Vastaajien erilaiset mielipiteet tulivat hyvin esille kyselyn aikana. Vastaajat olivat kuitenkin samojen asioiden puolella, muutosta työvaatteisiin toivotaan. Nykyiset työvaatteet ovat hiostavia, näyttävät liikaa laitosmaisilta ja väri tuo mieleen 80-luvun. Puutteena koettiin liian pienet taskut tai taskujen puuttuminen. Työvaatteissa ei myöskään ole nappeja tai vöitä, joiden avulla työvaatteiden koko olisi mahdollisuus muuttaa. Housuihin toivottiin kuminauhavyötäröitä sekä vöitä, jolloin housujen jatkuva nostelu loppuisi. Vaatteiden muunneltavuuteen vastaajien mielestä tulisi tehdä jotain.

Mielipiteet väreistä jakautuivat myös tyytyväisien ja tyytymättömien kanssa. Osa vastaajista piti nykyisiä vaatteita tarpeeksi värikkäinä ja osalle värejä saisi olla lisää. Värit tuovat piristystä työpäivään, jolloin he jaksavat raskasta työtä paremmin kuin yksivärisessä ympäristössä. Osa taas oli värejä vastaan ja toivoi perinteisiä sairaalavärejä kuten valkoista ja vihreää sekä toivoi värien pysyvän neutraalina. Tuloksien perusteella (kuvio 6) voidaan todeta, että suurimmalle osalle vastaajista vaatteissa tulisi olla väriä piristämässä henkilöstöä raskaassa työssä.



KUVIO 6. Pitäisikö työvaatteiden olla värikkäitä?

Työvaatteiden istuvuudesta oli myös monia eri mielipiteitä. Osa vastaajista oli istuvan työvaatteen puolella, mutta ne eivät kuitenkaan saisi hiostaa työtehtäviä tehdessä. Toisille työvaatteiden istuvuus ei kuulunut hyvän työvaatteen kriteereihin. He pitivät nykyisiä vaatteita hyvinä, koska vaatteet eivät purista vaan istuvat hyvin käyttäjien päällä ja hengittävät vastaajien mielestä tarpeeksi sekä tuntuvat mukavilta käyttää.

Tuloksista selvisi myös, mitä mieltä vastaajat olivat muutoksista ja millainen heidän mielestään on toimiva työvaate. Jokaisella vastaajalla oli oma näkemys työvaatteista niin värien kuin istuvuuden osalta. Toimivan työvaatteen tärkein merkitys suurimmalle osalle vastaajista oli, että he kokevat niissä työskentelyn helpoksi. Työvaatteiden toivotaan olevan käyttäjäystävällisiä, helppoja pitää puhtaana, pestä kuumassakin lämpötilassa sekä huoltaa tarvittaessa. Vaate tulisi tuntua miellyttävältä iholla ja materiaalin tulisi olla hengittävä. Tuloksia analysoidessa kiinnitin huomiota myös siihen, ettei kukaan kommentoinut yksivärisien vaatteiden kuviointia, vaikka nykyisissä työvaatteissa ei ole kuviollisia yksityiskohtia.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksenä tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että työvaatteisiin halutaan väriä, yhtenäisyyttä sekä istuvuutta. Omien havaintojen mukaan huomasiin tapausmiesien aikana, että Vanhusten Kotiapusäätiön henkilökunta koostui ruumiinrakenteeltaan hyvin erilaisista henkilöistä, mikä näkyi työvaatteiden istumattomuudessa. Muunneltavat työvaatteet ovat tuloksien perusteella työviihtyvyyden kannalta mukava käyttää, koska vaatteiden käyttötarkoitus laajentuu. Olennaisena muunneltavuudessa on työvaatteiden istuvuus ja se miten vaatteet puetaan päälle. Suunnittelussa työvaatteissa tulisi olla huomioitu kodinomaisuus ja vaatteiden käytännöllisyys. Tärkein ja itsestänikin hyvin olennainen asia vaatteiden käytössä on istuvuus sekä se, että vaate tuntuu hyvältä päällä.

