

**OSALLISUUDEN JA YHTEISÖLLISYYDEN
VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus, Sosionomin koulutus

Kevät, 2020

Taru Luntta

Sosionomikoulutus
Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

| | | |
|---------------------|--|-------------------|
| Tekijä | Taru Luntta | Vuosi 2020 |
| Työn nimi | Osallisuuden ja yhteisöllisyyden vaikutus työhyvinvointiin | |
| Työn ohjaaja | Päivi Veikkola | |

TIIVISTELMÄ

Työhyvinvointi on jatkuvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Se on ehdoton edellytys työssä jaksamiselle ja työn tavoitteelliselle tekemiselle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää osallisuuden ja yhteisöllisyyden yhteyttä työhyvinvointiin: Miten ne vaikuttavat työhyvinvointiin?

Opinnäytetyössä tarkasteltiin keskeisinä käsitteinä osallisuutta, yhteisöllisyyttä, työyhteisöä, hyvinvointia ja työhyvinvointia. Osallisuus on kuulamista yhteisöön sekä osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Yhteisöllisyydessä tärkeää on yhdessä toimiminen, yhteistyö ja hyväksytyksi tuleminen tunne. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tunnetta ja kokemusta: yksilö- ja työyhteisötasolla koetaan onnistumista, turvallisuutta ja työn imua.

Opinnäytetyön toteutuksen menetelmä oli kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Aineistoa etsittiin eri tietokannoista Lastu- ja Ellibs- kirjastojen tietokannat. Hakusanoina käytettiin sanoja osallisuus, yhteisöllisyys, osallisuus ja yhteisöllisyys, työyhteisö ja työhyvinvointi. Aineistoon valikoitui näistä 6 tutkimuksen perusteella julkaistua teosta ja niitä käsiteltiin deduktiivisen sisällönanalyysin avulla.

Opinnäytetyön tuloksista selvisi, että osallisuus ja yhteisöllisyys vaikuttavat vahvasti työhyvinvointiin. Ne tukevat työhön vaikuttamista, hyvää ilmapiiriä ja yhteistyötä, vaikka eivät kuitenkaan ole ainoita siihen vaikuttavia asioita. Hyvän työhyvinvoinnin aikaansaamiseksi tarvitaan muitakin toimivia osa-alueita, joista myönteinen ilmapiiri nousi vahvasti esille.

Avainsanat Osallisuus, yhteisöllisyys, työyhteisö, työhyvinvointi
Sivut 30

Degree Programme in Social Services
 Hämeenlinna University Centre

| | | |
|-------------------|--|------------------|
| Author | Taru Luntta | Year 2020 |
| Subject | The impact of inclusion and community spirit on well-being at work | |
| Supervisor | Päivi Veikkola | |

ABSTRACT

Well-being at work is constantly on the agenda in social discussion. It is an absolute prerequisite for coping at work and doing goal-oriented work. The purpose of this thesis was to find out the connection between inclusion and community spirit and well-being at work: How do they affect well-being at work?

The main concepts in the thesis were inclusion, community, work community, well-being and well-being at work. Inclusion refers to belonging to a community and opportunities to participate and exert influence. In a community, it is important to work together, cooperate and feel accepted. Well-being at work refers to feeling and experience: experiences of success, safety and work engagement at the individual and work community level.

The thesis was a descriptive literature review. The material was searched in various databases, such as Google, and the databases of Lastu and Ellibs libraries. The keywords used were: inclusion, community, inclusion and community, work community and well-being at work. Of these, six published studies were selected and processed through deductive content analysis.

The results of the thesis showed that inclusion and community have a strong effect on well-being at work. They support influencing at work, a good atmosphere and co-operation, although they are not the only affecting factors. In order to achieve good well-being at work, other functional aspects are also needed, of which a positive atmosphere was strongly highlighted.

Keywords Inclusion, community, work community, well-being at work
Pages 30

SISÄLLYS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 4 |
| 2 | OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS | 4 |
| | 2.1 Opinnäytetyön toteutus..... | 5 |
| | 2.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus | 6 |
| 3 | TYÖHYVINVOINTI - MITÄ SE ON? | 7 |
| | 3.1 Hyvinvointi työpaikalla | 8 |
| | 3.2 Työhyvinvointia edistävät ja ohjaavat säädökset | 10 |
| | 3.3 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille..... | 11 |
| | 3.4 Työn kuormitus ja kuormittavuus | 12 |
| | 3.5 Työnohjaus | 14 |
| 4 | TYÖYHTEISÖ JA TYÖYHTEISÖTAIDOT..... | 15 |
| 5 | OSALLISUUS JA YHTEISÖLLISYYS | 18 |
| 6 | TYÖN IMU | 21 |
| 7 | TULOKSET JA POHDINTA..... | 23 |
| | LÄHTEET | 25 |

Liitteet

| | |
|---------|-----------------------------------|
| Liite 1 | Alkuperäistutkimusten taulukointi |
| Liite 2 | Hakukoneet ja hakusanat |

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on ammattitaitoisten työntekijöiden tekemää turvallista, terveellistä ja tuloksekasta työtä, jossa työntekijät kokevat työnsä myönteiseksi, mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi. Työhyvinvoinnin tavoitteena on pitää työntekijät terveisinä ja hyvinvoivina koko työuran ajan. Työhyvinvointi on työn ja työyhteisön vahva kokonaisuus.

Opinnäytetyöni tavoitteena alun perin oli tarkastella työelämäyhteistyön kautta työyhteisön toimintatapoja ja työntekijöiden ajatuksia oman työyhteisönsä hyvinvoinnista. Työyhteisössä oltiin aloittamassa työnohjauksen kaltaista toimintaa, ja tämän opinnäytetyön oli tarkoitus toimia alkukartoittajana sekä tuottaa tietoa tämänhetkisestä tilanteesta. Tilaaja toivoi ulkopuolista näkemystä tilanteen kartoittamiseksi, jotta se olisi mahdollisimman avoin ja puolueeton. Opinnäytetyössä oli tarkoitus kartoittaa tutkimuksen tilaajan työyhteisön ajatuksia ja kokemuksia nimenomaan osallisuuden ja yhteisöllisyyden toteutumisesta ja vaikutuksesta työhyvinvointiin. Työelämäyhteistyön peruunnuttua päätin jatkaa opinnäytetyöni tästä aiheesta joka tapauksessa, mutta toteutustapani vaihtui toiminnallisesta opinnäytetyöstä kuvailevaksi kirjallisuuskatsaukseksi. Aihe on minusta erittäin mielenkiintoinen ja tärkeä asia toimitaan sitten millä alalla tahansa. Eri aloilla korostuvat tosin erilaiset arvot, mutta varsinainen työhyvinvointi rakentuu samoista osista. Yhteiskunnalliselta kannalta aihe on jatkuvasti ajankohtainen, sillä työhyvinvointi tuottaa työssä jaksamista ja parantaa kokonaisvaltaista hyvinvointia.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, onko osallisuudella ja yhteisöllisyydellä yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimustehtävänäni oli tutkia osallisuuden ja yhteisöllisyyden vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin ja kerätä sekä käsitellä jo tutkittua tietoa. Tutkimuskysymykseni liittyvät työhyvinvoinnin rakentumiseen ja siihen vaikuttaviin seikkoihin.

Tutkimuskysymykseksi muotoutui seuraava: Vaikuttavatko osallisuus ja yhteisöllisyys työhyvinvointiin?

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla sitä, vaikuttaako osallisuus ja yhteisöllisyys työhyvinvointiin ja millä tavalla. Tarkoituksena on myös etsiä, millaista tutkimustietoa aiheesta jo on ja löytää erilaisia näkökulmia osallisuuden ja yhteisöllisyyden käsittelemiselle ja merkitykselle työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyössäni tarkastelen muita työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita ja käsitteitä ja avaan niitä. Siitä huolimatta, että aineisto on rajattu, siitä löytyi

todella laaja aineistomateriaali, josta päädyin pienempään, mahdollisimman hyvin tutkimuskysymykseeni vastaavaan aineistoon. Kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta oli tärkeää käsitellä myös muita aiheeseen läheisesti liittyviä osa-alueita, kuten työhyvinvointia tukevaa työnohjausta.

2.1 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöni on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksen avulla tutkin aihettani, jonka osia on tutkittu laajasti aiemmin. Aluksi tein useita käsitekarttoja, joiden avulla rajasin aihetta ja sain tarkennettua, mitä on tärkeää käsitellä ja millaiseksi aineisto muotoutuisi. Käsitekartan avulla huomasin myös, että työyhteisö on tärkeässä asemassa tutkimustehtävässäni. Aineistoa löytyy osallisuudesta, yhteisöllisyydestä, työyhteisöistä ja työhyvinvoinnista. Päädyin valitsemaan aineistooni kirjallisuutta, jossa on tutkimuskysymykseeni vastaavaa tutkittua aineistoa. Lisäksi käytin aineiston osana myös blogeja ja muita alan julkaisuja.

Aineiston hakuvaiheessa käytin kirjaston e-palveluja, kirjastoa sekä jo tehtyjä opinnäytetöitä. Alussa rajasin näitä otsikoiden ja sisältöluetteloiden avulla. Monet materiaalit tässä aineistossa olivat toistensa kanssa samoja käsitteitä tutkivia tutkimuksia, joten niistä valikoitui teoriapohjaan vain yksi. (Liite 1. Alkuperäistutkimusten taulukointi). Hakusanoina käytin sanoja osallisuus, yhteisöllisyys, työhyvinvointi, osallisuus ja yhteisöllisyys, osallisuus työyhteisössä ja yhteisöllisyys työyhteisössä. Nämä nousivat suoraan tutkimuskysymyksestäni. Hakuihin käytin Googlea, Lastu-kirjastopalvelua ja Ellibs-kirjastoa. Aineistoa löytyi valtavasti, joten rajasin opinnäytetyössä käsiteltäviä asioita niihin, jotka nousivat esiin useimmin. Hakukoneet ja hakusanat näkyvät taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimuksen hakukoneet ja hakusanat

| Tietokanta | Hakusana | Löytyneet tutkimukset | Opinnäytetyöhön valikoituneet tutkimukset |
|------------------|------------------------|-----------------------|---|
| Google | Osallisuustutkimus | 2231 | - |
| | Yhteisöllisyystutkimus | 480 | - |
| Lastu-kirjasto | osallisuustutkimus | 191 | 1 |
| | yhteisöllisyystutkimus | 152 | 2 |
| | työhyvinvointitutkimus | 70 | 1 |
| Ellibs- kirjasto | osallisuus | 4 | - |
| | yhteisöllisyys | 3 | - |
| | työhyvinvointi | 14 | 2 |

Aineiston sisäänottokriteerit nousivat tutkimuskysymyksestäni. Aineistoksi valikoitui materiaalia, joissa käsiteltiin työyhteisöä, työhyvinvointia, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Aineistoa käsittelemällä deduktiivista sisällönanalyysia mukaillen. Deduktiivinen sisällönanalyysi on teorialähtöinen tapa käsitellä tutkimusaihetta. Sen avulla peilataan teoriaa tutkimuskysymykseen ja saadaan vastauksia siihen. (Saaranen- Kauppinen & Puusniekka, n.d).

