

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Hyttinen Pasi

YKSITYISEN LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖTYTYVÄISYYS

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2021



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Kesäkuu 2021**  
**Sosiaalialan koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä  
Pasi Hyttinen

Nimeke  
Yksityisen lastensuojelulaitoksen työtyytyväisyys

Toimeksiantaja  
Yksityinen lastensuojelulaitos

**Tiivistelmä**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi erään lastensuojelulaitoksen työntekijät kokevat työtyytyväisyytensä syksyllä 2019 tapahtuneen organisaatiomuutoksen jälkeen. Opinnäytetyö oli laadultaan määrällinen tutkimus. Keräsin aineiston Webropol-verkkokyselyllä. Kyselyyn vastasi lopulta kolmekymmentä henkilöä ja sen vastausprosentiksi muodostui 61 %. Aineistoa on analysoitu Webropol-ohjelmalla.

Työtyytyväisyyskysely pyrki selvittämään, mitkä asiat toimivat ja mitkä kaipaavat parannusta. Opinnäytetyöni tuloksista ilmenee, että yrityksen työntekijät kokevat oman työtyytyväisyytensä pääsääntöisesti hyväksi tällä hetkellä. Kyselyssä kartoitettiin työtyytyväisyyden tilaa organisaation, esihenkilötyön, työyhteisön ja vapaa-ajan osa-alueilta. Työnantajan viimeaikainen toiminta sai eniten kritiikkiä. Näitä olivat tiedottaminen, tasa-arvoinen kohteleminen ja saavutettujen etujen palauttaminen takaisin. Yritys koettiin työpaikkana hyväksi ja esihenkilötyö sekä johtaminen toimivaksi.

Opinnäytetyö antaa toimeksiantajalle tärkeää tietoa kyselyn teemoista ja niistä asioista, jotka yrityksessä tällä hetkellä toimivat mutta myös kehityksen kohteista. Tuloksien pohjalta toimeksiantaja pystyy kehittämään ja suunnittelemaan omaa toimintaansa kohti toimivampaa työpaikkaa, jossa työntekijät voivat hyvin ja jaksavat paremmin vaativassa työssään.

Kieli  
Suomi

Sivuja 40  
Liitteet 2  
Liitesivumäärä 7

Asiasanat  
työtyytyväisyys, työhyvinvointi, jaksaminen, esimiestyö



**THESIS**  
**June 2021**  
**Degree Programme in Social Services**

Tikkarinne 9  
FI 80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. +358 13 260 600 (switchboard)

Author  
Pasi Hyttinen

Title  
Job Satisfaction of a Private Child Welfare Institution

Commissioned by a private child welfare institution

Abstract

The purpose of this thesis was to find out how the employees of a child welfare institution feel about their job satisfaction after the organizational change, that took place in the autumn of 2019. The thesis was quantitative research. I collected the material with the Webropol online survey. Thirty people eventually responded to the survey, with a response rate of 61%. The material has been analyzed with the Webropol-program.

The job satisfaction survey tried to find out which things work, and which need improvement. The results of my thesis show that the company's employees generally feel that their own job satisfaction is good now. The survey mapped the state of job satisfaction in the areas of organization, supervisor work, work community and leisure. The employer's recent actions received the most criticism. These included information, equal treatment and the return of the benefits achieved. The company was perceived as a good workplace and the work of supervisors and management was effective.

The thesis provides the client with important information about the themes of the survey and the issues that currently operate in the company, but also about the development targets. Based on the results, the client can develop and plan its own operations towards a more functional workplace, where employees feel well and are better able to cope with their demanding work.

Language

Finnish

Pages 40

Appendices 2

Pages of Appendices 7

Keywords

job satisfaction, well-being at work, coping, management

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Opinnäytetyön tietoperusta .....	6
2.1	Työtyytyväisyys ja työssäjaksaminen sosiaalialalla .....	6
2.2	Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi käsitteenä .....	8
2.3	Kolme näkökulmaa työhyvinvointiin .....	9
2.4	Työkyky .....	9
2.5	Esihenkilötyö ja sen vaikutukset työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin ..	10
2.6	Muutosjohtaminen .....	11
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimustehtävä ja tavoite .....	13
4	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	14
4.1	Määrällinen tutkimus .....	14
4.2	Aineiston keruu .....	14
4.3	Kyselylomake.....	15
4.4	Aineiston analysointi ja raportointi .....	18
5	Opinnäytetyön eteneminen ja tulokset .....	18
5.1	Työtyytyväisyyden kokonaisvaltainen kokeminen .....	20
5.2	Esitiedot.....	20
5.3	Yritys X Oy työpaikkana.....	22
5.4	Vapaa-aika.....	24
5.5	Työyhteisö ja työympäristö .....	24
5.6	Esihenkilötyö ja johtaminen .....	26
5.7	Organisaatio .....	28
5.8	Vapaan sanan osio sekä kehitysideat työtyytyväisyyden parantamiseksi.....	30
6	Pohdinta.....	31
6.1	Johtopäätökset tuloksista .....	31
6.2	Toteutuksen ja menetelmän tarkastelu .....	35
6.3	Eettisyys ja luotettavuus .....	36
6.4	Ammatillinen kasvu ja kehitys .....	37
6.5	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet.....	37
	Lähteet.....	39

### Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Työtyytyväisyyskysely

## 1 Johdanto

Suomalaisten työhyvinvointi on pääasiallisesti heikentynyt kesän 2020 jälkeen, mutta muutokset ovat olleet maltillisia. Erityisesti poikkeusaikoina tarvitaan palvelevaa, ihmislähtöistä ja ihmiseen luottavaa johtamista, matalan kynnyksen yhteydenpitoa työtovereitten ja johdon kesken, työn mielekkyyttä ylläpitävää myönteistä palautetta omalle ja toisten työlle sekä työn yhteisen tarkoituksen teroittamista sekä riittävää tauotusta työpäivien aikana. (Työterveyslaitos 2021.)

Viimeaikaiset selvitykset antavat järkyttävän kuvan alan työhyvinvoinnista (Talentia 2021). Korona-aikana sosiaalialan ja varhaiskasvatuksen sairauslomamat ovat lisääntyneet ja henkinen kuormitus on kasvanut. Esimerkiksi entistä harvempi (63 %) sosiaalialan työntekijä koki työyhteisöissä ilmapiirin nyt hyväksi ja vain joka toinen koki saavansa palautetta esihenkilöltään. Yhä harvempi on nyt valmis suosittelemaan työpaikkaansa. (Keva 2021.)

Työtyytyväisyys ja vastapainona työpahoinvointi on ollut minulle mielenkiintoinen aihe jo pitkään ja nyt minulle tarjoutui hieno mahdollisuus syventää tietämystäni aiheeseen liittyen. Toimeksiantajan yrityksessä puhuttiin, että pitäisi tehdä laajempi työtyytyväisyyskysely ja halusin ottaa tämän opinnäytetyöni aiheeksi. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli siis selvittää, millaiseksi erään yksityisen lastensuojelulaitoksen työntekijät kokevat olonsa yrityksessä vuonna 2019 tapahtuneen organisaatiomuutoksen jälkeen.

Opinnäytetyössäni tarkastellaan työtyytyväisyyteen vaikuttavia eri tekijöitä sekä pyritään selvittämään, mikä osuus niillä on työntekijän kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kannalta. Käsittelen lyhyesti myös työhyvinvointia ja työkykyä, jotka ovat työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena oli myös selvittää, mitkä asiat työyhteisössä ovat hyvin ja mitkä asiat tarvitsevat kehittämistä.

Opinnäytetyöni tietoperustassa käsittelen työtyytyväisyyttä ja työssäjaksamista sosiaalialalla, työhyvinvointia sekä työkykyä, esihenkilötyötä ja muutosjohtamista. Tuon esiin kolme näkökulmaa työhyvinvointiin. Tulokset-osiossa kerron keskeisimmät tulokset ja johtopäätöksissä liitän niitä aiempaan tietooni. Ennen näitä esittelen teorian käyttämäni metodien pohjaksi.

## **2 Opinnäytetyön tietoperusta**

### **2.1 Työtyytyväisyys ja työssäjaksaminen sosiaalialalla**

Peruspalveluministeri Paula Risikko kirjoitti Sosiaalialan työolojen hyvän kehittämisen esipuheessa 2009, että sosiaali- ja terveysala on parhaillaan mittavien haasteiden ja mahdollisuuksien äärellä. Osaavan ja työhönsä motivoituneen henkilöstön riittävyys ja pysyvyys sosiaali- ja terveysalalla on ratkaisevan tärkeää laadukkaiden palvelujen turvaamisessa. Sosiaalialan työ on luovaa, ihmisläheistä sekä ammatilliseen ja yhteiskunnalliseen yhteistoimintaan haastavaa ja vaativuudessaan palkitsevaa. Huoli on kuitenkin kasvanut sosiaalialan ammatillisen henkilöstön hyvinvoinnista ja työssä pysymisestä kunnallisessa sosiaalitoimessa. (Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009, 12.)

Kotimaiset pitkittäistutkimukset ovat tuoneet esille useita sosiaalialan kehitystrendejä, joista osaa voidaan pitää huolestuttavina. Sosiaalialalla työn mielekkyyden on koettu kehittyneen huonompaan suuntaan. Myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien on koettu vähentyneen edelleen. Lisäksi työympäristö, työskentelyolosuhteet ja työelämän laatu näyttävät kehittyneen negatiiviseen suuntaan. Yksi sosiaalialaan ja sen työoloihin liittyvä ilmiselvä haaste on nuorten hakeutuminen alalle ja pysyminen alalla. (Meltti & Kara 2009, 22.)

Korkeat työn vaatimukset eivät ole välttämättä negatiivinen asia työtyytyväisyyden kannalta sikäli, kun vaatimukset yhdistyvät työn hallinnan tunteeseen. Työ, jossa korkea vaatimustaso yhdistyy korkeaan työn hallinnan tasoon, tuottaa eniten kompetenssin ja tuottavuuden tunteita. Työn määrän tai vaatimusten vaikutus

onkin usein riippuvainen tehokkuuden kokemuksesta. Työtyytyväisyys ei välttämättä vähene työmäärän lisääntyessä, mikäli saavutuksen tunne työssä kasvaa työmäärän mukana. Saavutuksen tunne voi siis toimia suojana työuupumusta vastaan. (Meltti & Kara 2009, 24.)

Sosiaalialalla on pitkään puhuttu työssäjaksamisesta ja työn kuormittavuudesta. Sosiaalityöntekijöillä saattaa olla liikaa asiakkaita vastuullaan. Kirsi Ranta-Möykky tutki (2019) Tampereen Yliopistossa, miten työntekijä jaksaa sosiaalityössä muutosten alla. Oma työtyytyväisyyskyselyni suuntautui lastensuojelun työntekijöille ja myös lastensuojelu on ollut viime vuosina muutosten kourissa. Vaikka Ranta-Möykyn tutkimus käsitteli sosiaalityöntekijöitä, niin näen silti vahvan yhteyden myös lastensuojeluun ja sen nykytilaan. Lauri Parviainen kirjoitti näin (2019) omassa opinnäytetyössään ”Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa”:

*Sen lisäksi, että vietämme työpaikoillamme merkittävä osan ajastamme, on lastensuojelutyö pitkälle kutsumusammatti, josta ei pääse eroon välttämättä edes vapaa-ajallaan. Lastensuojelutyö vaatii tekijältään valmiuksia kohdata säännöllisesti epämukavia ja henkisesti raskaita tilanteita.*

Oman näkemykseni mukaan työtyytyväisyys ja työssäjaksaminen ovat tärkeässä osassa sosiaalialalla sekä sitä kautta myös lastensuojelussa. Halusin omassa opinnäytetyössäni kautta selvittää yhden pienen sosiaalialan osan työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Halusin myös opinnäytetyöni tulosten avulla luoda työpaikkaa paremmaksi ja parantaa sitä kautta työntekijöiden jaksamista sosiaalialalla.

Opinnäytetyöni keskeisiä teemoja ovat työtyytyväisyys, työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Kaikki liittyvät keskeisenä osana työtyytyväisyyteen ja kuinka se koetaan. Esimiestyö, johtaminen ja muutosjohtaminen olivat myös keskeisiä tekijöitä työtyytyväisyyden kokemisessa.

## 2.2 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi käsitteenä

Työtyytyväisyys kuvaa työntekijän kokonaisvaltaista kokemusta työn sisällöstä. Työnsä mielekkyyttä arvioidessaan työntekijä punnitsee sen ominaisuuksia ja tunnusmerkkejä sekä sitä, mitä työ hänelle oikeastaan merkitsee. Työhön liitetään positiivisia mielikuvia työtyytyväisyyden ollessa korkea. Alhainen työtyytyväisyys taas ilmenee lamaantumisena ja negatiivisina tuntemuksina. Yksittäiset työntekijät, jotka ovat työhönsä tyytyväisiä, eivät pelkästään keskity omaan työpanokseensa. He näkevät itsensä koko organisaation menestyksen osatekijöinä. (Robbins, Judge & Campbell 2010, 63.)