Kyselyn ja keskusteluiden yhteydessä selvisi, millaisia vaatteita hoitohenkilökunta haluaisi pitää työtehtäviä suorittaessaan. Työvaatteilla halutaan myös viestittää ja luoda asiallinen ympäristö työyhteisön sisällä. Henkilöstön keskuudessa oli myös epävarmuutta siitä mitä työvaatteilla viestitetään. Olemassa olevat työvaatteet ovat eri työvaatevalmistajien mallistoista ja ulkonäöltään sekavan oloisia, tämän takia työvaatteiden yhtenäisyydestä ei ole saatu kiinni. Nykyiset työvaatteet (kuviot 7 ja 8) luovat henkilöstön mielestä sekavuuden tuntua ja näyttävät vanhoilta. Kuten kuvista 7 ja 8 voimme todeta, nykyisissä työvaatteissa ei ole yhtenäistä linjaa eivätkä vaatteet luo kodinomaista tunnelmaa, mitä henkilöstö juuri toivoisi, jotta vaatteilla voisi viestittää työympäristön sisältä yhtenäisyyttä. Vanhusten Kotiapusäätiön työympäristö on kodinomainen, jolloin myös työvaateiltakin odotetaan kodinomaisuutta ja käytännöllisyyttä.



KUVIO 7. Nykyisiä yläosia, kuvaaja Elina Koskela 2012



KUVIO 8. Nykyisiä alaosia, kuvaaja Elina Koskela 2012

Työvaatteet eivät saa missään tapauksessa olla business-tyylisiä jakkupukuja vaan käytännöllisiä ja mukavia. Henkilökunta haluaa, että vaatteilla erotutaan asukkaista sekä luodaan luottamusta niin asukkaisiin kuin heidän perheisiinsä. Yhtenäisyys on myös henkilökunnan mielestä tärkeää, jolloin ulkopuoliset voivat todeta helposti, kuka on henkilökuntaa ja kuka ei. Vaikka Vanhusten Kotiapusäätiön asukaskunta on hyvin vanhaa, käy osastolla myös muitakin henkilöitä, jolloin sekaannuksia hoitohenkilökunnan ja vierailevien henkilöiden välillä voi syntyä.

Opinnäytetyön edetessä Vanhusten Kotiapusäätiön nykyisissä työvaatteista oli tullut esille puutteita. Puutteita löytyi niin housuissa, joissa pituus ei ole ollut sopiva sekä yläosien hihoissa, jotka ovat olleet aina joko pitkiä tai lyhyitä t-paitapituisia paitoja. Työvaatteiden istuvuuteen halutaan muutosta, joiden käyttö sopisi erilaisille vartaloille. Erilaiset vartalotyypit pyritään huomioimaan muun muassa housujen lahkeiden resoreissa, vyötäröiden kuminauhoilla sekä lisänauhoilla, joilla housujen kiristävyyttä voidaan säädellä.

Tuloksista selvisi myös, että vaatteiden käytettävyyteen ja puettavuuteen halutaan parannusta. Puettavuudella haetaan nopeasti puettavia vaatteita, joiden yksityiskohdat eivät häiritse käyttäjiä. Työvaatteiden muunneltavuuteen tulisi tehdä myös parannus. Työvaatteiden pituuteen mm. lahkeiden ja hihojen mittoihin tulisi puuttua. Hihat eivät saa häiritä työntekoa ja lahkeisiin ei saisi kompastua. Työvaatteet eivät kuitenkaan saisi olla ilman yksityiskohtia. Jokin pieni mutta toimiva yksityiskohta piristää työvaatteiden käyttöä ja saa työn tuntumaan mukavammalta.

Vaikka työvaatemallisto suunniteltiin Vanhusten Kotiapusäätiölle, lopullinen mallisto sisältää, myös oman kädenjälkeni. Vanhusten kotiapusäätiö oli asiakkaan roolissa ja mallisto muokattiin asiakkaan toiveiden mukaan. Lopullisen valinnan mallistosta teki Vanhusten Kotiapusäätiön henkilökunta, jotka valikoivat omat ja mieluisat työvaatteet kokonaisuuteen. Vaikka lopullinen valinta oli henkilökunnalla, en kuitenkaan poistanut luonnoksista kaikkia omia ehdotuksiani, koska halusin lopullisen työvaatekokonaisuuden viittaavan myös minuun.