Sisällönanalyysin avulla oli mahdollista käsitellä hieman hajanaistakin tietoa ja tehdä siitä yhtenäisempää johtopäätöksiä ja tuloksia ajatellen. Käytin lähteenä niin aiheesta painettua kirjallisuutta kuin e-kirjoja, mutta myös aiheen tutkijoiden lehtiartikkeleja ja julkaisuja alan internetsivustoilla.

2.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Toteutin opinnäytetyöni kirjallisuuskatsauksena, joita on kolmea eri tyyppiä, kuvaileva, systemaattinen ja meta-analyysi. Kirjallisuuskatsauksen avulla tutkitaan jo olemassa olevaa tutkittua tietoa ja käytetään niitä tutkimusaineistona. Tärkeää on ottaa huomioon, että kirjallisuuskatsaus ei ole vain yhteenveto, vaan se sisältää myös tarkkaa analysointia ja arviointia. Kirjallisuuskatsaus on siis tutkimus tutkimuksesta tai useammasta. (Salminen, 2011, ss. 3–5)

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineistoa on mahdollista hakea ilman tarkkoja sääntöjä, kun taas kahdessa muussa kirjallisuuskatsaustyyppissä se on tarkasti määritelty. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on myös mahdollista käyttää vaihtelevampia ja monipuolisempia eri kirjallisuuden tyyppiä kuin muissa kirjallisuuskatsauksissa. (Salminen, 2011, ss. 6–8.) Valitsin

kuvailevan kirjallisuuskatsauksen, sillä se on näistä kolmesta vapain toteuttaa ja se mahdollistaa aineiston monipuolisimman käytön. Halusin myös tutkia aihetta, sillä se on mielestäni todella mielenkiintoinen ja tärkeä.

3 TYÖHYVINVOINTI - MITÄ SE ON?

Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita pohtiessa täytyy avata työhyvinvointia hieman laajemmin, jotta kokonaisuus pysyy selvillä. Tähän opinnäytetyöhön otin muutamia omasta mielestäni tärkeimpiä aineistosta nousseita osa- alueita käsiteltäväksi.

Työhyvinvointi on yhden elämän osa- alueen hyvinvointia. Se on työn arjen hallintaa, positiivista asennetta, osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia taitoja. Hyvin toimivassa työyhteisössä on ammattiosaamisen lisäksi mielekästä toimia, tietoa jaetaan ja otetaan vastaan ja hyödynnetään kaikkien osaamista. (Pakka & Rätty, 2010, ss. 10–12).

Työhyvinvointi syntyy työssä arjessa ja siihen kuuluu koko organisaatio - henkilöstö, työympäristö, työyhteisö, työprosessit ja johtaminen. Työhyvinvointi rakentuu työn terveellisyydestä, turvallisuudesta, tuottavuudesta, mielekkyydestä sekä palkitsevuudesta. On tärkeää, että työtehtävät vastaavat työntekijän osaamista mutta tarjoavat myös haasteita. Työhyvinvointia määriteltessä on huomioitava, että siihen vaikuttaa ylipäänsä hyvinvointi ja tasapaino koko elämässä mikä heijastuu työhyvinvointiinkin. Hyvinvointi on ylipäänsä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuus. Ihminen itse on aktiivinen toimija ja vaikuttaja ja täten vastuussa hyvinvoinnistaan. (Jabe, 2010, ss. 184–185).

Työhyvinvointi on siis monen eri tekijän summa – se syntyy joka päivä työn arjessa ja sitä edistetään pitkäjänteisesti. Työhyvinvointi on myös isolta osin kokemuspohjainen asia ja siksi haastava tutkimusaihe. Työhyvinvointi on jokaisen, sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Sen edistäminen ja ylläpitäminen työpaikalla saadaan aikaan johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä toimijoita ovat työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Yhteistyön merkitys sekä henkilöstön kesken että suhteessa asiakkaisiin ja kumppaneihin on jatkuvasti kasvamassa. (Manka, 2012, ss. 60–64). Työhyvinvoinnin kulmakiviä ovat muun muassa osallisuus, yhteisöllisyys, työn mielekkyys, työyhteisö, terveys ja turvallisuus. On huolehdittava, että työn voimavarat ja kuormittavat tekijät ovat mahdollisimman hyvin tasapainossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d). Toisaalta pitää tiedostaa ja ymmärtää, että elämää ei voi koskaan täysin hallita, sillä aina tulee eteen odottamattomia asioita. Jokainen voi kuitenkin tehdä parhaansa sen eteen, että arki olisi mahdollisimman hyvää ja tasapainoista varinkin pitkällä aikavälillä. (Hämäläinen, 2005, ss. 23–24).

Työhyvinvointi on siis mahdollista rakentaa jokaiselle työpaikalle. Työhyvinvointi näkyy työn imuna ja ylipäänsä voimavarana koko työyhteisölle ja organisaatiolle. Hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneita, kokevat työnsä positiivisena, kykenevät puuttumaan epäkohtiin ja ratkaisemaan niitä sekä pitävät työtään merkityksellisenä. Tällaista työyhteisöä eivät hetkelliset vastoinkäymiset kaada, vaan niistä selvitään. (Manka, 2012, ss. 56–58). Jokainen on omalta osaltaan vastuussa omasta ja muiden työhyvinvoinnista. Kokonaisvaltainen elämänhallinnan tunne tukee työelämässä vähentäen stressiä. On tärkeää huolehtia omista voimavaroistaan, kuten terveydestä, arvoista, aktiivisuudesta, myönteisestä asenteesta sekä vuorovaikutuksesta. (Manka & Manka, 2016, s. 42).

Opinnäytetyötäni tehdessäni monesta eri lähteestä nousi esiin myönteisyyden vaikutus työhyvinvoinnin rakentamisessa sekä se kuinka tärkeää on laittaa hyvä kiertämään. Myönteinen suhtautuminen ja usko tulevaan tuottavat ongelmatilanteissakin toivoa ja edistävät ratkaisukeskeistä toimintatapaa. Ystävällinen asenne ja eleet sekä kunnioittava tapa toimia tuottaa myönteisyyttä. (Hämäläinen, 2005, ss. 10, 130–131). Myönteisyys ja hyväntahtoinen ilmapiiri edistävät kaikkien hyvinvointia työssä. Tällaiseen yhteisöön kuulumisen ja positiivinen asenne tuottavat eräänlaisen kehän, jonka toiminta tuottaa lisää myönteisyyttä. Ristiriitoja kuuluu jokaiseen työhön, ja niitä tulee väistämättä jokaisessa työyhteisössä, mutta tärkeää on se, miten niihin puututaan ja miten ne hoidetaan (Jabe, 2010, ss. 85–86).

3.1 Hyvinvointi työpaikalla

Työ on merkityksellinen asia elämässä. Se merkitsee päätösvaltaa, toimeentuloa, arvostusta, onnistumista, osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Se tuo elämään rytmiä ja rutiineja sekä mielihyvää ja sosiaalisia suhteita. Työ tarjoaa haasteita, kehittymismahdollisuuksia ja sisältöä elämään sekä omalta osaltaan tarjoaa osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia.

Yhteisöissä voi kuulua niin kunnioittavaa ja arvostavaa puhetta, iloista ja onnistumisen tarinoita, mutta siellä voi kuulua myös negatiivista puhetta, ivaavaa ja ilkeää puhetta. Jokaisen yhteisön jäsenen onkin tärkeä miettiä ja kuunnella omaa ja työyhteisössä kuuluvaa puhetta. Myönteinen ajattelutapa kehittää ja edistää voimavaroja ja ehkäisee pahoinvointia työssä. (Manka & Manka, 2016, ss. 42–43). Hyvinvointi työyhteisössä liittyy työn ja ihmisten päämääriin, niiden suunnitteluun ja toteutukseen. Päämäärät on tärkeää määritellä, jotta ne on mahdollista tiedostaa ja saada käytäntöön. Päämäärinä työhyvinvoinnin kannalta voivat olla esimerkiksi hyvä vuorovaikutus, yhteistyö, ristiriitojen ratkaisu ja myönteisyys (Jabe, 2010, ss. 104–105).

Myönteisyys ja myönteinen asenne tuottaa yhteisöön positiivisuutta, uskoa tulevaan ja hyvää tuulta. Myönteiset mielikuvat lisäävät onnistumisen mahdollisuutta. Tärkeää on, miten puhuu itsellensä ja muille, sillä puheella

on merkitys. Se herättää positiivisia ajatuksia, energiaa ja vähitellen siirtyä toiminnaksi (Jabe, 2010, ss. 102–103.)

Luottamus työyhteisössä on tärkeää ja se edellyttää avoimuutta. Toisaalta avoimuus edellyttää luottamista. Luottamuksen peruspilarit ovat ryhmähenki, usko yhdessäolon ja yhteistyön hyödyllisyyteen, yhteisten etujen merkittävyyteen sekä avun ja tuen saaminen. Hyvinvointiin työpaikalla vaikuttavat monet asiat kuten yhdenvertaisuus, mahdollisuus vaikuttaa, tulla nähdyksi ja kuulluksi, tasa-arvo. (MIELI Suomen Mielenterveys ry, n.d). Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen paranevat ja sairauspoissaoloja on vähemmän. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työyhteisö voi sitä paremmin, mitä useampi sen jäsen voi hyvin. Jos työyhteisön jäsenet kokevat hyvinvoinnin kovin erilaisilla tavoilla, saattaa työyhteisö mennä jumiin.