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. He ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Hyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulospittareihin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Hyvinvoivassa työyhteisössä mm. innostetaan ja kannustetaan, ollaan avoimia ja luotetaan, annetaan myönteistä palautetta, uskalletaan puhua ongelmistakin ja säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. (Työterveyslaitos 2021.)

Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat eri asioita, vaikka liittyvät toinen toisiinsa. Työhyvinvointi on henkilön oma kokemus, sekä koko organisaation hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa kuvaava asia. Työtyytyväisyys kuvaa enemmän organisaatiota, jossa työntekijä työskentelee. (Rauramo 2004, 33.) Suomalainen asiasanasto- ja ontologiapalvelu kuvaa työtyytyväisyyden olevan tunnetilan, joka ilmaisee, kuinka työntekijä kokee työnsä. Työtyytyväisyys perustuu työntekijän omaan arvioon työstä, työyhteisöstä ja työpaikasta. (Finto 2017.)



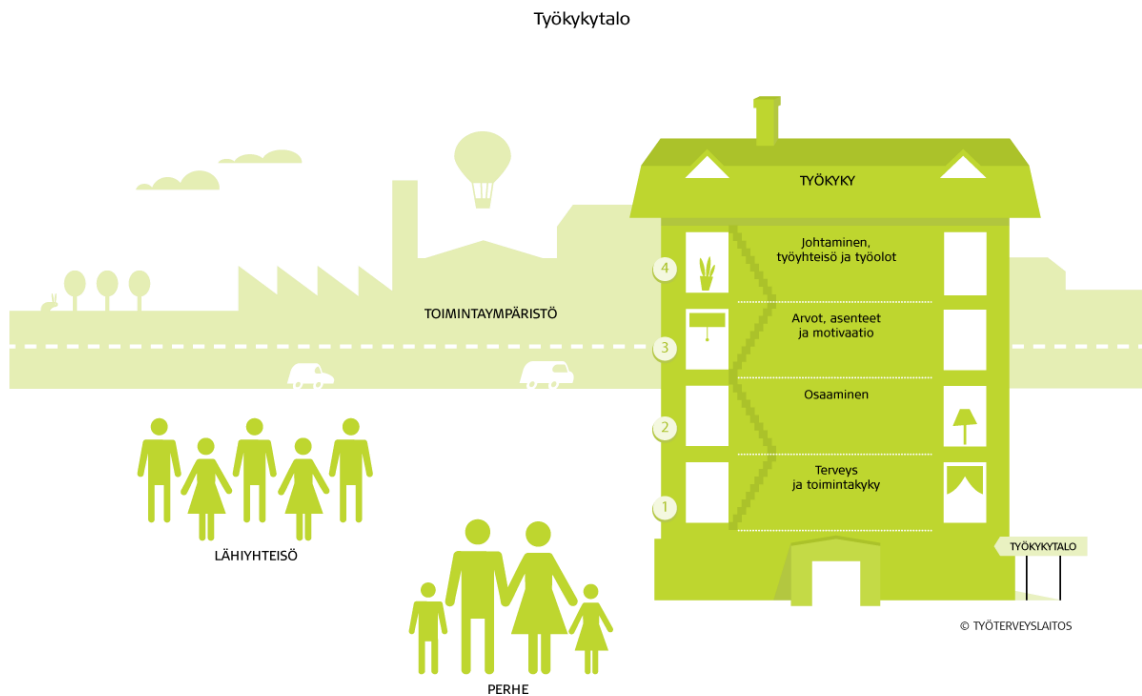
### 2.3 Kolme näkökulmaa työhyvinvointiin

Ehkä yleisin näkökulma työhyvinvointiin on liittää se ihmisten elämäntapoihin, työkykyyn ja terveyteen. Media pursuaa terveellisiä ruokavinkkejä ja liikunnan sekä fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Työelämän näkökulmasta tässä voidaan nähdä sopeuttava toimintamalli. Tämän piiloviestinä työntekijöille voi olla, että liikkukaa ja pitäkää itsenne fyysisesti hyvässä kunnossa sekä syökää terveellisesti. Näin jaksatte. Hyvinvointi nähdään siis yksilön asiana. Toisenlainen tarkastelukulma eli kehittävä toimintamalli tarjoaa mahdollisuuden kehittää työelämän toimintavaatimuksia ja toimintaympäristöä työntekijän edellytyksiä vastaaviksi. Tämä merkitsee mm. työmenetelmien, työprosessien, toimintatapojen, työntekijöiden osaamisen kehittämistä sekä toimintavaatimusten asettamista niin, että työntekijöiden hyvinvointi ei vaarannu myöhemminkään. Kolmas näkökulma liittää yhteen nämä kaksi edellä mainittua, jolloin puhutaan kokonaisvaltaisesta toimintamallista. Työntekijän tulee pitää huolta itsestään, mutta samalla työnantajan tulee pitää huolta työn tekemisen edellytyksistä sekä tukea työntekijän hyvinvointia. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen toimintamalli edellyttää kaikkien toimijoiden vastuuta. (Laine 2014, 9–10.)

### 2.4 Työkyky

Työkyky voidaan kuvata nelikerroksisena talona (kuva 1). Terveys ja toimintakyky ovat ensimmäisessä kerroksessa. Fyysinen toimintakyky, sosiaalinen ja psyykinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. Toisessa kerroksessa on osaaminen. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli niin sanottu elinikäinen oppiminen on tärkeää. Arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat kolmannen kerroksen. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan sopivan haasteellisena ja mielekkäänä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat

keskeinen osa kerroksen toimintaa. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta sekä tasapainosta ja talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännestä kerroksesta: työstä ja työoloista. (Työterveyslaitos 2021.) Työkykytalo on ollut isossa osassa opinnäytetyössäni ja ohjaamassa projektiani.



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021).

## 2.5 Esihenkilötyö ja sen vaikutukset työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin

Keskustelutilanteet ovat esihenkilöviestinnän ydin. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan esimerkiksi kuuntelemista, puhumista, palautteen antamista, yhteistyölähtöisyyttä tai sopeutumista erilaisiin viestintätilanteisiin. Esihenkilöviestinnässä on kyse siitä, miten esihenkilö käytännössä pyrkii saattamaan liike-elämän vaati-

mukset ja ihmisten kanssa toimimisen sosiaaliset odotukset yhteen. Hyväksi puhujaksi tuleminen edellyttää sitä, että osaamme keskittyä kuuntelemiseen ja kuunnella vähintään yhtä paljon kuin puhumme. (Puro 2002, 14–18.)

Mitä paremmin tunnet tiimisi, sitä helpompaa on yhdistää erilainen osaaminen ja tavat toimivaksi kokonaisuudeksi. Nopeimmin pääset perille yksilöllistä piirteistä tekemällä jokaisen kanssa riittävästi yhteistyötä. Ihmisten väliset suhteet muodostuvat ja kehittyvät keskinäisessä yhteistyössä. Ilman vuorovaikutusta suhteet eivät pääse kehittymään myönteisesti. Mitä vähemmän on yhteistyötä, sitä enemmän tulkintoja ja epäluuloja ihmisten välille syntyy. Työpaikan ihmissuhteiden toimivuus ei ole yhdentekevää. Ne vaikuttavat paitsi siihen, kuinka hyvin töissä viihdytään mutta myös siihen, millaisia tuloksia tehdään. (Kuusela 2013, 93–94.)

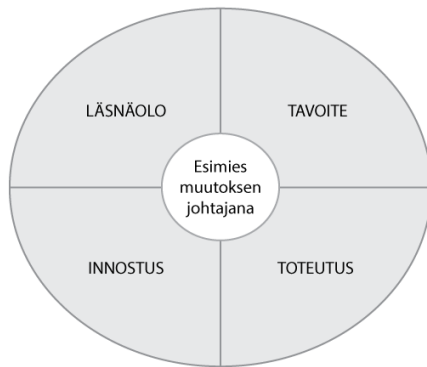
## **2.6 Muutosjohtaminen**

Huolimatta siitä, millaisesta organisaatiomuutoksesta on kyse, muutos luo työntekijöille usein epävarmuuden tunnetta. Tunne voi säilyä useita vuosia muutoksen jälkeen ja heikentää työntekijän hyvinvointia ja terveyttä. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työtehtäviin saattavat laskea muutosprosessin aikana ja elämänlaatu heikentyä esimerkiksi heikentyneen unen laadun takia. Myös sairauspoissaolot voivat lisääntyä. Organisaatiomuutoksen myötä työn vaatimukset ja kiire usein lisääntyvät. Tämä voi heikentää työntekijän hyvinvointia. Organisaatiomuutosten vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin riippuvat muun muassa seuraavista asioista: millainen tilanne työpaikalla on ennen muutosta, kuinka muutoksen toteuttaminen koetaan ja kuinka paljon muutos vaikuttaa työtehtäviin? Organisaatiomuutos ei aina ole uhka työntekijän hyvinvoinnille. Organisaatiomuutoksen kokeminen myönteiseksi tukee hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2021.)

Tämän päivän työyhteisöissä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja muutokset aiheuttavat epävarmuutta työntekijöissä. Hyvinvointiin vaikuttaa laajasti työn epävarmuus. Tiedonkulkuun tulisi panostaa muutoksen hetkellä. Tiedon puute saattaa lisätä työntekijöiden epäoikeudenmukaisen kohtelun kokemuksia. (Nummelin 2008, 15–17.) Esihenkilön rooli viestinnässä on merkittävä, koska jos esihenkilö

on itse motivoitunut muutokseen, uskoo siihen vahvasti ja viestii sen omalla puheellaan, käyttäytymisellään ja toiminnallaan työntekijöilleen, muutos tulee onnistumaan helpommin (kuvio 1). Esihenkilön oma innostus ja aktiivinen viestintä vievät muutosta eteenpäin. Työntekijän työhönsä keskittymistä haittaa muutoksen mukanaan tuoman epävarmuuden pohdiskelu ja huoli omasta tulevaisuudesta. (Pirinen 2014.)

Johtamisen painopisteet voivat muuttua muutosprosessin aikana, mutta perustehtävät säilyvät. Esihenkilön tehtävään kuuluvat muutosjohtamisen ympyrän mukaiset neljä osa-aluetta:



Kuvio 1. Muutosta johtavan esihenkilön ympyrä (Pirinen 2014).

Eri elämänaalueet antavat yhdessä voimaa, mutta tuovat samalla niiden yhteensovittamisen vaatimuksen. Viisas johtaminen ja koko organisaatiokulttuuri ottavat huomioon työhyvinvoinnin ja sen merkityksen henkilöstöstä kilpailtaessa. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tärkeää sekä työelämän ja yhteiskunnan että yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin kannalta. Työn ja muun elämän yhteensovittamista voivat edistää sekä yhteiskunta että työpaikat, mutta ennen kaikkea ihminen itse. Koko elämän huomioon ottaminen kohentaa työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa näin myös työn tuloksellisuutta. (Suomala 2014, 76–81.)

### 3 Opinnäytetyön tarkoitus, tutkimustehtävä ja tavoite

Toimeksiantajan organisaatiossa tapahtui omistajanvaihdos syksyllä 2019, jolloin toinen omistajista jäi pois toiminnasta. Vaihdoksen jälkeen monia asioita lähdettiin muuttamaan tai toimintoja yhtenäistettiin. Tällä haettiin sitä, että kaikki yksiköt toimisivat samoilla toimintamalleilla ja kaikki yksiköt olisivat tasavertaisessa asemassa. Keskityin tutkimuksessani organisaation toimintaan, yksilön hyvinvointiin työssä ja vapaalla, työpaikan toimintaympäristöön sekä johtamiseen ja esimiestyöhön muutoksen jälkeen. Halusin selvittää, kuinka paljon työntekijä pyrkii itse vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa ja sen, tukeeko yritys yksilöä tämän hyvinvoinnissa. Hyvinvoiva työntekijä on tuottelias yritykselle ja saa aikaan hyviä tuloksia. Laine totesi hyvin (2014, 11), että työelämässä voi olla kivaa. Työllä voi olla suuri merkitys onnellisuuteen, työn iloon ja työn imuun.

Esihenkilön viestintä- ja vuorovaikutustyyllillä ja -taidoilla on melkoinen merkitys työyhteisössä. Esihenkilöllä on iso vaikutus työyhteisön ja tuottavuuteen. Hyvin viestivä esihenkilö pystyy luomaan hyvän ilmapiirin ja työyhteisön jäsenillä on hyvä olla työpaikallaan. Hyvin viestivän esihenkilön työpaikalla on selkeät tavoitteet ja työntekijöillä on myös selkeät tavoitteet työssään. (Pakka & Rätty 2010, 15.) Halusin selvittää, miten esimiesten tuki näkyy arjessa yrityksen työntekijöiden mielestä. Halusin myös selvittää, millaiseksi työilmapiiri ja työyhteisö koetaan tällä hetkellä.

Yksittäisen työntekijän olisi hyvä saada tarpeeksi mielekästä tekemistä vapaaajallaan ja näin ollen palautua psyykkisesti haastavasta lastensuojelutyöstä. Työn ja vapaa-ajan suhde on myös merkittävää. Halusin selvittää, kuinka hyvin työntekijöillä toimii työn ja mielekkään vapaa-ajan suhde. Kokevatko työntekijät, että he palautuvat tarpeeksi vapaapäivinä? Yksittäisen työntekijän kokema hyvinvointi näkyy suoraan työtyytyväisyydessä.