9 HOITOHENKILÖKUNNAN MALLISTON SUUNNITTE- LUPROSESSI

Suunnittelun lähtökohtana oli asiakas, ja tässä opinnäytetyössä Vanhusten Kotiapusäätiön henkilöstö. Koska työvaatemallisto suunniteltiin henkilöstön mielipiteiden ja toivomuksien mukaan, oli tärkeää ottaa henkilökunnan toiveet ja mieltymykset huomioon heti suunnittelun alussa. Suunnitteluprosessi alkoi tapaamisella hoitohenkilökunnan kanssa. Ensimmäinen tapaaminen oli prosessin tärkein vaihe, jolloin luotiin luottamus asiakkaan kanssa eli Vanhusten Kotiapusäätiön. Hyvin onnistuneessa tapaamisessa ammattitaito, tuotetuntemus, luotettavuus ja rehellisyys tulevat esille ja vähentävät ennakkoluuloja sekä negatiivista ajattelua.

Koin, että suunnitteluprosessissa oli tärkeää tutustua olemassa oleviin työvaatteisiin, henkilökuntaan sekä työympäristöön. Ensimmäisen käyntini aikana tutustuin myös siihen, miten henkilöstö toimii ikääntyvien kanssa ja kirjasin muistiin muutamia seikkoja, joilla mielestäni oli vaikutusta työvaatteiden käytössä. Tapaamisen edetessä selvitettiin myös tulevan malliston lähtökohtia sekä henkilökunnan toivomuksia työvaatteiden osalta. Henkilöstön kanssa loimme ideoita ja puntaroimme erilaisia vaihtoehtoja toimivista työvaatteista.

Tapaaminen eteni selkeästi ja molemmat osapuolet ymmärsivät toisia, jolloin myös asian eteneminen oli luontaista. Ensimmäisellä tapaamisella kävimme läpi jo olemassa olevat työvaatteet ja niiden ongelmakohdat. Henkilökunnan omat mielipiteet olivat tapaamisessa hyvin tärkeässä asemassa, ja niiden pohjalta suunnittelu alkoikin. Sovimme myös tapaamisen aikana, että suunnittelen heille muutamia erilaisia työvaatevaihtoehtoja, joihin olen itse tehnyt tarvittavat muutokset havaintojen ja tuloksien perusteella. Sovimme myös ensimmäisen tapaamisen aikana, että henkilöstö tekee itse kuitenkin lopullisen päätöksen ja valitsee mieluisat mallit, rakentaen niistä asukokonaisuudet.

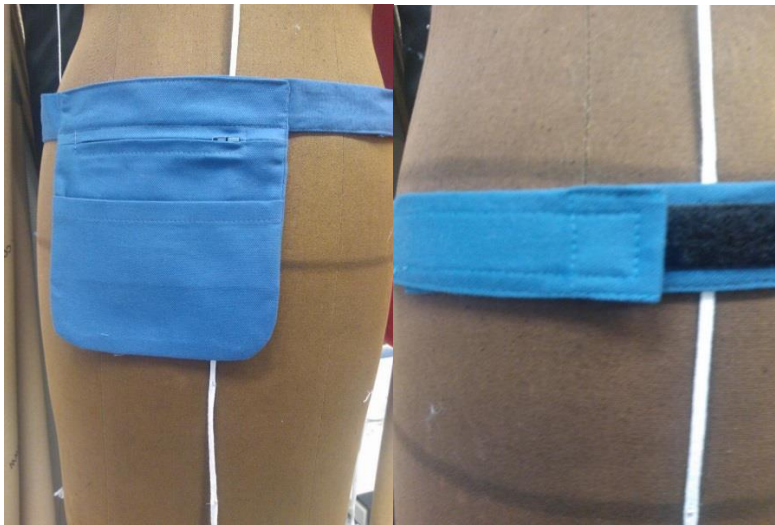
Suunnittelun päätavoite oli luoda mahdollisimman tavoitteiden mukainen työvaatekokonaisuus hoitohenkilökunnan toiveiden mukaan. Aloitin suunnitteluprosessin tutustumalla nykyisiin työvaatteisiin. Nykyiset työvaatteet ovat kovin erinäköisiä, joten niistä ei yhtenäistä kokonaisuutta saatu. Ensivaikutelman jälkeen oli todettava, että epäyhtenäisyyteen tulisi saada muutos. Värimaailmaan tulisi myös puuttua, jolloin kokonaisuuteen saadaan yhdennäköisyyttä. Itse suunnittelun aloitin luonnostelemalla tulevia vaatteita paperille. Tämä oli visuaalista ajattelua työn etenemisen näkökulmasta. Luonnokset eivät ole vain työvaateista syntyvää ideaa, vaan graafista ilmettä kuvaavaa ideointia. Ideointi onkin ensimmäinen konkreettinen askel tuotteiden valmistuksessa. (Kettunen 2000, 92-94.)