Työhyvinvointi onkin monimutkainen kokonaisuus, johon eri yksilöt, asiakkaat, muu organisaatio ja itse työtehtävät vaikuttavat (Manka, 2012, s. 58). Työpaikalla jokaisen etu on hyvinvoiva työntekijä. Hyvinvoiva työyhteisö kannattelee sen yksilöitä silloin, kun työssä tai omassa elämässä on haasteita. Jokaisen yhteisön jäsenen tulee olla valmis tarvittaessa auttamaan ja tukemaan toista, mutta on huomioitava, että se ei itsessään kuormita liikaa. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja luotetaan itseen ja muihin. Siinä myös innostetaan ja kannustetaan toisia, ja työskennellään yhdessä samaa päämäärää kohti. On tärkeää antaa myönteistä palautetta, mutta samalla ollaan valmiita puhumaan vaikeistakin asioista ja ongelmista. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää huolehtia, että työmäärä ei kasva liian suureksi ja ettei se ole liian kuormittavaa. Nykyään muutos vaikuttaa olevan miltei osa arkea, joten on tärkeää, että jokaisella on kyky säilyttää toimintakyky myös muutostilanteissa (Työterveyslaitos, työhyvinvointi, n.d)

Hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu luottamuksen varaan. Luottamus mahdollistaa avoimuuden, ja avoimuus taas tuottaa vuorovaikutusta. Yhteiset kokoukset, tiedottaminen sekä tavat, joilla ne hoidetaan, ovat hyviä yhteisöllisyyden mittareita. Ihmiset kaipaavat avointa tietoa itsestään ja työtään koskevista asioista ja haluavat myös vaikuttaa päätöksentekoon. Työyhteisössä myös ilmapiirillä on iso vaikutus (Manka, 2012, s. 64–65).

Terveys on yksi hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tärkeä voimavara. Se on kokonaisvaltainen käsite, johon kuuluvat kaikki fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen terveyteen kuuluvat asiat, kuten fyysinen terveys, mielen hyvinvointi ja sosiaaliset suhteet. Nämä edistävät vuorovaikutusta, yhteistyötä, työssäjaksamista ja itse terveyttä (Jabo, 2012, ss. 183–185). Tärkeää on tunnistaa omat rajansa ja voimavaransa ja huolehtia, että voi hyvin. Oman tilanteen refleктоiminen on haastavaa, mutta sen avulla saa tie-

toa itsestään ja omasta jaksamisestaan. Oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tietoinen tarkastelu tuottaa mahdollisuuden kehittyä. Omien vahvuuksien, heikkouksien, uhkien ja mahdollisuuksien kautta elämänsä pohdiminen edistää hyvinvointia. Palautumisen tärkeyttä ei saa unohtaa (Pohjanheimo 2015, ss. 194 —195).

Hyvinvoivan työyhteisön rakentavat itse työntekijät. Jokaisen vastuulla on huolehtia omasta ja muiden työhyvinvoinnista. Hyvinvoiva työntekijä on työssään motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Työntekijä tietää työnsä tavoitteet ja toimii sääntöjen ja ohjeiden mukaan. On tärkeää, että jokainen saa kokea työssään riittävästi itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä kokee itsensä tarpeelliseksi. Työssä on tärkeää päästä hyödyntämään osaamistaan ja vahvuuksiaan ja saada haasteita. Työn iloa lisää palautteen saaminen, onnistuminen sekä työn imun kokeminen. Työn ohjaus on tärkeä menetelmä työntekijöiden voimavarojen löytämiseen ja ylläpitämiseen (Manka, 2012 s. 65, 69, 80).

Työn voimavarat rakentuvat nekin yksilöiden kautta. Itseluottamus, toivo, myönteisyys, optimistinen asenne, innostuneisuus ja aktiivisuus tuottavat hyvää työilmapiirille. Myönteisyyteen liittyy vahvasti myös myötätunto ja kyky toipua mahdollisista negatiivisista asioista. Työyhteisötaitojen parantaminen ja ylläpitäminen, viestintätaitojen kehittäminen lisäävät psykologista pääomaa ja työn voimavaroja. Kun voimavarat riittävät, työntekijät ovat toimintakykyisiä, luovia ja tuottavat tulosta. (Manka & Manka, 2016, ss. 41- 42, 45, 98).

Työhyvinvointia todella kannattaa kehittää ja edistää työpaikoilla, sillä sen avulla lisätään työn mielekkyyttä, työntekijöiden myönteisyyttä ja tulosta, joka puolestaan lisää työpaikan pysyvyyttä (Pakka & Rätty, 2010, s. 4).

3.2 Työhyvinvointia edistävät ja ohjaavat säädökset

Erilaisilla laeilla ja säädöksillä määritellään työturvallisuuteen liittyviä asioita. Työturvallisuudella huolehditaan siitä, että työpaikoilla työn fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Kun työympäristössä asiat ovat kunnossa, työpaikka ja työyhteisöt ovat turvallisia, toimivia ja työ on sopivasti kuormittavaa. Silloin kun puitteet ovat kunnossa, työn tekeminen on mielekästä ja palkitsevaa ja siten myös tuloksellista.

Erilaisilla säädöksillä, laeilla sekä suosituksilla on rakennettu hyvää työhyvinvointia. Tärkeää on, että ongelmia ehkäistään sekä jo syntyneisiin ongelmatilanteisiin puututaan ja ne selvitetään. Toimiva työhyvinvointi, sen kehittäminen ja ylläpitäminen vähentää sairaspoissaoloja ja lisää työssä jaksamista (Manka, 2012, s 37--39). Työsuojelu on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä, ja sillä huolehditaan siitä, että työpaikka on jokaiselle turvallinen ja terveellinen paikka (Työturvallisuuskeskus, n.d.).

Työympäristössä fyysisten työn tekemisen tilojen tulee olla kunnossa. Niiden tulee olla puhtaat, ergonomiset, hyvin valaistut, sisäilman tulee olla hyvä ja melutasosta tulee huolehtia. On tärkeää, että työvälineet vastaavat tarkoitustaan ja ne ovat toimivia. Myös mahdollisista apuvälineistä tulee huolehtia, että niitä on tarvittaessa saatavilla. Työturvallisuutta lisää, että työn fyysiset haitat tiedostetaan työpaikalla ja että niistä huolehditaan (Työturvallisuuskeskus, n.d).

Työsuojelulla vaikutetaan myös työn psyykkisiin ja sosiaalisiin hyvinvointitekijöihin, kuten työyhteisön toimintaan ja hyvinvointiin. Tasa-arvo, yhteistyö oikeudenmukaisuus ja toimiva vuorovaikutus ovat tässä avainasemassa. Avoin suhtautuminen ja myönteinen asenne tukevat työhyvinvointia työturvallisuuden näkökulmastakin. Yhteisestä turvallisuudesta huolehtiminen itsessään luo myös osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Jokainen työskentelee sen eteen, että kaikilla olisi turvallinen työpaikka ja yhteisö, jossa työskennellä (Työturvallisuuskeskus, n.d).

3.3 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Työpaikoilla tarvitaan johtamista, jotta työtehtävät tehtäisiin prosessien mukaisesti oikeassa aikataulussa. Samoin työhyvinvointia tulee johtaa, ja se vaatii työnantajien, työntekijöiden sekä työterveyshuollon yhteistyötä. Aktiivinen vuorovaikutus ja kaikille selvät pelisäännöt edistävät työkykyä ja sitä kautta työhyvinvointia. Esimiehellä on suuri vastuu työntekijöiden työhyvinvoinnista. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä, ja se tekee johtamisesta haastavaa. Esimies tukee työhyvinvointia suunnittelemalla ja järjestelemällä työtehtäviä sekä arvioimalla tulosta. Onkin tärkeää, että esimies kuuntelee ja tukee sekä johtamisellaan kannustaa ja innostaa työntekijöitä (Pakka & Rätty, 2010, s. 15).

Monessa yhteydessä kirjallisuudessa puhutaankin työkykyjohtamisesta työhyvinvoinnin johtamisen sijaan. Johtamisella on suuri merkitys siihen, kuinka motivoituneita työntekijät ovat, miten työpaikalla koetaan arki, kuten esimerkiksi työtehtävät ja niiden jakaantuminen. Hyvän johtamiseen kuuluvat muun muassa luottamus ja arvostus, yhteistyö ja verkostot, monimuotoisuus ja yksilöllisyys, osaaminen ja kehittyminen sekä uudistuminen ja osallisuus. Luottamusta edistävää johtamista tarvitaan, jotta ihmiset voivat työskennellä rakentavalla tavalla yhdessä organisaation perustehtävän suorittamiseksi. Erityisesti luottamusta tarvitaan johdon ja henkilöstön välillä kehitettäessä hyvin toimivaa ja tuloksellista työyhteisöä (Jabe, 2010, s. 184, 244–245). Luottamus edellyttää oikeudenmukaista päätöksentekoa ja kohtelua. Työpaikoilla luottamuksen ja oikeudenmukaisen johtamisen merkitys korostuu erityisesti muutoksissa, joihin liittyy aina epävarmuutta ja epätietoisuutta tulevasta. Luottamus on osa työyhteisön sosiaalista pääomaa. Työyhteisössä luottamusta edistävät oikeudenmukainen johtaminen, sovittujen toimintatapojen noudattaminen, muiden arvostaminen, vuorovaikutus, vastuullisuus, rehellisyys ja avoin tiedonkulku.

Johtamisen kohteena on yhä useammin monista erilaisista toimijoista koostuva ja muuntuva verkosto. Yhteistyöllä ja verkostoitumalla saavutetaan tärkeää monimuotoisuutta sekä luodaan uusia mahdollisuuksia palveluiden syntymiselle. Johtamisen näkökulmasta lisääntyvä yhteistyön tarve edellyttää, että yhteistyö tehdään mahdolliseksi ja sitä myös johdetaan.

Hyvässä johtamisessa arvostetaan ja tunnustetaan yksilöiden erilainen kokemus, osaaminen, asiantuntijuus sekä näkemykset organisaation tärkeänä pääomana. Hyvän johtajuuden omaava esimies kykenee antamaan haasteita, vastuuta, kannustaa luovuuteen, motivoi työntekijöitä sekä luo uskoa kykyihin ja tulevaan. Pelkkä asioiden johtaminen ei kuitenkaan riitä. Johtaminen sisältää tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja palautteen antamista. Lisäksi se sisältää vahvaa vuorovaikutusta, ihmisten kuuntelemista, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa (Manka, 2012, ss. 70–71). Työhyvinvoinnin johtaminen edistää niin johtavan kuin johdettavien hyvinvointia. Se luo turvallisuuden tunnetta, työn houkuttavuutta ja tukee työssä jaksamista. Työssä jaksaminen vaatii tasapainoa elämässä, työn, vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden välillä. (Virtanen, 2005, ss. 14–15).