Opinnäytetyöni tutkimustehtävänä oli selvittää, millainen työtyytyväisyys yrityksessä kokonaisvaltaisesti on yksittäisen työntekijän kokemana. Tutkimusongelmat voidaan esittää seuraavien kysymysten avulla: Miten koetaan yritys X yleisesti työpaikkana? Johtamisen ja esimiestyön vaikutukset työhyvinvointiin? Miten

yksittäistä työntekijää tuetaan ja kannustetaan sekä koulutetaan? Millainen on toimintakulttuurin vaikutus työtyytyväisyyteen?

## **4 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat**

### **4.1 Määrällinen tutkimus**

Tutkimus voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusongelmasta ja tutkimuksen tarkoituksesta riippuu, kumpi lähestymistapa sopii paremmin. Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. Tutkimuksen perusjoukko on se tutkimuksen kohteena oleva joukko, josta halutaan tietoa. Tutkimus voi olla joko kokonaistutkimus, jolloin koko perusjoukko tutkitaan, tai osatutkimus eli otantatutkimus, jolloin vain tietyn perusjoukon osajoukko, eli otos tutkitaan. (Heikkilä 2014, 12–15.)

### **4.2 Aineiston keruu**

Tieteellinen tutkimustyö vaatii aina jonkin aineiston (Hakala 2015, 14). Kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista kerätä tutkimusaineistoa, ja sen perinteisin versio on paperilla toteutettu kysely. Nykyisin sen rinnalle ovat tulleet sähköiset kyselyt. Kysymysten tekemisessä ja muotoilemisessa tulee olla huolellinen, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Tutkimustulosten virheitä aiheuttaa eniten kysymysten muoto. Tulokset vääristyvät, mikäli vastaaja ei ajattele samalla tavalla, kuin tutkija on kysymyksen tarkoittanut. (Valli 2015, 84–85.)

Aineiston keräämiseen on syytä lähteä vasta, kun tutkimusongelmat ovat täsmentyneet. Silloin tiedetään, mitä tietoa aineiston keruulla pyritään löytämään ja

samalla vältetään turhilta kysymyksiltä ja ennen kaikkea muistetaan kysyä kaikki oleellinen sekä olennainen. (Valli 2015, 85.)

Nykyisin kyselyitä tehdään myös tietokoneen välityksellä verkossa. Yksi tämän kyselyn eduista on taloudellisuus, mutta myös muita etuja on olemassa. Sähköinen vastaus on käännettävissä suoraan tiedostoksi tutkijan käyttöön ja aineiston syöttö jää pois. Tällä vältetään lyöntivirheet, joita voi tulla aineistoa syötettäessä. (Valli 2015, 93.)

Lomakekysely tai lomakehaastattelu on käytännössä useimmiten kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64). Kvantitatiivisen opinnäytetyön empiirisen aineiston tiedonkeruussa käytetään usein Webropol-ohjelmaa. Edustavan otoksen saaminen nettikyselyssä on haastavaa, ellei käytössä ole mm. kohderyhmään kuuluvien sähköpostiosoitteita tai muuta kontaktia esimerkiksi sosiaalisen median kautta. (Heikkilä 2014, 67.)

Webropolissa kysymykset ovat yhdellä avoimella lomakkeella ja vastaaja voi helposti vertailla omia vastauksiaan, jolloin toinen kysymys voi vaikuttaa seuraavan vastaukseen. Tämä parantaa annettujen vastausten johdonmukaisuutta saman aihealueen ympärillä ja auttaa vastaajaa hahmottamaan kokonaisuutta. (Valli & Perkkilä 2015, 115.)

Webropol on kattava työkalu online-kyselytutkimusten tekemiseen. Se tuo käyttöön paljon kehittyneitä ja joustavia toimintoja ja useita tiedonkeruumenetelmiä. (Webropol 2021.) Halusin valita Webropolin sen helppouden ja nykyaikaisuuden vuoksi. Nykyaikana moni asia on sähköistynyt ja Webropolin avulla työtyytyväisyyskyselyni oli hyvä ja helppo tehdä sekä toteuttaa.

### **4.3 Kyselylomake**

Lomakkeen suunnittelu edellyttää kirjallisuuteen tutustumista, tutkimusongelman pohtimista ja täsmentämistä, käsitteiden määrittelyä ja tutkimusasetelman valintaa. Suunniteltaessa tulee ottaa huomioon myös se, miten aineisto käsitellään.

Lomakkeen tekijällä tulee olla tieto siitä, mitä ohjelmaa käytetään tietojen käsittelyssä, miten tiedot syötetään ja millä tavalla tulokset halutaan raportoitavan. Suunnitteluvaiheessa on hyvä pohtia, kuinka tarkkoja vastauksia halutaan ja toisaalta kuinka tarkkoja tietoja on mahdollisuus saada. Tutkimuksen tavoite on oltava täysin selvä ja tutkijan täytyy tietää, mihin kysymyksiin hän haluaa vastauksen, ennen kuin aloittaa kyselylomakkeen suunnittelemisen. Kysymyksiä ei voi parannella tai muuttaa enää tiedon keruun jälkeen. (Heikkilä 2014, 45–46.)

Tutkimuslomakkeen laatimiseen sisältyvät vaiheet ovat: tutkittavien asioiden nimeäminen, lomakkeen rakenteen suunnittelu, kysymysten muotoilu, lomakkeen testaus, lomakkeen rakenteen ja kysymysten korjaaminen ja lopullinen lomake. (Heikkilä 2014, 46.)

Hyvät kysymykset ja oikea kohderyhmä ovat tutkimuksen onnistumisen perusedellytykset. Vastaajan mielenkiinto tutkimusta kohtaan herätetään sijoittamalla alkuun helppoja kysymyksiä. Hyvällä tutkimuskyselyllä on mm. seuraavia tunnusmerkkejä: Tutkimuskysely on selkeä ja siisti, kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan, hyvä sekä väljä asettelu, selkeät ja yksiselitteiset vastausohjeet, kysymykset etenevät loogisesti, kysymykset ovat numeroitu juoksevaksi, alussa on helppoja kysymyksiä, samaa aihetta koskevat kysymykset ovat ryhmitelty kokonaisuudeksi ja niillä voi olla selkeä otsikointi, kontrollikysymyksillä varmistetaan vastausten luotettavuus (ei liian montaa), lomake ei ole liian pitkä, lomake saa vastaajan tuntemaan itsensä tärkeäksi sekä lomake on esitestattu. (Heikkilä 2014, 46–47.)

Tutkimuslomakkeeseen sisältyy kaksi osaa: saatekirje sekä varsinainen lomake. Saatteen tehtävänä on motivoida vastaajaa täyttämään lomake ja selvittää tutkimuksen taustaa ja vastaamista. Saatekirje voi ratkaista, ryhtyykö vastaaja täyttämään lomaketta, vai ei. Sen tulee olla kohtelias, eikä se saa olla liian pitkä. Saatekirjeessä ilmoitetaan

- tutkimuksen rahoittaja ja toteuttaja
- tutkimuksen tavoite
- miten vastaajat on valittu
- tutkimustietojen käyttötapa
- mihin mennessä on vastattava



- kommentti tietojen ehdottomasta luottamuksellisuudesta
- kiitos vastaamisesta
- tutkijan allekirjoitus.

(Heikkilä 2014, 59.)

Likertin asteikko on mielipideväittämissä käytetty, tavallisesti 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on usein ”täysin samaa mieltä” ja toisena ääripäänä ”täysin eri mieltä”. Vastaajan tulee valita parhaiten omaa käsitystään vastaava vaihtoehto asteikolta. Likertin asteikkoa käytettäessä tulee ottaa huomioon muun muassa seuraavia asioita: miten monta arvoa asteikolle otetaan, miten asteikon arvot ilmoitetaan sanallisesti, miten asteikon keskikohta ilmoitetaan ja aloitetaanko vaihtoehdolla ”samaa mieltä” vai ”eri mieltä”. (Heikkilä 2014, 51.)

Kyselytutkimuksessa on usein mukana joitakin avoimia kysymyksiä, mutta niissä yleensä rajataan jollakin tapaa vastaajan ajatusten suuntaa. Avoimet kysymykset ovat silloin tarkoituksenmukaisia, kun vaihtoehtoja ei tarkkaan tunneta etukäteen. Avoimelle kysymykselle on tyypillisiä seuraavat asiat: ne ovat helppoja laatia, mutta työläitä käsitellä; ne houkuttelevat vastaamatta jättämiseen; sanallisten vastausten luokittelu on vaikeaa; voidaan saada vastauksia, joita ei etukäteen huomattukaan, esimerkiksi hyviä ideoita. Avoimet kysymykset kannattaa sijoittaa yleensä lomakkeen loppuun ja vastauksille on varattava tarpeeksi tilaa. (Heikkilä 2014, 47–48.)

Vaikka kyselylomake tehdään kuinka huolellisesti tahansa, niin lomake tulee testata ja antaa kohdejoukon edustajille vastattavaksi. Lomakkeen testaamiseen riittää 5–10 henkeä. Testaamisen jälkeen tehdään tarpeelliset muutokset lomakkeen rakenteeseen, kysymysten järjestykseen, vastausvaihtoehtoihin ja muotoiluihin. (Heikkilä 2014, 58.)

#### 4.4 Aineiston analysointi ja raportointi

Aineiston analysointiin ja raportointiin on tarjolla lukuisia erilaisia ohjelmia, joista jokaisella on omat erityispiirteensä. Aina ei tarvitse investoida varsinaiseen tilasto-ohjelmaan, sillä yksinkertaiset tilastoanalysoinnit voivat onnistua taulukkolaskentaohjelmallakin. Tiedonkeruumenetelmä, tutkimusaineisto, tarvittavat analysointimenetelmät ja tutkija itse ratkaisevat, mikä aineiston käsittelyn ohjelma parhaiten soveltuu. (Heikkilä 2014, 118.)

Perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä, on sisällönanalyysi. Sisällönanalyysia voidaan pitää paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. Sen avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Kyselylomakkeeni piti sisällään avoimia kysymyksiä eri teemojen ympärillä. Etsin vastauksista teemat, joka nousivat esiin ja koostin ne tähän opinnäytetyöhön.

### 5 Opinnäytetyön eteneminen ja tulokset

Tämän opinnäytetyön tutkimuslupa haettiin, kun suunnitelma oli hyväksyttyinä Karelia AMK:ssa. En laita tutkimuslupahakemusta tämän opinnäytetyön liitteeksi, koska siinä näkyy toimeksiantajan nimi ja toimeksiantaja haluaa pysyä nimettömänä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena, jonka kohderyhmään kuuluivat kaikki organisaation 49 työntekijää. Toteutin opinnäytetyöni niin, että laadin sähköisen kyselylomakkeen Webropol-ohjelmalla. Aloitin kyselylomakkeen laatimisen huolellisella suunnittelulla. Kyselylomakkeen laatimiseen halusin käyttää aikaa ja tehdä sen kunnolla. Otin selvää, kuinka Webropol ohjelma toimii ja lähdin suunnittelemaan sähköistä lomaketta ja laadin kysymykset.

Kysymyskokonaisuuksien laadinnassa hyödynsin Työterveyslaitoksen Työkykytalon kuvaa. Yhdistelin alkuun kahden ensimmäisen portaalan asioita ja etenin

kohti kahta ylintä porrasta. Lähetin valmiin lomakkeen yrittäjälle ja pyysin häntä tarkistamaan lomakkeen. Sain muutaman hyvän muutosehdotuksen ja tein lomakkeeseen pieniä korjauksia. Kirjoitin lopuksi saatekirjeen ja tein lopullisen tarkistuksen, että kaikki näyttää siltä kuin pitää. Hyvä kyselylomake testataan ennen julkaisua ja hankitaan tietoa sen toimivuudesta. Lomake testattiin ennen julkaisua viiden ulkopuolisen vastaajan toimesta. Saatu palaute oli positiivinen ja rohkaiseva, joten jatkoin tutkimuksessani eteenpäin.

Sovimme yrittäjän kanssa, että laitan jokaisen yksikön sähköpostiin saatekirjeen ja linkin kyselylomakkeeseen (liite 1 ja 2). Näin kyselylomake tavoitti yrityksen kaikki 49 työntekijää ja he saivat vastata kyselyyn työajan puitteissa. Aineisto kerättiin helmikuun alussa ja vastausaikaa oli 1–19.2.2021. Aluksi vastausaikaa oli 15.2. asti, mutta sitä pidennettiin alkuperäisestä suunnitelmasta, että saatiin vastausprosenttia korkeammaksi. Lähetin muistutuksen yksiköihin 8.2. ja 15.2. ilmoitin, että vastausaikaa on jatkettu kuluvaan viikon perjantaihin.