Lähdinkin rakentamaan kokonaisuudesta asiallista yksinkertaisen näkökulman kautta. Yksinkertainen ei tässä tapauksessa tarkoita tylsää, vaan yksityiskohdilla luodaan ilmettä työvaatteisiin. Vaatteiden muunneltavuus oli tärkeässä asemassa suunnittelua. Suunnittelussa oli huomioitu Vanhusten Kotiapusäätiön imago sekä värimaailma. Vanhusten Kotiapusäätiön värimaailma ja yrityslogo on vihreä. Yrityslogon vihreä maailma on lähellä metsänvihreää joten, kyseinen väri kulkisi jokaisessa suunnitellussa tuotteessa yhdistävänä tekijänä.

Suunnitteluprosessi oli itselleni ensimmäinen työvaatemallisto, ja suunnittelun aloitus oli hyvin hankalaa oman tietämättömyyteni takia. Onneksi toimeksiantaja oli koko prosessin ajan mukana ja pystyin keskustelemaan työn edetessä siitän miten työn vaiheet etenevät sekä pystyimme päivittämään työvaatteisiin liittyviä toivomuksia. Suunnittelussa olisin kuitenkin kaivannut enemmän tietoa siitä, miten yhtenäinen työvaatemallisto suunnitellaan ja olisiko minun pitänyt kiinnittää enemmän huomiota johonkin olennaiseen asiaan työn edetessä. Suunnitteluprosessin alussa ongelmaksi osoittautuivat myös mittasuhteet, joiden käyttöä en ole aikaisemmin tarvinnut suunnitelluissani. Pyrinkin ensimmäiset luonnokset piirtämään mallien päälle, jolloin vaatteiden mittasuhteet tulivat esille. Mallien päälle piirretyissä vaatteissa ongelmaksi osoittautuivat mallien asennot, jolloin itse tuotteiden yksityiskohdat eivät tulleet tarpeeksi esille. Päädyinkin tässä tilanteessa poistamaan itse mallit, jolloin sain itse tuotteen omasta mielestäni parhaiten esille yksityiskohtia myöten.

Suunnittelussa yksi tärkeimmistä asioista oli se, että Vanhusten Kotiapusäätiön henkilökunta oli mukana koko suunnitteluprosessin ajan, jolloin pystyin tekemään malliston käyttäjälähtöisestä näkökulmasta. Käyttäjälähtöisessä suunnittelussa otin käyttäjät mukaan suunnitteluun, mielipiteiden osalta. Sain samalla tietoa siitä, mihin osaluokkiin oli puututtava ja mitä ei missään tapauksessa haluta ottaa mukaan. Vaikka suunnittelussa ei varsinaisesti otettu huomioon vaatteiden eri ominaisuuksia, pysyimme kuitenkin toteamaan tuotteiden käyttötarkoituksen ja millainen on toimiva työvaate. Suunnittelussa auttoi suuresti vierailut Vanhusten Kotiapusäätiön tiloissa. Vierailut auttoivat minua ymmärtämään, millaisessa ympäristössä henkilöstö työskentelee. Henkilöstön liikkeitä ja työympäristöä tutkiessa sain arvokasta tietoa työvaatteiden käytettävyydestä. Näin tutustuin henkilökohtaisesti hoitohenkilökunnan työhön, ja nämä kaikki vaikuttivat siihen, millainen mallistosta tuli.