3.4 Työn kuormitus ja kuormittavuus

Työn kuormituksen tietoinen tarkkailu ja asiasta keskusteleminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Sopiva kuormitus työssä edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Haitallista kuormitusta voi kuitenkin ilmetä missä tahansa työpaikassa, ja se voi vaikuttaa negatiivisesti keneen tahansa työntekijään. Negatiivisia kuormitustekijöitä voi olla fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaalisia. Niillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa nimenomaan haitallista kuormitusta. Negatiivista kuormitusta aiheuttavat erilaiset puutteet voimavaroissa, kuten työn liian suuret vaatimukset, ongelmat työyhteisössä, ristiriidat arvojen suhteen tai epäoikeudenmukainen tai jopa puuttuva johtajuus. (Manka & Manka, 2016, s. 97).

Fyysisen kuormituksen aiheuttajina saattavat olla esimerkiksi työn ergonomiaan liittyvät asiat kuten esimerkiksi suuret liikuteltavat kuormat tai pitkäaikaiset ja samanlaisena toistuvat rutiinit. Psyykkisiä kuormittajia voivat olla väärin mitoitettu työmäärä, työn aikataulut sekä vuorovaikutus työpaikalla. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa ongelmat työyhteisössä, epäasiallinen kohtelu ja huono johtaminen. (Jabe, 2010, ss. 52–53).

On tärkeää, että jokainen tarkastelee omaa kuormitustaan tasaisin väliajoin, ja huolehtii riittävästä palautumisesta. Jokainen yksilö on vastuussa oman kuormituksensa määrästä ja siitä, että sitä on sopivasti. Osallisuus oman työn tekemisen, suunnittelun ja toteuttamisen sekä arvioinnin suhteen on tärkeää. Liika kuormittuminen aiheuttaa pahimmillaan uupu-

musta, masennusta sekä tapaturmia. Tärkeää onkin tiedostaa kuormittavuuden vaikutukset sekä seurata niitä niin yksilö- kuin yhteisötasolla (MIELI Suomen Mielenterveys ry, n.d).

Työn kuormitus voidaan kokea eri tavoin, haastavana, jolloin se on jopa positiivinen asia tai työkykyä heikentävänä. Positiivinen kiire työssä saattaa olla hyväksikin, silloin saa asioita aikaan ja kokee työn iloa. Pysyvänä tilana kiire on muuta kuin positiivista. Kiire ja stressi aiheuttavat suoraan kuormitusta mutta myös välillistä kuormitusta. Kun tietää, että työtä on koko ajan enemmän mitä ehtii tehdä itseään tyydyttävällä tavalla, on vaarassa uupua (Manka & Manka, 2016, ss. 93—94). Työn kuormitukseen liittyy olennaisesti ajanhallinta. Työtehtäviä täytyy suunnitella ja niihin pitää keskittyä. Ajanhallinta on itsekuria ja tahdonvoimaa ajatusten keskittämiseen juuri siihen, mitä on tekemässä. Työ vaatii läsnäoloa. Jos jatkuvasti ottaa lisää tehtäviä ja tekee montaa asiaa yhtä aikaa, huomaa nopeasti, että työ ei sujukaan ja kuormitus on liiallinen. Oma ajankäyttö on mahdollista kuitenkin ottaa haltuun. Aikatauluttamalla tärkeät asiat, keskittymisen läsnäoloon, myönteisyys ja hyvien asioiden havainnointi tukevat tätä (Jabe, 2010, ss. 67—68).

Liiallisen työväsytys vaikuttaa myös muilla tavoin. Sen myötä terveelliset elämäntavat vähenevät aiheuttaen väsymyksen kehän koko arkeen. Jos työntekijä kokee jatkuvasti, että työtä pitää tehdä kiireessä, paineella ja on jatkuvasti myöhässä, se lisää stressiä, joka ilmenee ärtyneisyytenä, väsymyksenä ja univaikeuksina. Työtä tehdään nykyään kovin monilla eri tavoilla ja työelämän vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Etätyöt ovat yleistyneet, työajat muuttuneet entistä vapaammiksi ja yhteydenpito verkossa on yleistynyt. Tämä kaikki helpottaa työntekoa mutta myös kuormittaa työntekijöitä. Työ ei enää jääkään työpaikalle vaan kulkee entistä enemmän koteihin ja vapaa-ajallekin. Työyhteisötkin muuttuvat jatkuvasti, ja se vaatii sopeutumista kaikilta. Työntekijöiltäkin vaaditaan jatkuvasti enemmän, jolloin oma elämänhallinta tulee entistä tärkeämpään rooliin (Manka, 2012, ss. 12—13, 15—17). Väsymys työssä voi liittyä myös turhautumiseen ja siihen, että työ ei vastaa osaamista eikä tarjoa haasteita. Työhön kyllästyminen on yhtä uuvuttavaa kuin liiallinen kuormitus työssä. Työn mielekkäisyys tulee myönteisyyden, innostuneisuuden ja kehityksen kautta (Jabe, 2010, ss. 56—57).

Jokaisessa työssä koetaan ajoittain kuormittumista, mikä on normaalia. Tärkeää onkin huolehtia palautumisesta ja siitä, että elimistö ja mieli saavat mahdollisuuden palauttaa stressin käsittelyyn kulutetut voimavarat niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Hyvä palautuminen ehkäisee väsymystä ja työuupumusta, ja siihen pitää kiinnittää tietoisesti huomiota päivittäin (Manka & Manka, 2016, ss. 99—100).

3.5 Työnohjaus

Työnohjaus on menetelmä, jonka avulla edistetään työhön liittyvää oppimista sekä tarkastellaan työmenetelmiä. Sen avulla tutkitaan omaa työtä ja sen vaatimuksia ja toimintatapoja sekä arviointia ja kehittämistä. Siihen liittyy myös työn, työyhteisön, oman työhön ja yhteisöön suhtautumisen, kysymysten, tunteiden ja mielipiteiden pohtimista sekä jäsentämistä. Työnohjauksella tuetaan hyvää työn hallintaa ja ongelmien käsittelyä. (Lindström, 1994, ss. 138–139). Työnohjauksen tavoite on lisätä ja ylläpitää henkilöstön voimavaroja, luovuutta ja ajattelua työhön sekä tukea rajojen tunnistamista. Työnohjauksella pyritään kehittämään jaksamista työssä, työn tekemistä sekä kehittymistä siinä. Työnohjauksessa käsitellään nimenomaan työtilanteita ja työn käytäntöjä. Tällä pyritään oppimaan tilanteista, kenties hakemaan ratkaisuja tai etsitään uusia toimintatapoja vastaaviin tilanteisiin sekä samalla pyritään vahvistamaan ammatti-identiteettiä (Työnohjaus, 2020).

Työnohjauksessa on tärkeää, että kaikki tulevat kuulluiksi ja nähdyiksi, kaikkia kunnioitetaan ja arvostetaan. Tällä vahvistetaan yksilön osallisuutta ja lisätään työyhteisön yhteisöllisyyttä. Vuorovaikutussuhteen ja dialogisuuden luominen on ensisijaisen tärkeää, jotta työnohjaus saa mahdollisuuden onnistua. Työnohjausta voidaan käyttää ja käytetään työpaikoilla työhyvinvoinnin lisäämiseen, ilmapiirin parantamiseen, asiakaspauksien käsittelyyn, ja muun muassa työn perustehtävän selventämiseen tai uudelleen määrittämiseen. Tästä hyödytään esimerkiksi työmotivaation ylläpitämisessä, sillä saadaan lisättyä tyytyväisyyttä ja myönteisyyttä (Lindström, 1994, ss. 146–148).

Tavoitteet asetetaan työnohjausprosessin alussa ja niitä voidaan muuttaa työskentelyn edetessä yhdessä asiakkaan kanssa. Tavoitteet lähtevät osallistujien tarpeista ja tavoitteista, jolloin niihin myös sitoudutaan. Parhaimmillaan työnohjaus on silloin, kun työskentely mahdollistetaan ennaltaehkäisevästi, mutta työskentelyä käytetään myös kriisitilanteissa. Työnohjauksella on mahdollista kehittää omaa työtä, työn pintaan nostamia tunteita ja kokemuksia, työroolia ja koko työyhteisön toimintaa. Toiminta perustuu luottamukseen, vuorovaikutukseen ja ohjattavien omiin oivalluksiin. Työnohjaus toteutetaan säännöllisesti kokoontuvina tapaamisina, jolloin prosessi etenee ja saavutetaan aiemmin asetetut tavoitteet. Työnohjausta toteutetaan yleensä ulkopuolisen ohjaajan johdolla yksilö- tai ryhmäohjauksena, mutta sen menetelmiä on mahdollista käyttää työyhteisössä ennaltaehkäisevästi. Tällöin tietoisesti keskitytään työn perusteisiin, tehtäviin sekä työhyvinvointiin (Suomen Työnohjaajat, 2020, n.d).

Työnohjauksella on mahdollista kehittää työtapoja ja parantaa siten työn tulosta ja laatua jolloin vaikutetaan työyhteisön hyvinvointiin. Työnohjauksella tarkastellaan työyhteisöön ja omaan työhön liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja se antaa mahdollisuuden tarkastella tunteita. Työnohjauksen

tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen. On myös mahdollista, että esimerkiksi muutosten vuoksi kokonainen työorganisaatio on hukassa oman tehtävänsä hahmotamisessa. Tällöin työnohjaus voi selkeyttää tilannetta. Työnohjausta voidaan käyttää ja käytetään työpaikoilla työyhteisön vuorovaikutuksen parantamiseen, työhyvinvoinnin lisäämiseen, ilmapiirin parantamiseen ja työmotivaation ylläpitämiseen (Lindström, 1994, ss. 146–148).

4 TYÖYHTEISÖ JA TYÖYHTEISÖTAIDOT

Työyhteisö on parhaimmillaan joukko erilaisia ihmisiä, jotka toimivat yhdessä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Työyhteisön yhteisöllisyyttä kasvattavat erilaiset arjen asiat. Työyhteisössä tulee perustehtävän olla selkeä jokaiselle ja yksilöiden tulee keskittyä oman työnsä tekemiseen ja huolehtia omasta ammatillisesta osaamisestaan (Manka & Manka, 2016, s. 80). Käsittelen opinnäytetyössäni melko laajasti työyhteisöä, sillä se on keskeinen asia työhyvinvoinnin rakentumisessa. Työhyvinvointi ”tapahtuu” nimenomaan työyhteisössä. Työyhteisön yhteiset arvot ohjaavat toimintaa. Toimintaa ohjaavia periaatteita ei saa kuitenkaan olla liikaa, sillä silloin ne saattavat menettää merkityksensä (Virtanen, 2005, ss. 76–77, 128–129). Työyhteisön moninaisuus asettaa haasteita yhteisölle, mutta tuo siihen myös potentiaalia.