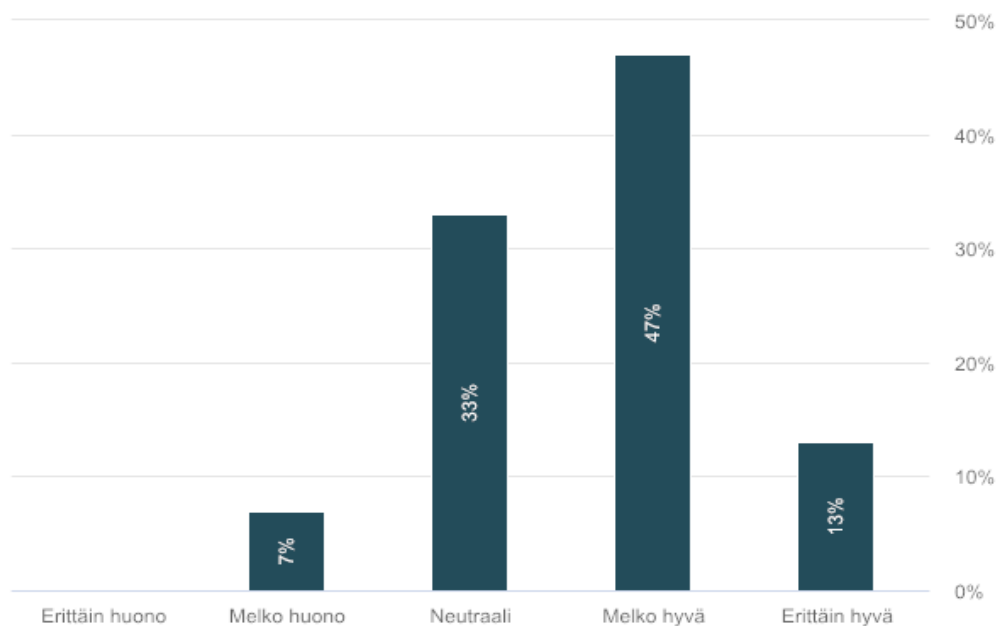
Kaikkiaan vastauksia kertyi kolmekymmentä ja vastausprosentiksi muodostui 61 %. Vastausaikana yrityksessä oli irtisanoutunut kaksi työntekijää ja heidän motiivitumistaan kyselyyn vastaamiseen oli syytä epäillä. Työntekijät arvioivat kysymyksiä Likertin asteikolla 1=täysin eri mieltä – 2=melko eri mieltä – 3=ei samaa eikä eri mieltä – 4=melko samaa mieltä – 5=täysin samaa mieltä. Avoimiin kysymyksiin työntekijät saivat kirjoittaa haluamansa vastauksen kysytyyn kysymykseen.

Tutkimusmateriaalin analysointiin ja raportointiin käytin Webropol- ja Microsoft Word-ohjelmia. Webropol-ohjelmalla oli helppoa laatia erilaisia kuvaajia aineiston ja vastausten esittelyyn. Yksi työtyytyväisyyskyselyn tavoitteista oli selvittää toimivat asiat ja myös ne, jotka kaipaavat parannusta. Halusin luoda mahdollisimman kuvaavat kuviot ja muutin kysymysten esitysjärjestyksen vastaamaan alkuperäistä suunnitelmaa tuoda toimivat asiat esiin ja ne, jotka kaipaavat parannusta. Laatimani kuvaajat toivat tämän hyvin esiin, kun ylhäältä löytyy aina toimivat kohdat ja alaosasta ne, joita tulisi kehittää. Avoimista kysymyksistä otin esiin ne kohdat, jotka toistuivat eniten vastauksissa. Webropol-ohjelma antoi suoraan

mahdollisuuden tuoda kuvaajat Microsoft Word -muodossa, joten kuvaajien siirtäminen omaan opinnäytetyöhöni oli helppoa.

### 5.1 Työtyytyväisyyden kokonaisvaltainen kokeminen

Halusin tuoda tässä opinnäytetyössäni ensimmäisenä esiin viimeisenä kysymyksenä esitetyn kysymyksen siksi, että se antaa suoraan vastauksen tutkimukseni kysymykseen. Muiden kysymysten tulokset avautuvat myös paremmin. Viimeisenä olleessa kysymyksessä työntekijä sai arvioida omaa työtyytyväisyyttään kokonaisvaltaisesti asteikolla erittäin huono – erittäin hyvä. Vastaajista 60 % arvioi työtyytyväisyytensä joko melko hyväksi tai erittäin hyväksi (kuvio 2). Erittäin huonoksi työtyytyväisyyttään ei arvioinut kukaan ja vain kaksi vastaajaa (7 %) arvioi oman työtyytyväisyytensä melko huonoksi.

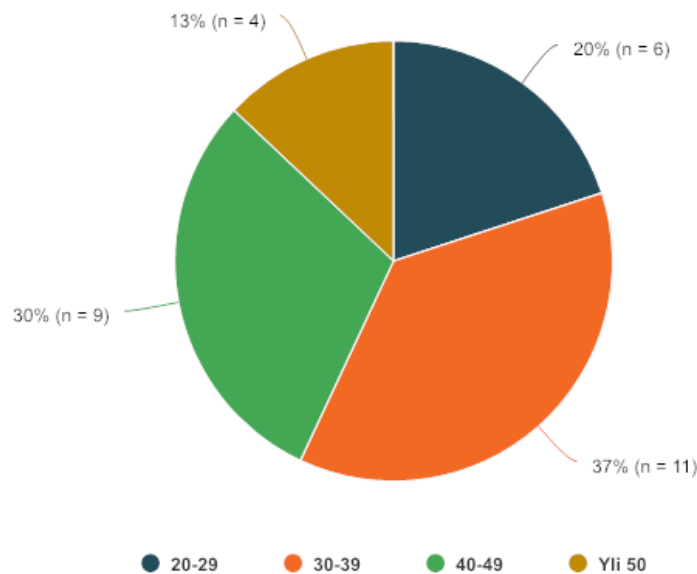


Kuvio 2. Arvioi työtyytyväisyyttäsi kokonaisvaltaisesti.

### 5.2 Esitiedot

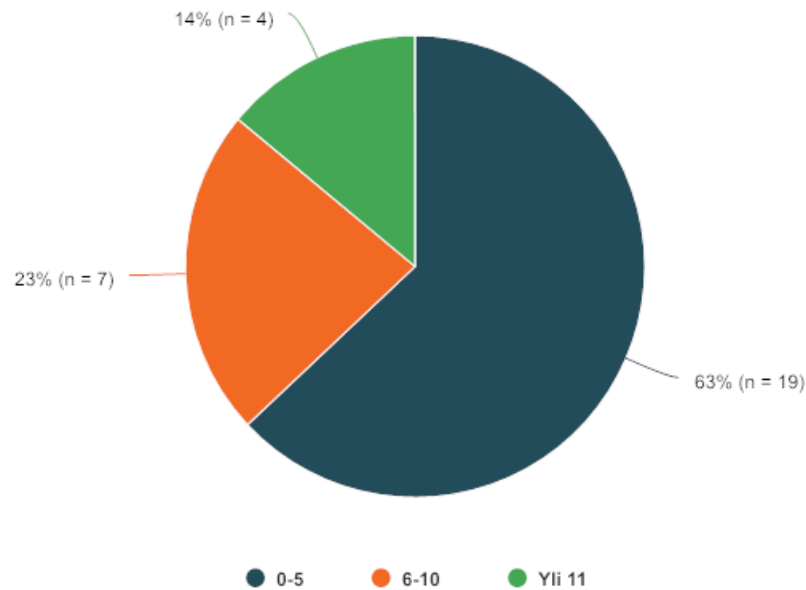
Lähdetään sitten tarkastelemaan, miten edellisessä kappaleessa esiin tuotuun tulokseen päädyttiin. Kaikki kolmekymmentä vastaajaa vastasivat esitietoihin.

Esittelen loput tulokset siinä järjestyksessä, kun ne on lomakkeessa kysytty ja järjestys myös mukaillee Työkykytalon kerrosten mallia. Alla olevista taulukoista on nähtävillä vastaajien ikä (kuvio 3) sekä palvelusaika yrityksessä vuosina mitattuna (kuvio 4). Kuviosta 3 on nähtävissä, että vastaajista kuusi (20 %) ilmoitti iäkseen 20–29, 11 vastaajaa (37 %) oli 30–39-vuotiaita, yhdeksän vastaajaa (30 %) oli 40–49-vuotiaita ja neljä vastaajaa (13 %) ilmoitti iäkseen yli 50.



Kuvio 3. Vastaajien ikä (n=30).

Kuviosta 4 on nähtävissä vastaajien palvelusaika yrityksessä vuosina mitattuna. 19 vastaajaa (63 %) ilmoitti olleensa yrityksessä alle 5 vuotta. Seitsemän vastaajaa (23 %) oli ollut yrityksessä 6–10 vuotta ja neljä vastaajaa (14 %) ilmoitti olleensa yrityksessä yli 11 vuotta.

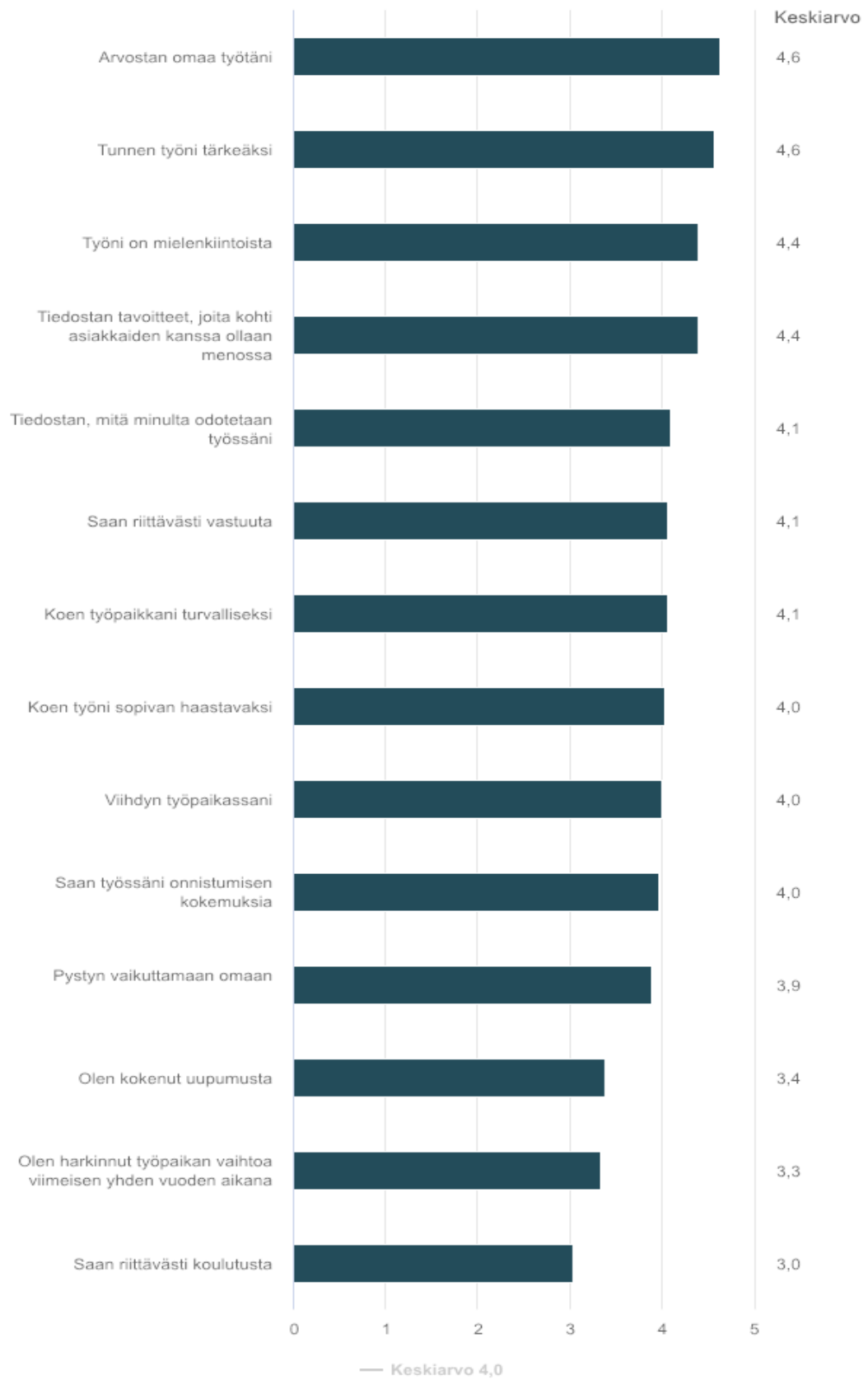


Kuvio 4. Vastaajien palvelusaika yrityksessä vuosina (n=30).

### 5.3 Yritys X Oy työpaikkana

Tässä osiossa pyrittiin selvittämään, kuinka työntekijä kokee oman työnsä merkittävyyden sekä yritystä työpaikkana (kuvio 5). Osion vastausten keskiarvo nousi kokonaisuutena hyvälle tasolle. Työntekijät arvostavat työtään (63 % täysi samaa mieltä) ja kokevat sen tärkeäksi (60 % täysin samaa mieltä). Huomattavaa oli myös, että kaikki vastaajat vastasivat työn arvostusta mittaavaan kysymykseen vain ”samaa mieltä” tai ”täysin samaa mieltä”. Myös tavoitteet ja odotukset omalle työlle olivat tiedostettuja (53 % vastaajista täysin samaa mieltä). Viihtyvyys on hyvää (77 % joko melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä) ja työstä saadaan onnistumisen kokemuksia (83 % joko melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä).