Lopullinen mallisto (liite 3) tuli sisältämään ylä- ja alaosia sekä yhden vyölaukun. Henkilökunta kiinnostui malliston vyölaukusta ja he toivoivatkin, että ennen kun mallistoa aloitetaan ehdottamaan nykyisille työvaatevalmistajille tai edes teettämään kokonaisvaltaista mallistoa, vyölaukusta olisi mukava saada prototyyppikappale. Vyölaukun piirustuksen pohjalta piirrettiin kaavat ja jyvaskyläläinen ompelija Pia Koivisto (Koivisto 2013) ompeli mallin ja kaavojen mukaisen vyölaukun Vanhusten Kotiapusäätiölle. Kuvasta (kuvio 9) voimme todeta, vyölaukku oli yksinkertainen, mutta kuitenkin toimiva yksittäinen apuväline henkilöstön työtehtävissä. Yksi yksittäinen ja hyvin tärkeä asia vyölaukussa oli vyön kiinnitys. Vanhusten Kotiapusäätiön ikääntyvät ovat mielenterveys sairauksista kärsiviä henkilöitä. Osastojen ikääntyvät voivat tahottomattaan tarrata henkilöstöön kiinni, joten irrallaan olevien vaatekappaleiden tulisi aueta nopeasta repäisystä ja ne eivät saisi satuttaa niin henkilöstöä kuin itse vyölaukuun tarrautuvaa henkilöä.



KUVIO 9. Valmis vyölaukku, 2014

Vyölaukku sisältää kaksi taskua, joista isompi on vetoketjullinen, jossa voi säilyttää avaimia, puhelinta, pikkurahoja, yms. Pienempi on avonainen, ja se sijaitsee vetoketjullisen taskun alapuolella. Tarkoitus avonaisella taskulla oli työvaatteista puuttuvien taskujen korvaaminen, ja siinä voi säilyttää kyniä ja muita nopeasti tarvittavia pieniä tarvikkeita.

Vanhusen Kotiapusäätiön henkilökunta valikoi mallistosta (liite 3) omaksi ja mieluisaksi työvaatekokonaisuudeksi kolme ylä- ja kolme alaosaa sekä vyölaukun. Liite 3 on salainen ja mallisto on toimitettu Vanhusen Kotiapusäätiölle. Mieluisien yläosien joukkoon henkilökunta valitsi kietaisupaidan/takin. Kietaisupaidassa ei ole kauluksia, hihat jätettiin $\frac{3}{4}$ -pituisiksi. Hihojen pituuteen vaikutti suuresti se, että kylminä aikoina paita lämmittää mutta ei kuitenkaan häiritse työn tekoa. Paidan kiinnitykseksi henkilökunta valitsi napin sekä vyön. Kietaisupaidan lisäksi valintojen joukossa oli liivi. Liivin värimaailma oli kaksivärinen ja leikkaukselta vino. Liivin napitus kulki leikkauksen mukaisesti korostaen liivin erikoista näköä. Liivin takana mahdollista lisäkiinnitystä varten lisättiin vyö, jolla istuvuutta on mahdollista säädellä. Taskuja lisättiin kaksi, jotka oli sijoitettu liivin etupuolelle osittain päällekkäin lisäämään liiviin yksityiskohtia. Kietaisutakin ja liivin lisäksi yläosaksi valittiin perus t-paita mahdollistamaan perusvaatteiden käytön työvaatteiden lisäksi.

Lopulliseen alaosakokonaisuuteen henkilökunta valitsi kahdet pitkät housut sekä housuhameen. Vaikka kummatkin housut olivat pitkät, ero housujen välillä oli materiaalissa sekä housujen muodoilla. Ensimmäiset housut olivat (toiveiden mukaan) materiaalilta pehmeät, vyötäröllä oli kuminauha ja vyö. Housuissa oli sivutaskut ja lahkeissa resorit estämään lahkeiden valumista kenkien alle. Toiset housut olivat malliltaan suorat, niissä on sivutaskut sekä kuminauhavyötärö. Yksityiskohtana lahkeissa oli päällitikkaukset. Kolmantena alaosana oli housuhame, mikä korvaisi myös perinteisen hameen. Housuhametta pitäessä ja ongelmatilanteissa hameen helmat eivät nouse yhtäaikaisesti ylös, mutta hameen käyttö luo naisellisuutta käyttäjilleen. Housuhameen pituus on alle polven.