Työyhteisön yhtenevät arvot ovat sen toiminnalle erittäin tärkeitä. Yhteiselle arvopohjalle on hyvä perustaa työnteko. Arvojen määrittäminen on vaikeaa mutta merkityksellistä. Haasteellista se on siksi, että jokaisella ihmisellä on oma arvopohjansa, mutta myös oma käsityksensä moraalista ja etiikasta. Yhteiset arvot tarkoittavat myös erilaisuuden hyväksymistä ja sen arvostamista ja yhdessä niiden määrittäminen lisää osallisuutta. Usein kuitenkin ajateltaessa hyvää työyhteisöä, esille tulee samanlaisia asioita. Kuitenkaan ei riitä, että arvoista puhutaan, vaan niitä pitää sisällyttää käytännön toimintaan. Sanaton viestintä vaikuttaa sanojen tulkitsemiseen paljon, sillä sanojen taakse piiloutuu joskus ristiriitaisia merkityksiä. Tämänkin vuoksi avoimuus on tärkeää ja aina voi toiselta varmistaa, mitä hän tarkoittaa. Yhteiset arvot lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja niiden aikaansaaminen vaatii aikaa. Arvokeskustelua tuleekin käydä jatkuvasti, jotta niistä tulee osa arkea (Hämäläinen, 2005, ss. 83–85). Työyhteisön hyvinvointi voidaan myös määritellä yhteiseksi arvoksi, jolloin sen tavoittamisen eteen työskennellään ja sitä edistetään päivittäisellä tasolla.

Työyhteisössä on erilaisia ihmisiä monenlaisine kokemuksineen ja kykyineen, mikä on rikkautta. Onkin tärkeää huolehtia työyhteisötaidoista, jotta ilmapiiri yhteisössä pysyisi hyvänä. Toisten huomioiminen, arvostaminen, empaattinen suhtautuminen sekä avoimuus edistävät positiivista ilmapiiriä (Alaja, 1999, ss. 134–135). Työtä tehdään myös tänä päivänä hyvin mo-

nenlaisilla tavoilla, jotka nekin tuovat omat haasteensa työyhteisön toimimiselle. Etätyö, liikkuva työ, joustava työaika ja monet muut ratkaisut vähentävät päivittäistä yhteydenpitoa ja tapaamista.

Silloinkin on tärkeää huolehtia työyhteisöstä ja sen yhteistyöstä. Jokainen meistä voi luoda itsellensä ja yhteisöön työrauhaa miettimällä omaa vaikutustaan työyhteisöön ja huolehtimalla hyvinvoinnista omalta osaltaan. Työrauha tuo hyvinvointia ja hyvinvoivat ihmiset tekevät hyvää tulosta. Yhteisöllisyys työyhteisössä tukee terveyttä, lisää voimavaroja, ja parantaa työn tuloksia. Yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus, erilaisuuden hyväksyminen sekä vastavuoroisuus edistävät työn tärkeää voimavaraa, sosiaalista pääomaa (Manka, 2012, s. 80).

Työyhteisössä voi jokainen yksilö oppia valtavan paljon. Yhteistyö, vuorovaikutus, myönteisyys, kuuntelemisen taito ja moni muu asia on sellainen, missä kaikilla on kehittymisen mahdollisuuksia. Työyhteisö usein myös peilaa yksilön käytöstä. Jos yhteisössä käyttäytyy hyvin tapojen mukaisesti, arvostaa ja on kiinnostunut toisten työstä, samanlaista käytöstä heijastuu takaisin. Tämä sama toimii myös negatiivisen käytöksen kanssa, se peilautuu takaisin, jopa moninkertaisena. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että työyhteisössä keskitytään työyhteisötaitoihin, niiden kehittämiseen ja ylläpitämiseen jatkuvasti. Työyhteisöissä on todella monenlaisia persoonallisuksia, ja niiden yhteensovittaminen vaatii yrittämistä ja halua. Varsinkin ristiriidoissa eri persoonallisuudet tulevat esiin. Silloin kun tunteet ovat mukana, ei itse asiaa varsinaisesti saada selvitettyä ja onkin tärkeää pitää asiat asioina. On tärkeää kuunnella ja kuulla muiden mielipiteet ja saada kertoa oma näkökulmansa. Ongelmien ratkaisu on kuitenkin välttämättömyyksiä, että työilmapiiri pysyy hyvänä (Jabe, 2010, ss. 86–87).

Työyhteisössä vaaditaan yksilöiltä monenlaisia sosiaalisia taitoja, joita yleisesti kutsutaan työyhteisötaitoiksi, mitkä ovat yksilön vastuulla olevien taitojen kehittämistä ja hallintaa. Kukaan ihminen ei ole täydellinen, mutta tiedostamalla on puutteensa, on mahdollista kehittyä (Alaja, 1999, s. 136). Hyvät työyhteisötaidot tuottavat osallisuutta ja yhteisöllisyyttä ja sitä kautta työhyvinvointia. Oman työn lisäksi muiden aktiivinen auttaminen, kiinnostunut asenne koko työyhteisön tehtäviin sekä oman ja muiden työn arvostaminen ovat merkityksellisiä. Työyhteisössä on tärkeää puhua, kuunnella, kunnioittaa, huomioida ja olla läsnä. Nämä rakentavat yhteistä arvopohjaa hyvälle työyhteisölle. Kaiken kaikkiaan avoin kommunikointi ja vuorovaikutus tuottavat kaikille tunteen, että minua kuunnellaan ja minun mielipiteeni ja työpanokseni on tärkeä. Oman mielipiteen ilmaiseminen ja asioiden esiin tuominen asialliseen sävyyn on myös jokaisen oikeus ja velvollisuus. Palautteen antaminen, aktiivinen toimiminen ja yhteistyö muiden kanssa edistävät avointa ilmapiiriä ja tukee yhteisöllisyyttä (Manka & Manka, 2016, s. 80).

Jokainen työntekijä tuo oman yksilöllisen osansa työyhteisöön. Aiemmat kokemukset ja oma hyvinvointi ja elämäntilanne vaikuttavat myös siihen,

millaista asennetta tuo työyhteisöön. Jokaisen kuitenkin tulee toimia työssään ammatillisesti. Jokainen on itse vastuussa valinnoistaan, asenteistaan ja siitä, miten kohtaa muut. On tärkeää tiedostaa, että oma työhyvinvointi on paljolti juuri minusta itsestäni kiinni.

Omaa työhyvinvointiaan voi tukea huolehtimalla itsestään, toimimalla myönteisesti työyhteisössä sekä vahvistamalla omaa ammatillista osaamistaan (Pakka & Rätty, 2010, ss. 22- 23).

Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti ja positiivinen palaute ravitsee sitä. Hyvässä yhteisössä yksilö ja hänen persoonallisuutensa ja työpanoksensa kukoistavat. Ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Jokaisella on työyhteisössä rooli omana itsenään ja osana yhteisöä (Työturvallisuuskeskus, n.d). Hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa ja kehittyy, rakentuu luottamuksen kautta. Luottamus mahdollistaa avoimuuden, ja avoimuus taas näkyy vuorovaikutuksen määrässä ja laadussa. Yhteiset kokoukset ja niiden hoitaminen ovat hyviä yhteisöllisyyden mittareita. Ihmiset kaipaavat avointa tietoa itseään ja työtään koskevista asioista ja haluavat myös vaikuttaa päätöksentekoon. Toisiinsa luottava ja avoin työyhteisö pystyy hyväksymään myös erilaiset ja monikulttuuriset työntekijät ja saamaan kaikista parhaat puolet käyttöön (MIELI Suomen Mielenterveys ry, vuorovaikutustaitoja voi oppia, n.d). On hyvä huomioida, että työyhteisön monimuotoisuutta ovat arvojen lisäksi myös erilaiset tavat ja kokemukset, persoonallisuus sekä tavat tehdä töitä.

Työyhteisön yhteisöllisyydestä huolehtiminen on jokaisen tehtävä. (Työturvallisuuskeskus, n.d). Eräs erittäin tärkeä työhyvinvoinnin lisääjä on erilaisuuden hyväksyminen. Se tarkoittaa myös muiden kunnioittamista ja arvostamista sekä dialogista keskustelua. On tärkeää, että jokaisella on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä, mutta samalla kyky kuunnella ja ottaa toisen mielipide huomioon. Yhteinen ymmärrys ja mahdolliset kompromissit vaativatkin avoimuutta, rohkeutta ja sitoutumista (Hämäläinen, 2005, ss. 84—86). On tärkeää, että koko työyhteisö on sitoutunut työn ja työilmapiirin kehittämiseen. Epäkohdat pitäisi pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti ja ryhtyä toimiin työolojen parantamiseksi. Usein konfliktit ovat seurausta väärinkäsityksistä tai tiedon puutteesta. Jokainen yksilö voi itse oleellisesti vaikuttaa työyhteisön ongelmatilanteiden ratkaisuun ja niiden ennaltaehkäisyyn sekä hyvän työilmapiirin ylläpitämiseen (Työturvallisuuskeskus, n.d).

Työhyvinvointi ja työyhteisötaidot ovat tärkeitä, sillä työn tuloksen lisäämistä ei saada aikaan vain tehostamalla työprosesseja tai tekemällä työlle tiukkoja aikatauluja vaan työn todellinen arvo syntyy vuorovaikutustilanteissa ja keskusteluissa. Johtamisen haasteena on ymmärtää ihmisten välisten suhteiden vaikutus työn tuloksiin ja ohjata vuorovaikutusta työyhteisössä haluttuun suuntaan (Sitra, 2016).