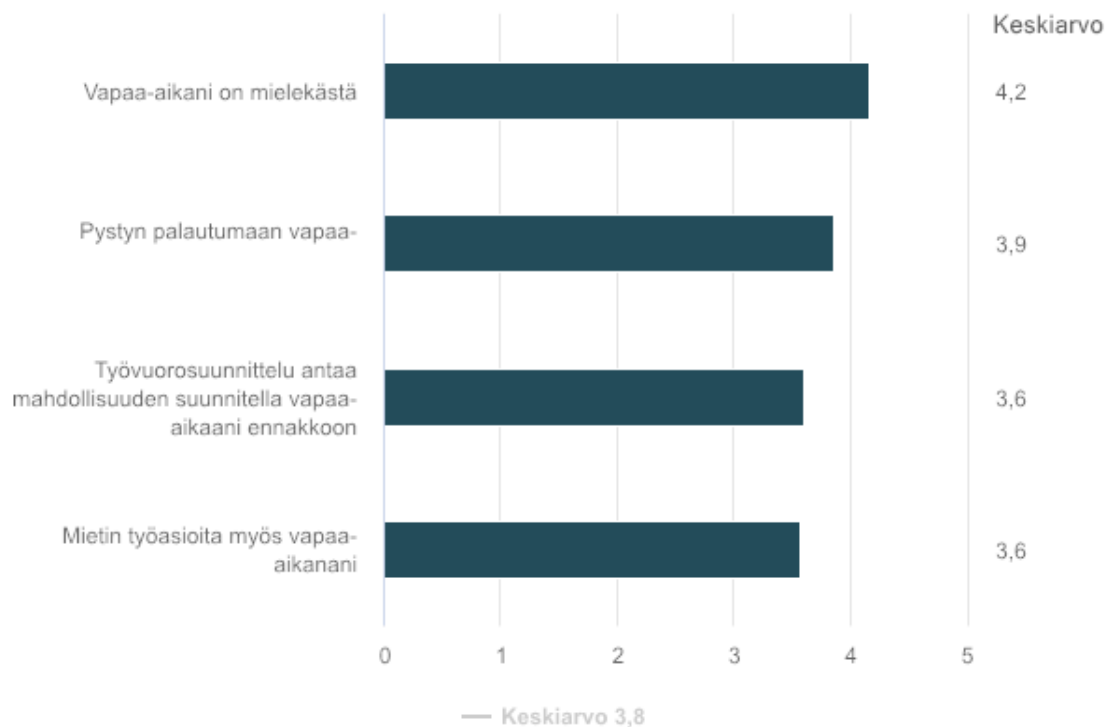
Erittäin hälyttäviä merkkejä olivat, että 50 % vastaajista ovat harkinneet työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden aikana, ja yli 65 % vastaajista on kokenut uupumusta. Koulutustarvetta mittaava kysymys jakoi vastaajia. 30 % ilmoitti olevansa melko eri mieltä, 30 % ei ollut eri eikä samaa mieltä ja joka kolmas vastaajista oli melko samaa mieltä.



Kuvio 5. Yritys X työpaikkana (n=30).

## 5.4 Vapaa-aika

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 90 % kokivat vapaa-aikansa mielekkääksi (kuvio 6). Työntekijöistä 70 % tunsivat, että he pystyvät palautumaan vapaa-aikanaan. Työvuorosuunnittelun osalta vastauksissa oli enemmän hajontaa. 30 % vastaajista olivat joko täysin eri mieltä tai melko eri mieltä väittämän ”Työvuorosuunnittelu antaa mahdollisuuden suunnitella vapaa-aikaani ennakkoon” suhteen. Samaan kysymykseen vastasi 63 % olevansa väitteen suhteen joko melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Merkille pantavaa on, että 67 % työntekijöistä miettii työasioita myös vapaa-aikanaan.



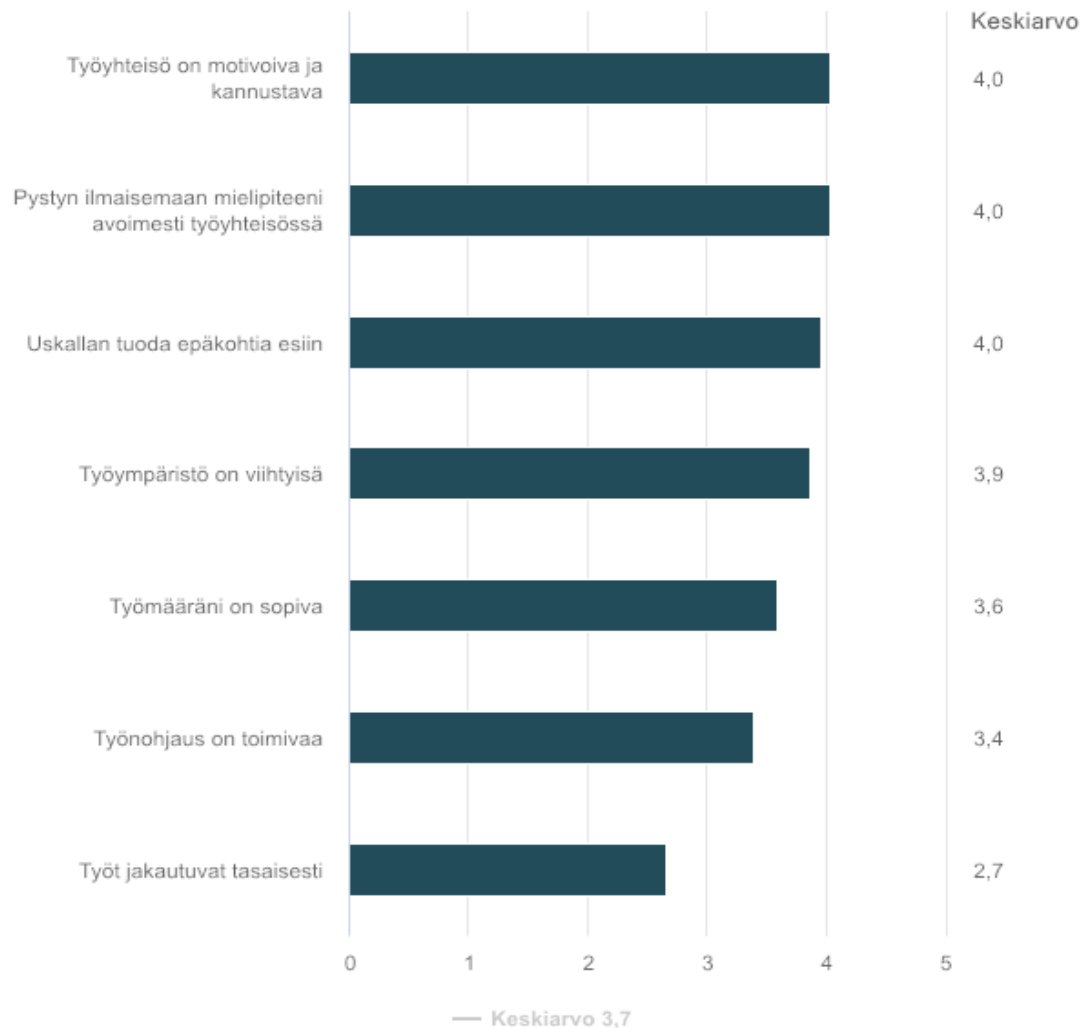
Kuvio 6. Vapaa-aika (n=30).

## 5.5 Työyhteisö ja työympäristö

Yrityksellä on useita yksiköitä ja niissä työyhteisöt sekä työympäristöt koettiin valtaosin toimiviksi. Työyhteisöjä pidettiin motivoivina ja kannustavina. Näin vastasivat 80 % vastaajista olemalla joko melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa (kuvio 7). Mielenpitoita uskalletaan tuoda esiin (80 % vastaajista vähintään melko samaa mieltä). Vastaajista 77 % uskalsi tuoda esiin koettuja



epäkohtia. Työympäristöt ovat viihtyisiä. Näin vastasi 77 % vastaajista. Vastaajista 57 % piti työnohjausta toimivana. Kuitenkin 60 % työntekijöistä kokivat, että työt eivät jakaudu tasapuolisesti kaikille. Osiossa annettiin mahdollisuus kirjoittaa avoimeen kenttään, mitä haluaisit kehittää työyhteisössäsi.



Kuvio 7. Työyhteisö ja työympäristö (n=30).

Avoimissa vastauksissa tuli paljon hajontaa eri aihealueiden suhteen. Vastauksia tuli yhteensä 15. Seuraavassa on poimintoja vastauksista:

*Yhteinen linja ottaen kuitenkin huomioon erilaiset persoonat ja eritahtisuuden työskentelyssä.*

*Motivoitumista, vastuunottamista, kehitysmuutoksia, oma-aloitteista tiedonhankkimista*

*Vastuunjakoa, tasavertaisuutta sekä rohkean puhumisen kulttuuria.*

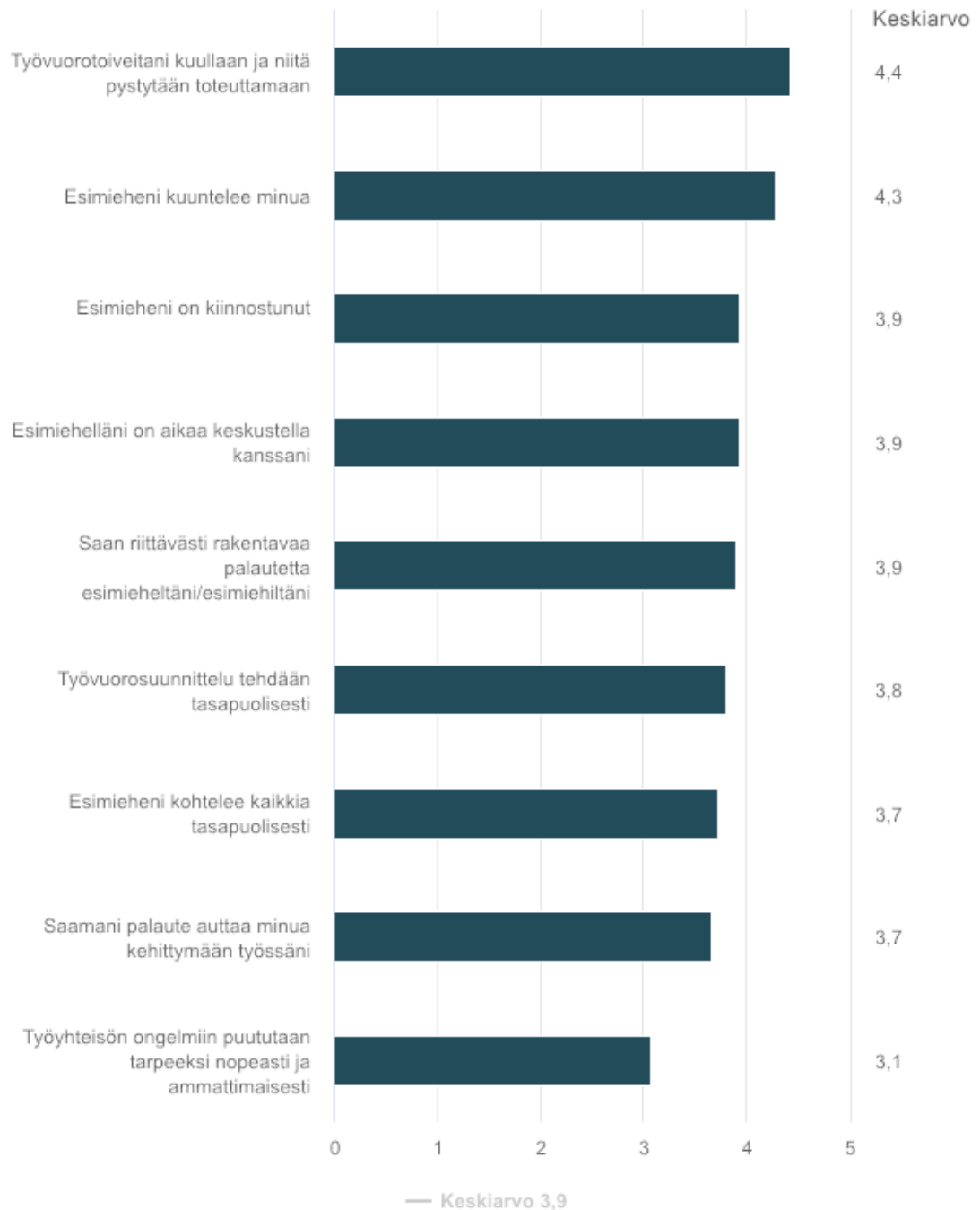
*Toivoisin, että henkilökunnan ehdottamiin kehitysideoihin tartuttaisiin, ja yritettäisiin saada ne toimimaan käytännössä. Mielestäni ongelma on rakenteissa, jos henkilökunnan ehdottamia muutoksia ei voida edes kokeilla.*

*Työyhteisössäni asiat ovat mielestäni mallillaan, mutta työnantajien toimintatapojen vuoksi, olen ollut tyytymätön viimeisten viikkojen aikana ja harkinnut vakavasti irtisanoutumistani ja työpaikan vaihtoa.*

*Syksyn ja talven aikana työyhteisössä on ollut väsymystä ja vaihtuvuutta. Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi tulee priorisoida ykköseksi, koska ilman sitä ei mikään toimi. Kehitettävää löytyisi varmasti ainakin tiedonkulusta, työnjaon selkeyttämisestä sekä työvuorosuunnittelusta.*

## **5.6 Esihenkilötyö ja johtaminen**

Kyselyssä käytin vielä termiä esimies tai esimiestyö. Kuitenkin tässä opinnäyte-työssä olen vaihtanut termin esihenkilöksi, koska yhteiskunnassa on siirrytty useassa virkanimikkeessä pois sukupuolta määrittävästä päätteestä. Esihenkilötyöstä nousi lähes kaikki kysytyt asiat valtaosin toimiviksi (kuvio 8). Työvuorotoi-veet kuullaan ja ne pystytään toteuttamaan. Näin koki 93 % vastaajista. Esihenkilöt kuuntelevat henkilöstöä. Vastaajista 79 % oli vähintään melko samaa mieltä väitteen kanssa. Esihenkilöt ovat kiinnostuneita henkilöstöstä 70 %:n mukaan vastaajista. Ainoastaan työyhteisön ongelmiin puuttuminen tarpeeksi nopeasti ja ammattitaitoisesti koettiin asiaksi, joka kaipaisi parannusta. Tämä kohta ei silti saanut kovin huonoa tulosta ja vastaukset jakaantuivat. 23 % olivat joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä, 26,7 % ei ollut eri mieltä tai samaa mieltä ja 40 % vastaajista koki, että työyhteisön ongelmiin puututaan tarpeeksi nopeasti ja ammattitaitoisesti.