Näiden vaatevalintojen lisäksi kokonaisuuteen henkilökunta valitsi edellä mainitun vyölaukun, jonka käyttö ei rajoitu kesään eikä talveen vaan käyttö olisi ympärivuotista. Vyölaukusta on tehty jo protokappale, ja ensi syksynä Vanhusten Kotiapusäätiö aloittaa mahdollisten valmistajien kanssa keskustelut vyölaukun valmistuksesta ja siitä, että vyölaukkuun voisi lisätä myös Kotiapusäätiön oma logon koristamaan vyölaukun ilmettä.

Itselleni oli tärkeää, että Vanhusten kotiapusäätiön henkilökunta piti suunnitellun malliston lopputuloksesta. Toimeksiantajan kanssa olimme asettaneet tavoitteet malliston suunnittelulle ja hän oli koko työn ajan tietoinen siitä, etten itse tule valmistamaan työvaatteita vaan työn loputtua alamme keskustelemaan eri työvaatevalmistajien kanssa siitä, miten kyseiset mieltymykset olisi mahdollista saada valmistajien mallistoihin. Tämän opinnäytetyön yhteydessä ei siis ole selvitetty mahdollisuuksia siitä, onko jo suunnitellut asiat mahdollista toteuttaa työvaatevalmistajien kanssa.

10 POHDINTA

Opinnäytetyö oli kvalitatiivista tutkimusta, jossa tutkimuksen tavoite oli saada selville, millainen on toimiva työvaate, missä oli otettu huomioon myös tutkimuksessa mukana olevat henkilöt mielipiteineen. Tutkimuksessa selvitettiin myös, millainen vaikutus työvaatteilla on työympäristöön. Opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiiviselle työlle olennaista teemahaastattelua. Haastattelun avulla sain itselle tietoa työvaatteita koskevista ongelmista. Olennaista haastattelulla oli avoin keskustelu, jossa keskustelussa mukana olevat saivat kertoa omat näkemykset sekä toiveet. Haastattelu auttoi minua myös havainnoimaan työvaatteita koskevia asioita, joihin aikaisemmin en ollut kiinnittänyt huomiota. Haastattelun kautta ilmenneet ongelmat olivat työlle tärkeitä, koska kyseisiä tietoja ei mistään muualta ollut mahdollista selvittää tai edes lukea. Tutkimuksen lisäksi työssä tutustuttiin työvaatehistoriaan ja tarkasteltiin työvaatteiden kehitystä historia aikana.

Opinnäytetyössä tutkittiin työvaatteiden ominaisuuksia sekä muita vaikuttavia tekijöitä, joiden vaikutus työvaatesuunnittelussa on olennaista. Työvaatesuunnittelu vaatii tutustumista toimeksiantajaansa, niin että tietää kenelle tulevia tuotteita ollaan suunnittelemassa. Suunnitteluprosessissa on otettava huomioon myös työympäristö sekä työyhteisö missä tulevia työvaatteita käytetään. Jos suunnitellaan vaatteita olemassa olevien työvaatteiden tilalle, tärkeää on tiedostaa olemassa olevat ongelmakohdat ja pohtia, miten niiden ratkaisut olisi mahdollista selvittää. Ongelmiin lisäksi suunnittelussa tulisi ottaa huomioon, miten vaatteet vaikuttavat työvaatteiden käyttäjiin.

Tutkimuksen ymmärtämisen ja tuloksien ratkaisujen avuksi käytin opinnäytetyössä eri lähteitä, joiden pohjalta opinnäytetyön tietoperusta syntyi. Ennen tuloksien analysointia opinnäytetyössä tehtiin kyselylomake mikä oli osa tutkimusta. Kyselylomakkeessa oli käytetty haastattelun aikana syntyneitä avainsanoja. Haastattelun, havaintojen ja kyselyn tulokset analysoitiin yhtenäiseksi rakentaen tulevan suunnitteluprosessin pohjan. Suunnittelussa käytin apunani olemassa olevia työvaatteita, haastatteluista sekä havaintoja. Ongelmaksi suunnitteluprosessi koin oman tietämättömyyden

ja osittaisen epävarmuuden siitä, rakentuvatko suunnitellut vaatteet juuri toiveiden mukaisesti. Suunnitteluprosessille ei asetettu tavoiteaikaa, mikä helpotti työn etenemistä epävarmuudesta huolimatta. Epävarmuus muuttui lopullisen malliston synnyttyä iloksi toimeksiantajan kautta, joka haluaa teettää mallistosta omalla logolla vyölaukun helpottamaan omaa työtänsä. Luotettavuutta tutkimukselle syntyi työssä käytettyjen aineistojen kautta, joita työssä oli käytetty monipuolisesti.