Työyhteisötaidot pohjautuvat hyviin käytöstapoihin ja ovat jokaisen yksilön vastuulla. Hiljentyminen, keskittyminen, kuunteleminen ja aito kohtaaminen ovat taitoja, joiden avulla päästään pitkälle. Kiittäminen, anteeksi pyytäminen, avun pyytäminen ja tarjoaminen, reilu käytös ja yhteistyössä toimiminen ovat tapoja, jotka tukevat hyvää työyhteisöä. Avoimuus, kannustaminen, myönteinen palaute ja ongelmista puhuminen ovat myös työyhteisön kannalta tärkeitä asioita. Empaattisuus on myös tärkeä taito, joka tukee vuorovaikutusta. Sen avulla voidaan tunnistaa muiden tunteita, tarpeita ja viestejä (MIELI Suomen Mielenterveysseura ry, n.d.). Hyvän työilmapiirin luojina toimivat myös hyvät suhteet työkavereihin ja esimieheen, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, hyvä tiedonkulku sekä työrauha. Työyhteisöön myönteisesti vaikuttavat lisäksi mahdollisuudet vaikuttaa, yhteiset päämäärät, arvot ja yhteishenki sekä arvostaminen työtä ja muita sen tekijöitä kohtaan. (MIELI Suomen Mielenterveys ry, n.d.).

Rakentava keskustelu ja yhteistyö tuovat myös hyvää työyhteisön ilmapiiriin. Rakentavaa keskustelua on silloin, kun asioista kyetään keskustelemaan avoimesti ja ilman tunteita sekä tuodaan omat mielipiteet asiallisesti esille. Silloin myös suhtautuminen työkavereihin on ystävällistä ja myönteistä eikä asioista puhuta pahaa asianomaisen selän takana (Jabo, 2010, ss. 94-95). Hyvät työyhteisötaidot mahdollistavat ja lisäävät yhteistyötä työntekijöiden ja työnantajan kesken sekä eri toimijoiden välillä. (Manka & Manka, 2016, s. 83).

Työyhteisön yksilöiltä vaaditaan monia eri sosiaalisia taitoja. Niihin kuuluvat muun muassa aito kiinnostus työkavereihin ja työhön, kykyä soveltaa ja tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, myönteisyyttä sekä halua kohdata ja tulla kohdatuksi. Lisäksi kyky käsitellä asioita asioina, muiden arvostaminen ja kunnioittaminen sekä taidot kohdata ja käsitellä ristiriitoja ovat arvokkaita.

5 OSALLISUUS JA YHTEISÖLLISYYS

Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat toisiinsa vahvasti liittyviä käsitteitä, jotka sisältävät myös useita alakäsitteitä. Opinnäytetyössänikin keskityn nimenomaan osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen työhyvinvoinnin vaikuttajina. Osallisuus merkitsee vuorovaikutusta, mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua. Se on mukanaoloa sekä huolenpitoa ja johonkin kuulumista. Osallisuus ja kuulluksi tuleminen lisäävät voimavaroja ja myös mahdollistavat kehittymisen. Jokaiselle on tärkeää tulla nähdyksi ja kohdatuksi. Osallisuuden kokeminen tuottaa hyvinvointia ja tuottaa yhteisöllisyyttä (Isola, ym. 2017, s. 9). Yhteisöllisyys on yhdessä olemista ja tekemistä ja monesti työpaikoilla se tarkoittaaakin työyhteisöä ja työyhteisötaitoja.

Osallisuus vaatii osallistumista. Osallisuus ei rakennu itsestään vaan sen kokemus syntyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa.

Osallisuuden kokemuksen perustana on se, että ihminen saa osakseen hyvää kohtaamista. Ilman hyvää kohtaamista ei voi syntyä aitoa osallisuutta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2019). Hyvä kohtaaminen saa aikaan myönteisiä tunnekokemuksia, joiden avulla ihminen rakentaa käsitystä itsestä, muista ihmisistä, yhteisöstä ja ympäröivästä maailmasta. Hyvien kohtaamisten kautta on mahdollista kiinnittyä osaksi jotain laajempaa kokonaisuutta - tulla siis osalliseksi jostain, minkä kokee itselle merkitykselliseksi. Osallisuutta motivoivat osalliset yksilöt ja toimivat samalla osallisuuden voimavarana. Osallisuus vaatii tasavertaista yhteistyötä ja vuorovaikutusta ollakseen aitoa. Tällöin dialogi on avointa, toista arvostavaa ja vapaata (Siisiäinen, n.d.). Yhteiset arvot usein ohjaavatkin ihmisiä saman yhteisön ääreen ja osallisuus ehkäiseekin syrjäytymistä. Osallisuutta synnyttää se, että ihminen saa olla aktiivinen toimija. Sen kautta ihmisen itsetuottamus kasvaa ja hän alkaa tunnistaa omia vahvuuksiaan. Mahdollisuus omien vahvuuksien ja osaamisen hyödyntämiseen luo mielekkyyttä ja motivaatiota työskentelyyn. Osallisuuteen liittyy vahvasti myös osallistuminen ja halu työskennellä yhteisen päämäärän eteen. Osallistuminen merkitsee arvostamista, yhteistyötä, halua ja mahdollisuuksia vaikuttaa, vuorovaikutusta, sekä oikeuksia (Isola, ym. 2017, s. 11).

Osallistava työtapa voi tuntua haasteelliselta, sekä vastuun antaminen että vastaanottaminen voi olla vaikeaa. Jotta osallisuudesta tulisi pysyvä käytäntö, se vaatii jokaiselta omakohtaista pohdintaa ja osallistumista. Pelkkä johtoportaalta saatu määräys siirtyy harvoin käytännön toiminnaksi. Kun ihmiset saavat osallistua, toiminta ja kehitys ohjautuvat olemassa olevista tarpeista ja lähtökohdista. Jokainen toivoo tulevansa kuulluksi ja voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Kuulluksi tuleminen mahdollistaa vastavuoroisuuden ja yhteistyön ja läsnäolo on kaiken vuorovaikutuksen perusta. Voidakseen kuulla toista on ensin oltava läsnä omassa itessään. Tämä vaatii pysähtymistä ja tässä hetkessä elämistä. Osallisuuteen liittyy lopulta myös ajatus elämän tarkoituksesta. Se liittyy päämääriin, tavoitteiden asettamiseen, niiden saavuttamisen mahdollisuuksiin sekä elämään arvostamiensa asioiden mukaisesti (Isola, ym. 2017, s. 55).

Työ on suuri osa ihmisen elämää ja vaikuttaa vahvasti myös identiteetin muodostumiseen. Työ liittyy taloudelliseen menestymiseen, hyvinvointiin, vaikuttamismahdollisuuksiin. Työyhteisössä vallitsevalla ilmapiirillä on valtava merkitys osallisuuden kokemuksen syntymisessä. Kannustaminen, kiittäminen, huumori, turvallisuus, luottamus ja yhteiset tavoitteet luovat osallisuutta. On tärkeää, että jokaisen työntekijän arvo tunnustetaan ja tunnustetaan työyhteisössä. Osallisuus on kokemukseen perustuva asia, ja siksi vaikea mitata. Silloin kun yksilö kokee olevansa yhteisössä tarpeellinen, luotettu, saa palautetta ja hänen mielipidettään kysytään ja saa vaikuttaa, hänelle tulee tunne merkityksellisyydestä. Kun voi vaikuttaa työnsä kulkuun ja siellä tehtäviin ratkaisuihin, voi kokea osallisuutta (Isola, ym. 2017, ss. 53–55).

Yhteisöllisyys vaatii vastavuoroisuutta. Yhteisöllisyyden kasvamiseen tarvitaan jokaisen työntekijän panosta ja hyvät käytöstavat edistävät sitä. On tärkeää muistaa huolehtia omasta ja työkavereiden jaksamisesta, oltava reilu, kohtelias, osallistua aktiivisesti työyhteisön asioihin ja arvostaa itseä sekä muita. Hyvä yhteishenki syntyy, kun ollaan kiinnostuneita toisen työstä ja autetaan aktiivisesti. Ongelmia ja haasteellisia asioita on turha vatvoa ja voitotella käytävillä, kun ne voidaan hoitaa kuntoon reilummin puhumalla tilanteesta avoimesti (Manka & Manka, 2016, ss. 78—81).

Puhumisen ja kuuntelemisen lisäksi pienet eleet ovat merkittäviä työilmapiirin kannalta. Siksi onkin tärkeää kiinnittää huomiota myös sanattomaan viestintään. Toisten huomioonottaminen ei kuitenkaan tarvitse olla suurta, esimerkiksi tervehtiminen ja kiittäminen tuovat hyvää työilmapiiriin. Ylipäättään oma positiivinen asenne tarttuu helposti myös muihin ja positiivisuus myös tuottaa positiivisuutta. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat myös haastavat ja ongelmaiset tilanteet. Näissä tapauksissa avoin keskustelu on hyväksi, mutta myös työnhajausta voidaan käyttää asian kanssa työskentelyyn sekä selvittämiseen. Kaiken kaikkiaan tunteiden säätely erilaisissa tilanteissa on tärkeää. Hyvät käytännöt vuorovaikutustilanteissa edistävät työyhteisön hyvinvointia. Positiivinen asenne, katsekontakti ja hymyileminen ilmaisevat avoimuutta ja mielenkiintoa. (Manka & Manka, 2016, ss. 76- 77). Yhteisöllisyyttä lisätään myös jakamalla hyviä uutisia ja kiitoksia. Pienikin kehu tai kiitos lisää hyvänolon tunnetta ja tuottaa mielihyvää sekä saa aikaan myönteisyyden tunteen.

Ihmissuhteiden työpaikalla tulee toimia myös jokaista tyydyttävällä tavalla, jotta yhteisöllisyydellä on mahdollisuudet toteutua. Työn ihmissuhteet ovat tärkeä ja olennainen osa työmotivaatiota, tuloksellisuutta ja hyvinvointia. Jokaisella on työyhteisössä rooli omana itsenään. Yhteisöön kuulumisen tunnetta lisää vahvasti se, että voi osallistua aitona omana itsenään ja että omilla kokemuksilla ja mielipiteillä voi vaikuttaa (Malin-Kaartinen, 2019). Tunteet työtä ja muita työntekijöitä kohtaan vaikuttavat ihmissuhteisiin, ja tätä kutsutaan tunnekuormaksi. Haastavaa kuormaa kuvaavat ahdistuneisuuden ja syyllisyyden tunteet. Tasapainoa kuvaavat taas myönteisyys ja ilo, joista on usein helppoa keskustella. Lisäksi on paljon muita tunnetiloja, kuten viha, turhautuneisuus ja kunnioitus. Näitä tunteita nähdään ja koetaan myös jokaisessa työyhteisössä, ja niiden painottuminen tasapainoisten tunteiden, kuten myönteisyys on tärkeää (Jabe, 2010, ss. 93—94).