Kuvio 8. Esimiestyö ja johtaminen (n=30).

Esihenkilötyön avoimen kysymyksen osiossa oli mahdollisuus kertoa omin sanoin, mitä vastaaja haluaisi tuoda esiin esihenkilötyöstä tai johtamisesta. Vastauksia tuli yhteensä 10, joista yksi vastaus oli pelkästään ”-”. Vastaus on tulkittavissa joko miinukseksi tai sitten vastaaja ei halunnut kirjoittaa mitään. Esihenkilöt saivat pääosin positiivisia mainintoja:

*Vastaavalla ohjaajalla on miellyttävä asenne alaisiinsa ja jouheva ote asioihin. Stressi ei vuoda näkyvästi alaisiin, joka on hyvä asia.*

*Tässäkin kohtaa olen tyytyväinen omaan lähiesihenkilöni, mutta työnantajan viimeisiin toimintatapoihin en. Toivoisin työnantajan puolelta avoimempaa ja läpinäkyvämpää toimintaa sekä työntekijöiden kuulemista, kuuntelemista ja yhdessä pohtimista.*

*Vastaava ohjaaja on helposti lähestyttävä ja hänellä on tahtoa kuunnella ja keskustella, aikaa ei aina vain ole riittävästi. Hän on tosin pyrkinyt sitä aika ajoin järjestämään, mikä on ollut hienoa. Johtajat eivät ole ihan niin helposti lähestyttäviä, mutta mielestäni siinä on tapahtunut parannusta viime kuukausina.*

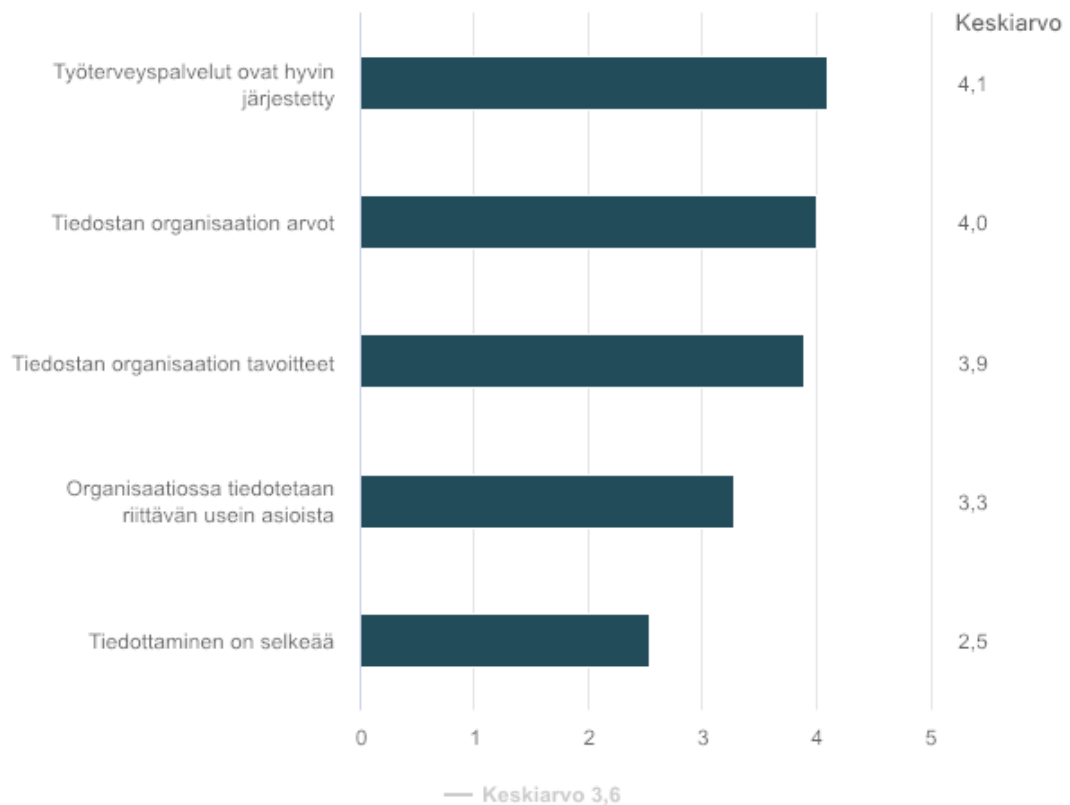
*Usein tuntuu ohjaajana siltä, että "joutuu" tekemään esimiehille tarkoitettuja töitä, sen vuoksi, että ne tulee tehtyä eikä siirry päivästä toiseen.*

*Lähiesimiehelläni on aina aikaa keskusteluun työvuorojen puitteissa. Hän kuuntelee, ja antaa tilaa tuoda esille omia mielipiteitäni. Esimieheni on helposti lähestyttävä, ja hän osaa ottaa kaiken palautteen rakentavasti vastaan.*

Työnantajan toiminta tuli esiin kahdessa vastauksessa. Näistä toinen oli jo yllä mainittu ja toisessa kirjoitettiin, että työnantajan tasolla ei ole palkoissa tasa-arvoisuutta eikä avoimuutta, koko työntekijäkohtelu on epätasa-arvoista ja siitä annetaan valheellista tietoa työntekijöille.

## **5.7 Organisaatio**

Organisaation tasolla esiin nousivat toimivina puolina työterveyspalvelut. 83 % vastaajista olivat vähintään melko samaa mieltä väitteen suhteen. Yhtä korkean prosentin sai arvojen tiedostaminen. Organisaation tavoitteet tiedostettiin 80 % osalta vastaajista. Tiedottaminen sitä vastoin koettiin epäselkeäksi ja työntekijät kaipasivat parannusta tiedottamiseen. Tiedottaminen oli selkeää vain 23 % vastaajan mielestä ja tiedottamisen kokivat epäselvänä 53 % vastaajista (kuvio 9).



Kuvio 9. Organisaatio (n=30).

Vapaaseen kenttään kertyi vastauksia 15 kappaletta ja kohdassa kysyttiin, että mitä toiveita sinulla on organisaation johdolle/omistajille. Vastauksissa nousivat esiin tiedottaminen, rakenteen selkeys, palkkatasa-arvo ja etujen palautumisen edelliselle tasolle.

*Tiedottaminen tapahtuu nykyisin usein perjantaina, joka on huono päivä tiedotuksille. Mielestäni tiedottamisen tulisi tapahtua alkuvii-kosta ja aina samaan aikaan, niin tietäisi odottaa sitä. Tiedotuksia on lähtenyt myös keskeneräisinä liikkeelle, joten asiat tulisi selvittää kunnolla loppuun ennen tiedottamista. Henkilökuntaa ja yksiköitä ei pyrkimyksestä huolimatta kohdella tasapuolisesti. Tämä tulisi kor-jata.*

*Palkanmaksuun, lomapäiviin ym. toivoisin tarkkuutta. Välillä mm. lo-marahat ovat unohtuneet maksaa tai vuosilomapäivissä on ollut epä-selvyyksiä.*

*Kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti (palkkaus yms. edut)*

*Ettei jo olemassa olevia etuja otettaisi työntekijöiltä pois, alentaa ko-kemusta työntekijän arvostuksesta ja sitä kautta työhyvinvointia. Etenkin, jos vaikuttaa myös nuoriin, esimerkiksi porukalla ulkona*

*syömisen maksulliseksi tuleminen. Muutoksista ja uudistuksista keskustelemista myös työntekijöiden kanssa. Enemmän koulutuksia.*

*Työntekijöiden jaksamista ja pysyvyyden edistämistä ei oteta tällä hetkellä vakavasti. On järjestetty tulevaisuustoimikuntaa jne. Mutta eipä ole heillä usein ollut palavereja tai muutoin näy arjessa, että työntekijöiden jaksamiseen panostettaisiin. Nyt tuntuu painopiste olevan vain rahan säästämässä. Ja pitkällä juoksulla näin vaan hävitään rahaa, kun kaikki väsy.*

## **5.8 Vapaan sanan osio sekä kehitysideat työtyytyväisyyden parantamiseksi**

Tässä osiossa oli kaksi avointa kohtaa antaa palautetta sekä kehitysideoita. Kahden avoimeen kenttään tuli yhteensä 16 vastausta, seitsemän vastausta kysymykseen ”Mitä haluaisit vielä sanoa” ja yhdeksän vastausta kysymykseen ”Mitä kehitysideoita sinulla olisi työtyytyväisyyden parantamiseen?”.

Positiivisina asioina tuotiin esiin uutena etuna tullutta ePassia edellisten Smartum seteleiden tilalle. Myös yrityksen avainhenkilöiden tavoitettavuus koettiin hyvänä asiana. Korona ja sen tuomat rajoitteet ja tiedottaminen koettiin negatiivisena asiana.

*Koronaan liittyvä tiedottaminen oli esimerkiksi kesällä heikkoa ja itse en ainakaan tiedä, missä vaiheessa suosituksista/rajoituksista luovuttiin, kun yhtäkkiä talot viettivätkin kesäjuhlia ja kävivät reissuilla yms., sitten yhtäkkiä kaikki taas kiellettiin. Ymmärrän, että maa-kohtaisesti tilanne oli parempi koronan suhteen kesällä, mutta yritys ei joka puolelle tiedottanut. Nykyiset koronarajoitukset ovat ylimitoitettuja ja esim. maskipakko ja kahden metrin turvaväli ovat järjettömiä, koska lapset ja nuoret tarvitsevat ilmeitä ja eleitä sanojen tueksi sekä kosketusta. Esimerkkiruokailu ei toteudu, kun asiakkaiden kanssa ei saa syödä samaan aikaan.*

Eräs vastaaja toi esiin, että viime aikoina on otettu monessa asiassa takapakkia ja vuodenvaihteessa 2019–2020 ollut hyvä ja raikas työote on mennyt huonompaan suuntaan organisaation johdon osalta. Myös ateriaedun heikentyminen koettiin negatiivisena asiana ja toivottiin enemmän etuja työnantajan puolelta.

Koronaviruksen mukanaan tuonut lisääntynyt etätö, etäkokoukset ja maskinkäyttösuositukset ja yksiköissä oleva maskinkäyttöpakko nostivat myös kommentteja. Toiveissa oli, että etäkokouksista pystyttäisiin luopumaan ainakin joltain osin ja palaamaan vanhaan, yksiköissä käytäviin kokouksiin.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Johtopäätökset tuloksista

Tuloksista oli todettavissa, että työtyytyväisyys on yrityksessä pääosin hyvällä mallilla. Työntekijöiden ikähaarukka on mielestäni hyvä. Yrityksestä löytyy niin nuoria kuin vanhempiakin työntekijöitä. Huomattavaa on, että valtaosa vastaajista ovat 30–50-vuotiaita. Pidän hyvänä asiana, että työyhteisöissä on monen ikäisiä työntekijöitä. Nuoremmat työntekijät voivat tuoda työyhteisöihin tietoa kouluista, koska on oletettavaa, että he ovat valmistuneet lähivuosien aikana opinnoistaan. He tuovat myös tietoa nykynuorten tavoista ja mahdollisesti tietoa esimerkiksi sosiaalisen media maailmasta, sen mahdollisuuksista ja uhkista. Vanhemmilla työntekijöillä puolestaan on oletuksena laajentunut maailmankatsomus ja elämäkokemuksen tuomaa varmuutta ja auktoriteettia. Tosin lastensuojelun maailmassa oma asema tulee ottaa, ja kenelläkään ei ole sitä valmiiksi olemassa.