Tutkimus osoitti, että toimivat ja käytännölliset työvaatteet lisäävät henkilökunnan työviihtyvyyttä sekä motivoivat henkilöitä jaksamaan raskaassakin työssä. Työvaatteilla ei voida parantaa työympäristöä, mutta työyhteisön ilmapiiriin mukavilla työvaatteilla voidaan vaikuttaa. Omaperäisyys ja yksityiskohdat työvaatteissa luovat työyhteisön sisällä tunnetta, että jokainen työntekijä on samassa asemassa ja jokainen kuuluu samaan ryhmään.

Opinnäytetyön lopputulos onnistuikin kaiken kaikkiaan hyvin. Ja toimeksiantaja oli tyytyväinen lopulliseen mallistoon ja vyölaukku ylitti odotukset. Tulevaisuuden suunnitelmat tulevasta ovatkin korkealla. Työn edetessä opin myös, millainen on toiveiden mukainen työvaate, ja sen, mitä on otettava huomioon, kun suunnitellaan työvaatekokonaisuuksia. Positiivisen palautteen myötä olen varmempi siitä, että tulevaisuudessa samantapaisen tehtävän vastaan ottaessa luotan itseeni ja suoriudun annetusta tehtävästä.

LÄHTEET

- Ahonen, G 2013. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Viitattu 25.6.2013 <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>.
- Anttila, R. Jokinen, R. 2000. Sovitus ja Muotoilu, Naisen tunteen tyylistään. Jyväskylä: Gummerus.
- Antikainen, T. Hurme, M. Ilmarinen, R. Mäkinen, H. & Tammela, E. 1996. Toimiva työ- ja suojavaatetus. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.
- Anttila, V-J. Hellstén, S. Rantala, A. Routamaa, M. Syrjälä, H. & Vuento, R. 2010. Hoitoon liittyvien infektioiden torjunta. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Neljäs, uudistettu painos. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Arnkil, H. 2007. Värit havaintojen maailmassa. Jyväskylä: Gummerus.
- Boncamper, I. 2000. Vaatetusalan materiaalit. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Chapman, N. & Cheek, J. 2012. Nyskapande Modedesign. En komplett guide till att designa och teckna olika stilar. London: Arcturus Publishing Limited.
- Eberle, H. Hermeling, H. Hornberger, M. Kilgus, R. Menzer, D. & Ring, W. 2002. Ammattina vaate. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Field, P, A. Morse J M. 2010. Hoitotyön kvalitatiivinen tutkimus. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Fogg, M. 2006. Print In Fashion, Design and development in textile fashion. London: An imprint of Anova Books Company Ltd.
- Hirsijärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Häti-Korkeila, M. & Kähönen, H. 1981. Tuotesuunnittelun perusteita. Porvoo: WSOY.
- Järkkä, A. 2013. Vastaa hoitaja. Vanhusten Kotiapusäitiö. Haastattelu 25.4.2013.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu –sarja.
- Kananen, J. 2008. Kvantti Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu – sarja.
- Kettunen, I. 2000. Muodon palapeli. Porvoo: WSOY.

Koivisto, P. 2013. Haastattelu 15.9.2013.

Kurkela, R. Tilastokeskus. Virsta virtuel statistics. 2013. Tieteoreettiset lähtökohdat, laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Viitattu 18.9.2013.
<http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

Käytännöllistä ja kaunista – voiko työvaate olla trendikäs? 19.12.2012. AVA:n artikkelit viitattu 24.4.2013. <http://www.avatv.fi/muoti/artikkeli.shtml/kaytannollista-ja-kaunista--voiko-tyovaate-olla-trendikas/2012/12/1676300>.

Lehtinen, E. 1.9.2010. Hyvä työvaate tukee yrityksen brändiä. Viitattu 25.4.2013.
<http://aromilehti.fi/aromi-lehti/2011/09/hyva-tyovaate-tukee-yrityksen-brandia/>.