Yhteisöllisyydestä puhuttaessa ollaan tekemisissä niiden asioiden kanssa, jotka parhaimmillaan vievät työyhteisön positiiviseen tilaan ja pahimmillaan aiheuttavat työilmapiirille vahinkoa. Ihmisen itsetunto muodostuu ja vahvistuu yhteisöllisesti, suhteessa toisiin ihmisiin ja positiivinen palaute edistää sitä. Hyvässä yhteisössä yksilö, hänen persoonallisuutensa ja osaa misensa sekä työpanoksensa kukoistavat (Jabe, 2010, ss. 92—94). Yhteisöllisyys on välittämistä toisista: rakkautta, myötätuntoa, huolenpitoa, empatiaa, lohdutusta ja henkisyttä. Ei kuitenkaan pidä ajatella, että nämä

tunteet olisivat samankaltaisia kuten esimerkiksi parisuhteessa, vaan ne ovat lähinnä työkaverista välittämistä. Toisista välittäminen työpaikalla tulee perustehtävästä suoriutumista. Välittäminen on myös hyvää johtajuutta: johtajilta ja lähiesimiehiltä odotetaan aitoa huolenpitoa ihmisiä ja ympäristöä kohtaan (Pakka & Rätty, 2010, ss. 8–9).

Hyvä tunne ja tietoisuus siitä leviävät ja lisääntyvät työyhteisössä. Kun työyhteisössä vallitsee hyvä tunne, se myös houkuttelee paitsi työntekijöitä pysymään siinä ja mutta myös muita hakemaan sinne. Tämä tuottaa omalta osaltaan työn iloa. Kun työyhteisössä koetaan työn iloa, ei kiire poista sitä. Tärkeää on kokea arvostusta, saada vaikuttaa työhönsä ja kokea työnsä palkitsevaksi (Virtanen, 2005, ss. 207–209).

6 TYÖN IMU

Monessakin yhteydessä törmäsin ”työn imu”- käsitteeseen. Se vaikuttaa-kin olevan miltei synonyymi työhyvinvoinnille ja työssäjaksamiselle, sillä ne käsittelevät vahvasti samoja teemoja. Itse käytän tässä opinnäytetyössä työn imu- käsitettä. Työn imu tarkoittaa käsitettä, jossa työ vetää tekijänsä mukaan eräänlaiseen flow -tilaan: ihminen nauttii työstään niin paljon, että on aivan sen lumoissa (Virtanen, 2005, ss. 64–65). Työn imu kehittää työn ilosta. Se on voimavara, joka kasvaa sopivan työn määrän ja haasteellisuuden sekä työn sosiaalisten suhteiden ja onnistumisten kautta. Työn iloa lisääviä voimavaroja mietittäessä nousevat esille myös omistautuminen, voimaantuminen, työyhteisön myönteisyys, työn mahdollisuudet, sosiaaliset suhteet ja työyhteisöstä saatu tuki (Manka 2012 ss. 55–58).

Työn imuun kuuluu kuitenkin osia useasta eri osa-alueesta. Työn tavoitteellisuus on tärkeää, jotta työntekijä tietää ja tiedostaa työnsä tavoitteet. Työn imua kokeva työntekijä ei kuitenkaan koe työtään vain suorittamisena, vaan hänellä on vahva motivaatio sen kokemiseen. Tavoitteiden tietäminen tuottaa työntekijälle kiinnostuksen myös itse työprosessia kohtaan. Tiedon puute saattaa aiheuttaa myös turhautumista työhön ja vähentää työn mielekkyyttä. Työhön on vaikeaa sitoutua, mikäli ei tiedä sen päämäärää, ja siksi onkin tärkeää, että työntekijät tietävät oman työnsä tavoitteiden lisäksi myös organisaation tavoitteet ja päämäärät (Virtanen 2005, ss. 64–67). Työn imua ja työuupumusta tutkittaessa on huomattu, että ne itse asiassa liittyvät vahvasti toisiinsa ollen miltei toistensa vastakohtia. Työuupumus kasvaa työn liiallisten kuormittavien tekijöiden, kuten vaatimusten ja kiireen sekä voimavarojen vähenemisen vuoksi (Manka, 2012, ss. 55–57).

Työn ilo on tärkeä ja mahdollisesti tärkein osa työn imua. Työyhteisössä onkin tärkeä keskustella niistä asioista, jotka tuovat työhön iloa, voimaa ja myönteisyyttä. Jokainen voi halutessaan tuoda paljon myönteisyyttä ja hy-

vää tuulta omaan työhönsä ja työyhteisöönsä. Silloin kun lähellä on ihmisiä, jotka ovat samanhenkisiä ja työskentelevät saman päämäärän eteen, jaksaa jatkaa eteenpäin. Työn ilon kokeminen tuo energiaa työhön ja yhteisöön. Joka päivä työssä tulee eteen erilaisia valintoja, kuten työn suunnittelua ja järjestelyjä. Samoin asenne on myös valintakysymys. Jokainen voi valita, millä asenteella työhön ja työyhteisöön suhtautuu, ja positiivinen asenne tuottaa usein lisää positiivisuutta. Tasapainoiseen työyhteisöön liittyy työn lisäksi eri-ikäisiä ja erilaisia ihmisiä, joilla on sama päämäärä ja jotka luottavat, arvostavat ja kannustavat toisiaan. Työn ilon kokemiselle on tärkeää, että jokaisella on kokemus siitä, että on arvostettu, voi toteuttaa itseään, saa sopivasti haasteita ja voi vaikuttaa työhönsä ja työyhteisöönsä (Jabe, 2010, ss. 96—98, 100—101).

Työstä tulee saada välitöntä palautetta, on se kriittistä tai positiivista. Se saa aikaan tunteen siitä, että minua arvostetaan, minusta ja työstäni ollaan kiinnostuneita ja minun työni nähdään. Kun työn vaatimukset ja oma osaaaminen ovat mielekkäästi tasapainossa, työntekijä todennäköisimmin on tyytyväinen työhönsä. On tärkeää, että työ tarjoaa haasteita, mutta niiden pitää olla selvitettävissä. Liian suuret haasteet jatkuvasti saattavat aiheuttaa uupumista mutta toisaalta haasteeton työ aiheuttaa vastaavasti alisuorittamista. (Virtanen, 2005, ss. 66—68). On tärkeää pystyä irrottautumaan työstään ja palautumaan, jotta voimavarat riittäisivät (Virtanen, 2005, ss. 69—70).

Monissa elämänohjauksen tutkimuksissa on saatu tuloksia siitä, että ihmiset toivovat hitaampaa elämänrytmiä, jossa työ ja kulutus olisivat kohtuullisempaa, tasapainoa työn ja arjen kesken sekä ylipäänsä laadukasta elämää (Manka, 2012, s 23—25). Työn tekoa usein motivoi taloudellinen menestyminen ja kaikki, mitä se tuo mukanaan. Kuitenkaan pelkkä raha ei lopulta riitä tuomaan työtyytyväisyyttä, vaan siihen vaaditaan paljon muutaakin. Työn negatiivisen kuormituksen vähentäminen tuottaa mahdollisuutta olla läsnä, välttää väsymistä ja uupumista, luovan ajattelun lisääntymistä, tehokkuutta työssä sekä sitä kautta myös työn tuottavuus lisääntymistä. Monet haluavat rauhoittaa ja hidastaa elämäänsä, vähentää stressiä ja lisätä hyvinvointia. Tämä tuottaa iloa, luovuutta ja innostuneisuutta, mikä parhaimmillaan heijastuu työhönkin (Manka, 2012, ss. 23—27).

Työmotivaatio syntyy arvojen toteutumisen kautta lisäten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Avoin ja hyvä työilmapiiri vaikuttaa siihen, että töihin on mukava mennä ja sitä on mielekästä tehdä. Yhteisillä pelisäännöillä, tasarvoisella kohtelulla ja toisten arvostamisella saadaan aikaan myönteistä ilmapiiriä ja otollinen pohja motivaatiolle. Kun työyhteisön motivaatio on korkealla, työ on sujuvaa ja tuloksekasta. Innostunut työyhteisö kannattelee yksilön haasteellisia hetkiä ja antaa voimavaroja tarvittaessa.

Työn iloon liittyy vahvasti motivaation lisäksi myös voimaantumisen. Hyvinvoiva työyhteisö tuo voimavaroja työhön ja lisää onnistumisen mahdol-

lisuuksia sekä kokemuksia. Arvostuksen kokeminen työssä, hyvä ja välittävä ilmapiiri, vuorovaikutus sekä muiden huomioiminen ovat voimaantuttavia asioita. Voimaantuminen tukee myös halua voida hyvin ja työkennellä tietoisesti sen eteen (Pakka & Rätty, 2010, ss. 9-10).

7 TULOKSET JA POHDINTA

Kuten olen aiemminkin opinnäytetyössäni todennut, työhyvinvointiin vaikuttaa moni eri asia. Osallisuus ja yhteisöllisyys ovat kaksi tärkeää hyvinvoinnin edistäjää, jotka tarvitsevat toisiaan sekä muita osa-alueita, jotta työssä voidaan hyvin.

Hyvän työyhteisön toimintaperiaatteita ovat halu tehdä yhteistyötä, oikeudenmukainen sekä yhdenvertainen kohtelu, hyvä tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät ja positiivinen kannustus. Hyvä työilmapiiri itsessään lisää työssä viihtymistä, myönteisyyttä ja ristiriitojen ratkaisua. Ristiriitoja on välillä jokaisessa työyhteisössä. Mitä nopeammin ne otetaan puheeksi, sitä nopeammin tilanne yleensä helpottaa. Yleensä hyvän ilmapiirin työyhteisössä voidaan ristiriidoista keskustella avoimesti ja selvittää ongelmat. Hyvä työyhteisö ei kuitenkaan rakennu itsestään, vaan yhteiset, selkeät ja avoimet toimintatavat sekä säännöt ja yhteistyö tuottavat sitä. Jokainen itse vaikuttaa oman työyhteisönsä rakentumiseen, toimintaan sekä ylläpitämiseen. (Työterveyslaitos, n.d).

Toimiva työyhteisö on enemmän kuin osiensa summa. Osallistuminen työyhteisön toimintoihin, kuten suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin lisää osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Hyvinvoiva työyhteisö kannattelee itseään ja sen jäseniä sekä toimii voimavarana. Silloin myös tiedon jakaminen on avointa, vuorovaikutus ja yhteistyö sujuvaa sekä ristiriitoihin suhtaudutaan ratkaisukeskeisesti. Hyvässä työyhteisössä lisäksi arvostetaan ja kunnioitetaan jokaista sen jäsentä ja ilmapiiri on myönteinen, kannustava ja innostava. Avoin työyhteisö, jossa luotetaan toisiinsa, pystyy hyväksymään erilaisuuden ja saamaan kaikista parhaat puolet käyttöön.