Sosiaalialalla työn kuormittavuus on usein iso ja työntekijöiden jaksaminen koe- tuksella. Uutiset sosiaalialan työntekijöiden uupumisesta ja alanvaihtohaluista toistuvat mediassa säännöllisesti. Lastensuojelussa sattuneet tapaukset ovat nousseet syyllistävinä otsikoihin. Lastensuojelualalla on keskusteltu paljon työn kuormittavuudesta ja työntekijöiden vaihtuvuudesta, samalla kun asiakkaat tarvitsivat tuekseen pysyvän ammattilaisen. (Sandell 2021.)

Lastensuojelulaitoksissa vaihtuvat työntekijät liian usein ja sama trendi on nähtävissä myös omassa kyselyssäni. Huolestuttavaa on, että 63 % työntekijöistä on ollut organisaatiossa alle viisi vuotta. Lastensuojelun alalla on ollut monta vuotta ongelmana, että työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja työntekijöiden pysyvyys

työpaikoilla on ollut heikkoa. Tämä ei ole hyvä asia alalla, jossa lapset ja nuoret kaipaavat pysyviä ja vakaita suhteita aikuisten kanssa. Oman kokemukseni mukaan uuden työntekijän pääsemiseen kunnolla ”talon tavoille” vie aikaa henkilöstä riippuen vajaasta vuodesta noin kahteen vuoteen. Myös ryhmadynamiikka muuttuu aina hieman, kun työyhteisöön tulee uusi tai uusia työntekijöitä. Olisikin tärkeää, että organisaatio selvittäisi, mistä työntekijöiden pysymättömyys johtuu ja pyrkisi tekemään tarvittavia muutoksia vaihtuvuuden pysäyttämiseksi.

Työpaikkana yritys sai hyvät arvioinnit ja keskiarvo nousi usean kysymyksen osalta korkeaksi. Työpaikka koettiin viihtyisäksi ja omaa työtä arvostettiin korkealle. Omaan työhön pystyttiin vaikuttamaan ja työstä saatiin onnistumisen kokemuksia. Erittäin huolestuttavaa on se, että 50 % työntekijöistä on harkinnut työpaikan vaihtamista viimeisen vuoden aikana ja yli 65 % on kokenut uupumusta. Tähän on ensisijaisen tärkeää puuttua heti ja selvittää, mistä tämä johtuu. Yritykselle on todella kallista maksaa työuupumuksen hintaa, puhumattakaan siitä, mitä uupumus tekee työntekijälle. Prosessi on hyvin pitkä ja työntekijän saaminen takaisin työkuuntoon vie kauan aikaa. Huomasin myös pohtivani kysymystä, miksi työntekijät miettivät työpaikan vaihtoa, vaikka työpaikat koettiin viihtyisäksi.

Mielekäs ja palauttava vapaa-aika on tärkeää sosiaalialan työntekijöillä. Työ on kuluttavaa ja omasta hyvinvoinnista tulee pitää huolta. Työtyytyväisyyskyselyn pohjalta on havaittavissa, että yrityksen työntekijät palautuvat vapaa-aikana ja vapaa-aika kokonaisuudessaan koettiin mieleiseksi. Myös työvuorosunnittelu antaa sijaa suunnitella vapaa-aikaa. Sosiaaliala on ala, jossa työt tulevat hyvin herkästi mieleen vapaa-ajalla. Kyselyn perusteella näin on myös yrityksen työntekijöillä. Uskon, ettei töiden tuleminen mieleen vapaa-ajalla ole tällä hetkellä asia, joka aiheuttaisi huolta. Vapaa-aika kokonaisuudessaan arvioitiin hyväksi ja palauttavaksi.

Yrityksellä on useita yksiköitä ja tulosten perusteella työyhteisöt ovat toimivia ja kannustavia. Mielenkiintoista on esittää ja samoin epäkohtia uskalletaan nostaa esiin. Sen sijaan mielenkiintoista oli, että yli 63 % prosenttia vastaajista piti työmääräänsä sopivana ja samaan aikaan 60 % vastaajista oli sitä mieltä, etteivät



työt jakaudu tasapuolisesti. Eli tämän perusteella voisi olla tarpeen palauttaa mie-  
liin vuorossa tehtävät työt ja katsoa, etteivät työt jakaudu vain tiettyjen työnteki-  
jöiden vastuulle, vaikka kyselyn perusteella siitä suoriutuvatkin ja pitävät työmää-  
rää sopivana.

Esihenkilötyö ja johtaminen vaikuttavat olevan kyselyn perusteella hyvällä mal-  
lilla. Osion vastauksista valtaosa oli joko ”melko samaa mieltä” tai ”täysin samaa  
mieltä”. Ainoastaan kysymys ” Työyhteisön ongelmiin puututaan tarpeeksi nope-  
asti ja ammattimaisesti” sai 33 % vastaajista vastaamaan täysin eri mieltä tai  
melko eri mieltä. Uskon, että tässä on ongelmana se, että esihenkilö saattaa  
nähdä työntekijöitä jopa harvemmin kuin 5 päivän välein, mikäli työvuorolistassa  
työvuorot ja vapaapäivät osuvat ristiin esihenkilön kanssa. Esihenkilön mahdolli-  
suus puuttua asioihin siis voi helposti venyä pidemmäksi, mitä haluttaisiin. Esi-  
henkilöt ehtivät kohtaamaan työntekijöitä tarpeeksi ja luomaan keskustelutilan-  
teita, jossa päästään aitoon vuorovaikutukseen työntekijöiden kanssa. Uskon,  
että työntekijöille jää sellainen olo, että heitä arvostetaan ja halutaan kuulla esi-  
henkilöiden toimesta.

Työnantaja sen sijaan sai kritiikkiä avoimessa osiossa. Työnantajan olisi hyvä  
pohtia edellä esitettyjä epäkohtia ja miettiä, onko kritiikki aiheellista.

*Yksikön johto on tasapuolinen mutta työnantajatasolla ei: palkoissa  
ei ole tasa-arvoisuutta eikä avoimuutta, koko työntekijäkohtelu on  
epätasa-arvoista ja siitä annetaan valheellista tietoa työntekijöille.*

*Tässäkin kohtaa olen tyytyväinen omaan lähiesihenkilöni, mutta  
työnantajan viimeisiin toimintatapoihin en. Toivoisin työnantajan puo-  
lelta avoimempaa ja läpinäkyvämpää toimintaa sekä työntekijöiden  
kuulemistä, kuuntelemista ja yhdessä pohtimista.*

Yrityksen arvoilla tarkoitetaan ohjenuoria tai periaatteita, jotka näkyvät yrityksen  
ja sen työntekijöiden päivittäisessä toiminnassa. Huomio kannattaa kiinnittää yri-  
tyksen kulttuuriin ja arvoihin, jos halutaan menestyä. Arvot ovat kulttuurin ydin ja  
kulttuuri ratkaisee sen, miten organisaatio menestyy. (Ekberg 2019.) Organisaat-  
ion tavoitteet ja arvot olivat tunnistettuja. Myös organisaation tarjoamaan työter-  
veyspalveluun oltiin tyytyväisiä. Viestintä on asia, joka saa yleensä eniten kriit-  
tistä palautetta muutoksessa. Usein henkilöstö kokee, että viestintä ei ole avointa  
tai että he eivät saa tarpeeksi reaaliaikaista tietoa (Pirinen 2019).

Organisaatio tiedottaa tarpeeksi usein asioista, mutta valitettavasti tiedottamisen koettiin olevan epäselvää tai epäselkeää. Tähän organisaation johdon tulee jatkossa kiinnittää huomiota paremmin. Tiedotteiden tulee olla harkittuja ja selkeitä. Epäselvät tiedotteet luovat vain hämmennystä työntekijöissä sekä epävarmuutta. Myös tiedotteen julkaisuajankohtaa on hyvä miettiä. Esimerkiksi perjantaina ilta-päivällä ilmestyvä tiedotus ei ole ajankohtana toimiva, koska pahimmassa tapauksessa esihenkilöitä odottaa melkoinen selvitystyö, kun työntekijät ovat ehtineet pohtia mahdollista epäselvää tiedotusta keskenään ja luoneet väärät mielikuvat asioista.

Organisaatio sai paljon kritiikkiä eduista ja niiden muuttamisesta vuoden alusta alkaen. Esimerkiksi esimerkkiruokailuedun muuttuminen toi kannanottoja. Eräs vastaaja kirjoitti: ”Palkanmaksuun, lomapäiviin ym. toivoisin tarkkuutta. Välillä mm. lomarahat ovat unohtuneet maksaa tai vuosilomapäivissä on ollut epäselvyyksiä.” Mielestäni asia ei voi olla näin. Yksittäiset ja pienet, mutta työntekijälle tärkeät asiat tulee hoitaa ajallaan ja oikein. Lomarahojen maksaminen sekä kertyneet vuosilomat ovat tarkkaan laissa määriteltyjä asioita, jotka eivät voi mennä väärin tai unohtua. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus (2020) määrittää lomarahan seuraavasti: Lomaraha lasketaan kesäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä. Toiveita olivat lisäksi keskusteluajan lisääminen työntekijöiden ja yrityksen johdon kanssa sekä avoimuuden lisääminen.

Lopussa ollut kysymys työntekijän kokonaisvaltaisen työtyytyväisyyden kokemisesta toi hyvän tuloksen. Kukaan vastaajista ei kokenut työtyytyväisyyttään erittäin huonoksi ja melko huonoksi koki 7 % vastaajista. 70 % vastaajista koki työtyytyväisyyden joko melko hyväksi tai erittäin hyväksi. Pidän tulosta hyvänä ja kannustavana. Uskon, että kyselyssä esiin nousseisiin epäkohtiin puuttamalla tai korjaamalla asiat saadaan huomattavasti parempaan suuntaan työtyytyväisyyden osalta. Uskon, että hyvinvoiva ja sitä kautta tuloksekas työyhteisö luo hyvän imagon yritykselle, jolla on vetovoimaa ja houkuttelevuutta. Olen työni puolesta

huomannut, että monelle sosiaalityöntekijälle on nykypäivänä tärkeää sitoutunut ja motivoitunut työyhteisö, jossa ei ole isoa vaihtuvuutta.

Kuten olen jo aiemmin tässä opinnäytetyössäni tuonut esiin, niin yrityksessä tapahtui muutos omistajapohjassa 2019. Työntekijät ovat kaikkein motivoituneimpia muuttamaan itseään ja työtapojaan silloin, kun heidän näkemyksiään kuunnellaan ja he itse pääsevät vaikuttamaan omaan työhönsä. Vaikuttamisella on suora yhteys myös työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen. (Pirinen 2019.) Toin myös esiin kolme näkökulmaa hyvinvointiin (Laine 2014, 9–10). Pidän tärkeänä, että organisaatiossa jatketaan edelleen yksittäisen työntekijän esiin tuomia kehitysideoita ja keskitytään Laineen kolmanteen malliin eli kokonaisvaltaiseen toimintamalliin. Esihenkilötyö on tässäkin tärkeää siksi, että muistutetaan työntekijöitä pitämään huolta hyvinvoinnistaan ja samalla pyritään ylläpitämään hyviä toimintatapoja ja työmenetelmiä niin, että työntekijän kokema hyvinvointi säilyy.

## **6.2 Toteutuksen ja menetelmän tarkastelu**

Olin tyytyväinen valitsemaani tapaan toteuttaa kysely. Sähköinen asiointi ja digitaalisuus kasvaa jatkuvasti eri aloilla, myös sosiaalialalla. Se on nykyaikaa ja tulevaisuutta. Toisaalta olin tyytyväinen kyselyni vastausprosenttiin, mutta silti omat odotukseni olivat korkeammalla. Mielestäni noin korkea vastausprosentti antaa kyselyni tuloksille painoarvoa.

Itselleni annan kritiikkiä siitä, etten huomannut kysyä työntekijöiltä kokemuksia perehdytyksestä. Huomasin asian, kun yritykseen toiseen yksikköön tuli uusi työntekijä ja hänen perehdytystään aloitettiin. Perehdytyksen kysymiselle olisi selkeästi ollut tarvetta, varsinkin kun niin moni on ollut alle viisi vuotta yrityksessä. Perehdytys on kuitenkin asia, johon tulee panostaa ja käyttää aikaa. Hyvin toteutettu perehdytys edistää monia asioita. Työntekijä pääsee nopeammin sisään työpaikkaan ja omaksuu nopeammin työyhteisön käytänteet. Työyhteisön muilta jäseniltä ei mene omasta työajasta niin paljoa aikaa neuvomiseen ja ohjaamiseen verrattuna siihen, jos perehdytys hoidetaan huonosti tai sitä ei ole lainkaan.