L23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Finlex. Viitattu 31.3.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P20>.

Nuutinen, A. 2004. Edelläkävijät. Hiljainen, implisiittinen ja eksplisiittinen tieto muodista ennustaminen. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Riikka. 20.7.2011. Näkökulmia taloushallintoon. Kulujen vähennyksestä verotuksesta, työvaatteet. Viitattu 25.8.2013. <http://taloushallintoa.blogspot.fi/2011/07/kulujen-vahennyksesta-verotuksessa.html>.

Ristikko, T. & Marttila-Vesalainen, R. 2006. Vaatteet ja haasteet. Helsinki: WSOY.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luku 6.3.2. Viitattu 14.4.2014.
Http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html

Sorvettula, M. 1998. Johdatus suomalaiseen hoitotyön historiaan. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Jyväskylä: Gummerus.

Standa kotisivut. 2013. Standa työvaatteet. Viitattu 23.8.2013.
<http://www.standa.fi/fi>.

Taloustutkimus Oy. 2013. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 18.9.2013.
http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/kvalitatiivinen_tutkimus/.

Tasarimina, Y. 2005. Visions in Textiles, from tradition to textile art / design of tomorrow. Balcova – Izmir: Irmak Tasarim Ofset Ltd. Sti.

Tekstiilitaiteilijat TEXO ry. 2007. Kädet ja kaikki. Helsinki: Art-Print Oy.

Vaikuttavatko työvaatteet hyvinvointiin. 19.12.2012. AVA:n artikkelit viitattu 24.4.2013. <http://www.avatv.fi/muoti/artikkeli.shtml/vaikuttavatko-tyovaatteet-hyvinvointiin/2012/12/1677543>.

Vanhusten Kotiapusäitiö kotisivut, 2013. Viitattu 25.4.2013. <http://vanhustenkotiapu.fi/>.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Hei,

Olen aikuisopiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta ja tarkoituksena on valmistua vestonomiksi. Teen opinnäytetyötä työvaatteista ja niiden merkityksestä työhyvinvointiin. Tutkin työssäni näiden kahden asian yhdistämistä. Tutkimuksen tarkoitus on tutustua hoitohenkilökunnan työvaatteisiin sekä suunnitella saatujen vastauksien perusteella toimiva työvaatekokonaisuus.

Toivoisin, että vastaisitte oheisiin kysymyksiin mahdollisimman rehellisesti ja toiveiden mukaisesti. Voitte vastata kyselyyn omalla nimellä tai anonyyminä. Vastauksien käsittely tapahtuu luottamuksellisesti ja ainoastaan minä käsittelen teidän vastaukset. Vastaan mielelläni lisäkysymyksiin sähköpostin välityksellä.

Teidän mielipiteet ovat erittäin tärkeitä. Itselläni ei ole hoitotyön alan koulusta, joten kaikki tieto on minulle uutta ja tärkeää. Kyselyn vastaamiseen teillä on kaksi viikkoa aikaa. Toivoisin, että mahdollisimman moni teistä ehtisi vastaisi kyselyyn. Lomakkeissa on varattu tilaa vastauksille, tarvittaessa voitte myös jatkaa paperin kääntöpuolelle. Täytetyt lomakkeet pyytäisin toimittaa vastaavalle hoitajalle Anna Järkälle.

Kiitän etukäteen mielenkiinnosta ja vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin

Katri Wahlström

Katri.wahlstrom@gmail.com

Nimi	
Haluan vastata anonyyminä <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Nainen
<input type="checkbox"/>	Mies
<input type="checkbox"/>	Harjoittelija
Pitäisikö työvaatteen olla istuva?	
<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei
Jos vastasit kyllä perustele	
Millainen kestävyys työvaatteella pitäisi olla?	
Pitääkö työvaatteen joustaa? Perustele	
Millainen vaikutus työvaatteella on työhyvinvointiin? Perustele	
Pitääkö työvaatteen olla värikäs?	
<input type="checkbox"/>	kyllä
<input type="checkbox"/>	ei
Jos vastasit kyllä perustele <input type="checkbox"/>	
Minkä värinen työvaatteen pitäisi olla?	
Kiitos vastauksista!	

Liite 3. Mallisto

Mallisto toimitettu toimeksiantajalle.