Opinnäytetyöni perusteella voin todeta, että osallisuudella ja yhteisöllisyydellä on yhteys työhyvinvointiin ja vaikuttavat siihen myönteisesti. Molempiin käsitteisiin liittyy paljon alakäsitteitä, osa samoja keskenään. Siksi voin päätellä, että osallisuus ja yhteisöllisyys tarvitsevat toisiaan toteutuakseen työyhteisössä. Opinnäytetyöni edetessä myönteisyys ja myönteinen asenne nousivat lähes yhtä tärkeiksi vaikuttajiksi työhyvinvoinnin muodostumisessa. On kuitenkin todettava, että osallisuus ja yhteisöllisyys työyhteisössä ovat riippuvaisia yksilöistä yhteisössä. Niihin, kuten muihinkin työhyvinvoinnin osa-alueisiin, tulee kiinnittää jatkuvasti huomiota, jotta ne pysyvät arjessa mukana. Hyvinvoivassa työyhteisössä jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tehdä parhaansa, onnistua, arvioida ja ottaa vastuuta.

Työyhteisön hyvä työhyvinvointi myös tuottaa osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Hyvinvoivat yksilöt tuovat myönteisyyttä työilmapiiriin ja toisaalta saavat hyvästä työyhteisöstä voimavaroja. Työyhteisö parhaimmillaan vahvistaa ihmisen osallisuutta, toimintakykyä ja hyvinvointia, mutta niihin tulee jatkuvasti kiinnittää tietoisesti huomiota. Työyhteisön ilmapiiri, arvostus, työn mielekkyys ja merkityksellisyys sekä avoin yhteistyö tuottavat osallisuutta ja yhteisöllisyyttä. Ne eivät kuitenkaan ainoina vaikuttajina kannattele työyhteisön hyvinvointia, vaan siihen vaaditaan terveyttä, hyvää työn johtamista, ammatillisuutta ja työn imun kokemista.

Jatkokehittämisasiheita nousi opinnäytetyöstäni useita. Olisi mielenkiintoista toteuttaa kartoitus alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Toisaalta tästä nousi uusia tutkimusaiheita, kuten osallisuuden ja yhteisöllisyyden yhteydet ja eroavaisuudet, osallisuuden vaikutus työyhteisöön samoin kuin yhteisöllisyyden rakentuminen työyhteisössä ja sen vaikutus työyhteisöön. Yhtenä mielenkiintoisena uutena tutkimusaiheena pidän myönteisyyden vaikutusta työilmapiiriin.

LÄHTEET

- Alaja, K. (1999). *Mahdollisuuksien työyhteisö*. Helsinki: LK-Kirjat.
- Hämäläinen, P. (2005). *Ihmisen kokoinen työyhteisö*. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.
- Isola, A. , Kaartinen, H. , Leemann, L. ,Lääperi, R. , Schneider, T. , Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Työpaperi 33/2017. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- Jabe, M. 2010. *Voitko hyvin työssäsi*. Vantaa: Hansaprint.
- Kansalaisyhteiskunta. (n.d.). Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Haettu 25.3.2020 osoitteesta https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen_paaoma_ja_yhteisollisyys/yhteisollisyudesta_tyohyvinvointia
- Laiho, M. (2017). Yhteinen tuki ja hyvä ilmapiiri auttavat työyhteisöjä jaksamaan. *Talentia-lehti* elo, 28 2017. Haettu 26.03.2020 osoitteesta <https://www.talentia-lehti.fi/yhteinen-tuki-ja-hyva-ilmapiiri-auttavat-tyoyhteisoja-jaksamaan/>
- Lindström, K. (toim.) (1994). *Terve työyhteisö- kehittämisen malleja ja menetelmiä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Malin-Kaartinen, K. (2019). Osallisuuden kokemus kumpuaa hyvästä kohtaamisesta. Haettu 25.3.2020 osoitteesta <https://www.paikkaauki.fi/l/osallisuuden-kokemus-kumpuaa-hyvasta-kohtaamisesta/>
- Manka, M. (2012). *Työnilo*. Helsinki: Sanoma pro Oy.
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- MIELI Suomen Mielenterveys ry. (n.d.). Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>
- MIELI Suomen Mielenterveys ry. (n.d.). Työhyvinvointi- miten voit edistää omaa työhyvinvointiasi. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>

MIELI Suomen Mielenterveys ry. (n.d.). Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>

MIELI Suomen Mielenterveys ry. (n.d.). Yhdessä kasvu ja kehittyminen. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/yhdess%C3%A4-kasvu-ja-kehittyminen>

Pohjanheimo, P. (2015). *Työyhteisön vuosi – sosiaalipsykologinen selvitysmisopasta*. Talentum.

Pakka, J. & Rätty, T. (2010). *Työstä hyvinvointia*. Työturvallisuuskeskus. Haettu 2.4.2020 osoitteesta https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/ladattavat_julkaisut/tyosta_hyvinvointia

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka. A. (2006). Aineisto ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu 12.4.2020 osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Opetusjulkaisuja 62. Julkisohtaminen 4. Vaasan yliopiston julkaisuja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-349-3>

Siisiäinen, M. (n.d.). Osallisuus ja osallistuminen. Suuntaaja 3/15. Aspa. Haettu 2.4.2020 osoitteesta <https://www.aspa.fi/fi/suuntaaja/suuntaaja-32015/osallisuus-ja-osallistuminen#bf2236f6>

Lindholm, T. (2016). Mikä määrittää työn: aika vai tulos. Blogijulkaisu. Sitra. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://www.sitra.fi/blogit/mika-maarittaa-tyon-aika-vai-tulos/>

Salmia, J. (2012). Houkutteleva työyhteisö. Yhteisöllisyys. Haettu 25.3.2020 osoitteesta <https://sites.google.com/site/yhteisollisyys/home/houkutteleva-tyoeyhteisoe>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Työnohjaajat ry. (2020). Työnohjaus. Haettu 27.3.2020 osoitteesta <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Työturvallisuus ja työsuojelu. Haettu 3.4.2020 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_ tyosuojelu

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi (n,d.). Haettu 30.3.2020 osoitteesta <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020). Mitä osallisuus on. Haettu 2.4.2020 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/mita-sosiaalinen-osallisuus-on->

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2019). Osallisuus. Haettu 1.4.2020 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Työturvallisuuskeskus (n,d.). Haettu 25.3.2020 osoitteesta https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

Yhteisöllisyys. (2012). Salmia, J. Haettu 25.3.2020 osoitteesta <https://sites.google.com/site/yhteisollisyys/home/houkutteleva-tyoyhteisoe>

Virtanen, P. (2005) *Houkutteleva työyhteisö*. Helsinki: Edita.

Alkuperäistutkimusten taulukointi.

Tutkimus, tarkoitus, aineisto, menetelmät ja keskeiset tulokset

| Tutkimuksen tekijä, tutkimus, tutkimuspaikka, vuosi | Tarkoitus | Aineisto, tutkimusmenetelmät | Keskeiset tulokset |
|--|--|---|--|
| <p>Jabe, M.</p> <p>Voitko hyvin työssäsi? opas alaiselle ja esimiehelle</p> <p>Vantaa, 2010</p> | <p>Parantaa työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kerätä yhteen tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä, parantaa elämän tasapainoa ja huomioida elämän tärkeitä asioita.</p> | <p>Kirjoittajan artikkelit Fakta-lehteen, henkilöhaastattelut.</p> | <p>Kirjaan on kerätty paljon tietoa muutosjohtamiseen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen ja edistämiseen liittyen.</p> |
| <p>Työturvallisuuskeskus, TTK Pakka, J. & Rätty, T.</p> <p>Työstä hyvinvointia</p> <p>Helsinki, 2010</p> | <p>Tuoda esille työhyvinvointiin vaikuttavia, sitä edistäviä ja kehittäviä näkökulmia ja asioita.</p> | <p>Aineistona käytetty mm. Elinkeinoelämän valtuuskunnan asennetutkimus (2010), Tilastokeskuksen selvitys Työolojen kolme vuosikymmentä (2008), Varman ja Kotilääkäri-lehden tutkimus työstä ja siinä viihtymisestä (2009), Lohilahti, E. Kehittämishanke : Pehdyttämisen ja työnopastus (2010), tutkimusraportti: Nuoret ja johtaminen-tutkimus (2010)</p> | <p>Työolojen paraneminen viime aikoina, ihmisillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään, ja heillä on enemmän mahdollisuuksia kehittyä, mutta siitä huolimatta moni voi huonosti työssään.</p> |

| Tutkimuksen tekijä, tutkimus, tutkimuspaikka, vuosi | Tarkoitus | Aineisto, tutkimusmenetelmät | Keskeiset tulokset |
|--|--|---|--|
| <p>Jabe, M.</p> <p>Voitko hyvin työssäsi? opas alaiselle ja esimiehelle</p> <p>Vantaa, 2010</p> | <p>Parantaa työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kerätä yhteen tietoa työhyvinvoinnin edistämisestä, parantaa elämän tasapainoa ja huomioida elämän tärkeitä asioita.</p> | <p>Kirjoittajan artikkelit Fakta-lehteen, henkilöhaastattelut.</p> | <p>Kirjaan on kerätty paljon tietoa muutosjohtamiseen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen ja edistämiseen liittyen.</p> |
| <p>Työturvallisuuskeskus, TTK Pakka, J. & Rätty, T.</p> <p>Työstä hyvinvointia</p> <p>Helsinki, 2010</p> | <p>Tuoda esille työhyvinvointiin vaikuttavia, sitä edistäviä ja kehittäviä näkökulmia ja asioita.</p> | <p>Aineistona käytetty mm. Elinkeinoelämän valtuuskunnan asennetutkimus (2010), Tilastokeskuksen selvitys Työolojen kolme vuosikymmentä (2008), Varman ja Kotilääkäri-lehden tutkimus työstä ja siinä viihtymisestä (2009), Lohilahti, E. Kehittämishanke : Perekäyttämisen ja työnopastus (2010), tutkimusraportti: Nuoret ja johtaminen-tutkimus (2010)</p> | <p>Työolojen paraneminen viime aikoina, ihmisillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työssään, ja heillä on enemmän mahdollisuuksia kehittyä, mutta siitä huolimatta moni voi huonosti työssään.</p> |