### 6.3 Eettisyys ja luotettavuus

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tarkkuutta. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia. Jokaiseen tutkimukseen liittyy tutkijan subjektiivisia valintoja tutkimusmenetelmästä, kysymysten muotoilusta, analysointimenetelmästä ja raportointitavasta. Lisäksi huolelliselle tutkijalle voi sattua tahattomia virheitä tutkimusta tehdessä, mutta tahallinen tulosten vääristely on anteeksiantamaton. Tutkimuksen tulokset eivät saa riippua tutkijasta. Tuloksia raportoitaessa on huolehdittava, ettei kenenkään yksityisyyttä taikka liike- tai ammattisalaisuutta vaaranneta. Yksittäistä vastaajaa ei saa tunnistaa tuloksista. (Heikkilä 2014, 28–29.)

Yrityksellä on useita yksiköitä. Yksiköissä on melkoisen vähän miehiä töissä. Yksi eettinen kysymys olikin, kuinka saan kyselylomakkeesta sellaisen, että vastaajaa ei voida tunnistaa vastauksesta. Tämä tuli ottaa huomioon kyselyä laadittaessa, että anonymiteetti voidaan varmistaa. Kävin keskustelua toimeksiantajan kanssa siitä, eritellääkö yksiköt. Tulimme siihen lopputulokseen, että työtyytyväisyyskyselyssä ei eritellä vastauksia yksikkökohtaisesti, ettei anonymiteetti vaarannu. Uskoimme myös, että vastausprosentti tulee korkeammaksi, kun ei ole pelkoa yksikön tai osaston arvostelun vuoksi.

Mielestäni onnistuin lomakkeen laatimisessa hyvin. Palautteen mukaan lomakkeeseen oli helppo vastata ja lomake eteni johdonmukaisesti. Lomake koettiin sopivan mittaisena. Mielestäni lomake antoi luotettavan vastauksen eikä yksittäistä vastaajaa voitu henkilöidä. Anonymiteetti oli onnistunut.

Halusin antaa yritykselle mahdollisimman rehellisen kuvan yrityksen nykytilasta työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin suhteen. Tiedän, että työtyytyväisyys ei ole aina ollut kovin korkealla tasolla yrityksessä. Mielestäni työtyytyväisyyskyselyni toi esiin tämän hetken epäkohdat ja samoin myös ne asiat, jotka ovat hyvällä mallilla.

## **6.4 Ammatillinen kasvu ja kehitys**

En ole aiemmin ollut mukana toteuttamassa näin laajaa tutkimusta ja matkana tämä on ollut hyvin opettava. Olen ollut sosiaalialalla ja lastensuojelutyössä jo yli viidentoista vuoden ajan, mutta tätä puolta alasta en ole juuri päässyt tarkastelemaan tässä mittakaavassa.

Opinnäytetyö kesti prosessina pitkään ja yhteiskunnassa vallitseva poikkeustila ja poikkeusolot hidastivat prosessia merkittävästi. Olisin itse halunnut edetä nopeammin, mutta kaikkiin asioihin en voi itse vaikuttaa ja se on hyväksyttävä. Yritin vaikuttaa niihin asioihin, joihin pystyin.

Minulla oli selkeä visio alusta alkaen ja uskon, että siitä oli suuri apu opinnäytetyöprosessin edetessä. Olen nähnyt työurani aikana paljon työtyytyväisyyttä, mutta vastapainona myös työtytymättömyyttä ja jopa työpahoinvointia. Aihe on ollut minulle pitkään merkityksellinen ja olin tyytyväinen, että sain mahdollisuuden tutkia ja edistää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia yrityksessä. Tämä tietenkin on mahdollista vain siinä tapauksessa, että toimeksiantaja ottaa kyselyn tulokset vastaan ja haluaa saada aikaan muutosta ja kehitystä yrityksessään. Ainakin tulosten perusteella minun on helpompi tarkastella kehitystä ja pyrkiä edistämään toimia tai toimenpiteitä.

## **6.5 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet**

Opinnäytetyölleni oli selkeä tilaus yrityksessä. Moni asia on muuttunut lyhyessä ajassa ja muutokset lisäävät epävarmuutta henkilöstössä. Oli tärkeää selvittää huolellisesti, miten työntekijät kokevat työtyytyväisyytensä ja työhyvinvointinsa. Uskon ja toivon, että opinnäytetyöni on merkittävässä asemassa, kun yritys miettii lähitulevaisuuden suuntaviivoja. Ainakin tällä hetkellä toimeksiantaja on tuonut esiin halua kehittää toimintaa enemmän siihen suuntaan, joka tukee yksittäisen työntekijän työssäjaksamista. Jo tällä hetkellä tiedän, että opinnäytetyötäni ja sen tuloksia tullaan tarkastelemaan yritykseen valmistuvassa toisessa opinnäytetyössä ja työterveyspalvelut järjestävä taho on kiinnostunut opinnäytetyöstäni sekä sen tuloksista.

Jatkokehitysmahdollisuuksia opinnäytetyölleni on varmasti. Kyselyä voidaan kehittää entisestään haluttuun suuntaan ja seuraavalla kerralla asettaa painopisteitä edellisen kyselyn pohjalta. Mahdollista on tehdä muutoksia kyselypohjaan niin, että saadaan selvitettyä asioita tarkemmin painottuen tiettyyn alueeseen. Yritys on tuonut vahvasti esiin halun panostaa henkilöstön hyvinvointiin sekä jakamiseen ja uskon, että työtyytyväisyyskyselyni pohjalta tehdään muutoksia kohti parempaa.

## Lähteet

- Ekberg, A. 2019. Arvojen toteutuminen on hyvä yrityskulttuurin mittari. <https://www.fiblon.com/2019/08/27/arvojen-toteutuminen-on-hyva-yrityskulttuurin-mittari/>. 18.4.2021.
- Finto. 2017. Työtyytyväisyys. <http://www.yso.fi/onto/tsr/p12998>. 31.3.2021.
- Hakala, J. 2015. Toimivan tutkimusmenetelmän löytyminen. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 14–26.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Keva. 2021. Korona kuormitti julkisen alan työntekijöitä eri tavoin. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/korona-kuormitti-julkisen-alan-tyontekijoita-eri-tavoin/>. 16.5.2021.
- Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: SanomaPro.
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy, 9–27.
- Meltti, T. & Kara, H. Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J., Karvinen-Niinikoski, S. (toim.). Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22–39.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn – Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Pakka, J & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus.
- Parviainen, R. 2019. Työhyvinvointi lastensuojelulaitoksessa. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Tradenomi. Opinnäytetyö. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/267321/Parviainen\\_Lauri.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/267321/Parviainen_Lauri.pdf?sequence=6&isAllowed=y). 12.12.2020.
- Pirinen, H. 2014. Esimies muutoksen johtajana. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Puro, J-P. 2002. Esimiehen viestintätaidot. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Ranta-Möykky, K. 2019. Miten työntekijä jaksaa sosiaalityössä muutosten alla? Sosiaalipalvelujen työntekijöiden kokemuksia työssä koetuista muutoksista, työssä selviytymisestä ja jaksamisesta. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro-gradu. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118274/Rinta-M%C3%B6ykky%20Kirsi.pdf?sequence=2>. 12.12.2020.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Robbins, S., Judge, T. & Campbell, T. 2010. Organizational Behaviour. Essex: Pearson Education Limited.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opettajille, opiskelijoille ja TKI-henkilöstölle. Kehittämissankkeen vaiheet ja sisällöt konstruktivisessa mallissa. Turun ammattikorkeakoulu. Puheenvuoroja 72. Tampere: Suomen yliopistopaino, Juvenes Print Oy. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 10.11.2020.
- Sandell, M., 2021. Lyhyempi työaika lisää hyvinvointia ja motivaatiota, silti siihen suhtaudutaan varauksellisesti. <https://yle.fi/uutiset/3-11876094>. 18.4.2021.

- Suomala, T. 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen – voimien lähde ja arjen haaste. Teoksessa Ranta, I & Tilander, E. (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy, 76–88.
- Talentia. 2021. Sosiaalialan työntekijöiden työkuormitukseen on puututtava – vaarana joukkopako alalta. <https://www.talentia.fi/uutiset/sosiaalialan-tyontekijoiden-tyokuormitukseen-on-puututtava-vaarana-joukkopako-alalta/>. 16.5.2021.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. 2021. Suomalaisten työhyvinvointi kääntyi laskuun koronan pitkittyessä. <https://www.ttl.fi/suomalaisten-tyohyvinvointi%e2%80%afkaantyi-laskuun-koronan-pitkittyessa/>. 16.5.2021.
- Työterveyslaitos. 2021. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 10.1.2021.
- Työterveyslaitos. 2021. Työkykytalo. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. 9.1.2021.
- Työterveyslaitos. 2021. Työntekijöiden hyvinvointi organisaatiomuutoksessa. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/tyontekijoiden-hyvinvointi-organisaatiomuutoksessa/>. 16.5.2021.
- Valli, R. 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 84–108.
- Valli, R & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 109–120.
- Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus. 2020. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2020/09/yksityinensosiaalipalveluala.pdf>.
- Yliruka, L., Koivisto, J., Karvinen-Niinikoski, S. 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Webropol. 2021. Webropol-palvelu. <https://webropol.fi/>. 16.5.2021.



## Saatekirje

Hei!

Olen X lastensuojeluyksikön osasto Y:n vastaava ohjaaja Pasi Hyttinen. Olen valmistumassa Sosionomiksi Karelia AMK:sta nyt keväällä ja teen oppinnäytetyönäni työtyytyväisyyskyselyn yritykselle.

Työtyytyväisyys ja motivoitunut henkilöstö on tärkeää yritykselle ja nyt on tarkoitus selvittää, kuinka henkilöstö kokee oman työtyytyväisyyden tällä hetkellä. Pyrkimyksenä ja tavoitteena on tunnistaa toimivat osiot ja varsinkin kehittää niitä osioita, joissa kehityksen kohteita löytyy. Kysely lähetetään yrityksen kaikille työntekijöille.

Jokainen vastaus on tärkeä ja kyselyyn vastaamalla pystyt vaikuttamaan asioihin. Kaikki vastaukset käsitellään anonymisti ja ehdottoman luottamuksellisesti, eikä yksittäisistä vastauksista pysty päättämään vastaajan henkilöllisyyttä. Teen vastauksista yhteenvedon ja laadin raportin yrittäjille.

Toivon, että kyselylomakkeeseen vastataan viimeistään 15.2.2021 mennessä. Vastaamiseen ei mene kauaa aikaa, arviolta noin 5–15 minuuttia. Kyselylomake on sähköisenä Webropol-alustalla ja löydät sen seuraavasta linkistä:

xxxxxxxxxxxx

Kiitos yhteistyöstä ja vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin,

Pasi Hyttinen

# Työtyytyväisyyskysely 2021

Hei!

Tervetuloa vastaamaan työtyytyväisyyskyselyyn. Vastauksenne on tärkeä, koska yritys haluaa panostaa henkilökunnan hyvinvointiin ja tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, kuinka yrityksen henkilöstö kokee työtyytyväisyyden tällä hetkellä. Haluamme selvittää toimivat asiat sekä kehittää pulmakohtia paremmaksi. Tavoitteena on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö.

## 1. Ikäni

- 20–29
- 30–39
- 40–49
- Yli 50

## 2. Palvelusaikani yrityksessä (vuosina)

- 0–5
- 6–10
- Yli 11

### 3. Yritys X työpaikkana

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen työni tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostan omaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielenkiintoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan omaan työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn työpaikassani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työssäni onnistumisen kokemuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni sopivan haastavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedostan, mitä minulta odotetaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedostan tavoitteet, joita kohti asiakkaiden kanssa ollaan menossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi koulutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työpaikkani turvalliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen yhden vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut uupumusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Vapaa-aika

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Vapaa-aikani on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn palautumaan vapaa-aikanani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorosuunnittelu antaa mahdollisuuden suunnitella vapaa-aikaani ennakoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mietin työasioita myös vapaa-aikanani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 5. Työyhteisö ja työympäristö

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työyhteisö on motivoiva ja kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan tuoda epäkohtia esiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn ilmaisemaan mielipiteeni avoimesti työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni on sopiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työt jakautuvat tasaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristö on viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaus on toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 6. Mitä haluaisit kehittää työyhteisössäsi?


## 7. Esimiestyö ja johtaminen

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan riittävästi rakentavaa palautetta esimieheltäni/esimiehiltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamani palaute auttaa minua kehittymään työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehelläni on aikaa keskustella kanssani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on kiinnostunut asioistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kuuntelee minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroitani kuullaan ja niitä pystytään toteuttamaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorosuunnittelu tehdään tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kohtelee kaikkia tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön ongelmiin puututaan tarpeeksi nopeasti ja ammattimaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Mitä haluaisit vielä tuoda esiin esimiestyöstä/johtamisesta?


## 9. Organisaatio

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedostan organisaation tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedostan organisaation arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiossa tiedotetaan riittävän usein asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedottaminen on selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyspalvelut ovat hyvin järjestetty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Mitä toiveita sinulla on organisaation johdolle/omistajille?


## 11. Mitä haluaisit vielä sanoa?


## 12. Mitä kehitysideoita sinulla olisi työtyytyväisyyden parantamiseen?


### 13. Arvioi lopuksi tyytyväisyyttäsi kokonaisvaltaisesti

- Erittäin huono
- Melko huono
- Neutraali
- Melko hyvä
- Erittäin hyvä