



Sähköasentajien työhyvinvoinnin kehittäminen

Sastek Jyväskylä Oy

Sandra-Maaria Häyrinen

Opinnäytetyö, AMK

Toukokuu 2022

Liiketalouden koulutusohjelma

Häyrinen, Sandra-Maaria

Sähköasentajien työhyvinvoinnin kehittäminen

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Syyskuu 2020, 53 sivua.

Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Sastek Jyväskylä Oy:n sähköasentajien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista, itsensä johtamisen taitojen hyödyntämisestä sekä osallisuuden kokemuksesta työyhteisön sekä oman työhyvinvoinnin kehittämisessä. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli edistää toimintatutkimuksen avulla sähköasentajien kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Sastek Jyväskylä Oy:n henkilöstön työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä työntekijöiden yhteisöllisyyttä, työntekijöiden osallisuutta ja itsensä johtamisen taitoja osana työhyvinvoinnin kehittämistä.

Toimintatutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä ja aineistonkeruussa käytettiin teemahaastatteluja. Teemahaastattelut toteutettiin lokakuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana sähköasentajille sekä esihenkilöille. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina kummallekin ryhmälle. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin asiasisällön tiivistämistä, teemoittelua sekä teorialähtöistä analyysia.

Tutkimustulosten mukaan esihenkilöillä ja sähköasentajilla on hyvin samankaltaiset käsitykset työhyvinvoinnista, sen tämänhetkisestä tilasta sekä kehityskohteista. Tulosten perusteella sähköasentajien fyysistä hyvinvointia voidaan lisätä huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista sekä varmistamalla, että työmaalla on aina käytettävissä oikeanlaiset työkalut sekä varusteet. Psyykkistä hyvinvointia tulosten mukaan, voidaan lisätä stressitekijöiden tunnistamisella sekä poistamisella, ennakoinnilla, aikataulutuksella sekä selkeällä viestinnällä. Tutkimustulosten mukaan sosiaalisen hyvinvoinnin koettiin toteutuvan yrityksessä hyvin. Sosiaalista hyvinvointia voidaan vahvistaa ennestään avoimuudella sekä työkavereiden huomioimisella. Työhyvinvoinnin kehittämistä jatketaan Sastek Jyväskylä Oy:ssä tästä tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella. Yritys voi kehittää sekä ottaa käyttöön kehittämistyössä esiin tulleita työhyvinvointia lisääviä toimintatapoja.

Avainsanat (asiasanat)

Työhyvinvointi, itsensä johtaminen, osallisuus, yhteisöllisyys

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Häyrinen, Sandra-Maaria

Developing the workplace wellness of electricians

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, May 2022, 53 pages.

Business Administration. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The aim of the study was to improve the physical, psychological, and social well-being of the electricians at Sastek Jyväskylä Oy and find the factors that improve well-being at work. The purpose of the study was to start a dialog between employees and their supervisors and to facilitate further development of well-being at work. The purpose was to involve employees in development of well-being at work by improving sense of community within the workplace and employee participation and leadership in improving well-being at work. The findings of this study will be utilised to increase wellness within the workplace and will consider wishes of the workers and encourage employee participation and self-management in development of well-being at work.

The study was conducted using a qualitative approach and action research. Data collection carried out by theme interviews which took place between October 2021 and February 2022. Interviews were carried out as group interviews and consisted of a group of electricians and supervisors. The data analysis methods used were summarizing, theoretical analysis and theming. The theoretical framework of the thesis addressed well-being at work, employee participation and self-management.

The findings of the study were that both the electricians and their supervisors have similar understanding of well-being at work, its current state and of the areas in need of improvement. According to results the physical well-being can be improved by healthy lifestyle and by ensuring availability of correct tools and equipment. Psychological well-being can be improved by identifying stress factors and by removing them by forward planning, adequate scheduling, and good communication. The study found that currently social well-being in the workplace is good, however it can be further improved by open communication within the team and being considerate of peers at work. Sastek Jyväskylä Oy plans to further develop well-being at work by utilising the findings of this research to improve workplace well-being. The company can adopt new well-being as.

Keywords/tags (subjects)

Well-being at work, employee participation, self-management and communality

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Työhyvinvointi.....	5
2.1	Työhyvinvoinnin käsitteen määrittely.....	5
2.2	Fyysinen työhyvinvointi.....	12
2.3	Psyykkinen työhyvinvointi.....	14
2.4	Sosiaalinen työhyvinvointi	16
2.5	Itsensä johtamisen taidot työhyvinvoinnin tukena	17
2.6	Osallisuus työhyvinvoinnin kehittämisessä.....	19
2.7	Opinnäytetyön viitekehys	20
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä	21
4	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät	22
4.1	Kohderyhmän ja toimintaympäristön kuvaus.....	22
4.2	Toimintatutkimus opinnäytetyössä	23
4.3	Aineistonkeruu ja analyysi	25
4.4	Eettisyys ja luotettavuus	26
4.5	Empiirinen toteutus	29
5	Opinnäytetyön tulokset	30
5.1	Orientaatio	30
5.2	Työyhteisössä työhyvinvointia lisäävät tekijät.....	31
5.3	Keinoja, joilla yritys voi tukea työntekijöiden työhyvinvointia	32
5.4	Mitä työntekijät voivat itse tehdä hyvinvoinnin eteen.....	34
6	Johtopäätökset.....	36
7	Pohdinta.....	38
	Lähteet	43
	Liitteet	47
	Liite 1. Kehittämistyön saatekirje.....	47
	Liite 2. Orientaatio kysely.....	48
	Liite 3. Sähköasentajien teemahaastattelun runko	49
	Liite 4. Esihenkilöiden teemahaastattelun runko	50
	Kuviot	
	Kuvio 1. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	7
	Kuvio 2. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö.....	9

Kuvio 3. Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto.....	21
Kuvio 4. Toimintatutkimuksen spiraali.	24
Kuvio 5. Kehittämistyön prosessin yhteenveto.	29

1 Johdanto

Työhyvinvointi koskettaa meitä kaikkia. Se on moniulotteinen, alati paljon puhuttu sekä tutkittu kokonaisuus, joka ei silti koskaan tule valmiiksi. Työhyvinvoinnista kiinnostuminen, avoin puhuminen sekä sen kehittäminen ovat aina lopulta työyhteisölle eduksi. Nykypäivänä työhyvinvoinnin tutkimus on siirtynyt työkyvyn kehittämisestä työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä myönteisten voimavarojen korostamiseen (Manka & Manka 2018, 68).

Työhyvinvoinnin vaikutukset niin yksilölle, yhteisöille kuin yhteiskunnalle ovat merkittävät. Yhteiskunnallisesti katsottuna työhyvinvoinnin merkitys on suuri yksilön tasolla, sillä se pidentää työuraa, vähentää sairauspoissaoloja sekä kuntoutuksen tarvetta. Oman tietämykseni mukaan työhyvinvointi lisää myös vapaa-ajan hyvinvointia. Lisääntynyt hyvinvointi kertaantuu monella tasolla ja näkyy niin sosiaalisissa suhteissa kuin osana yhteisöä ja yhteiskuntaa. Kuten Hakala (2013) on todennut, työhyvinvoinnilla on myös yhteiskunnallinen merkitys. Yrityksissä tapahtuvan tuottavuuden ja työn avulla pystytään rakentamaan yhteiskunnalle taloudellista kantokykyä ja sen avulla pystytään huolehtimaan yhteiskuntamme heikompiosaisista (Hakala 2013).

Työhyvinvoinnin ollessa paljon tutkittu aihe, silti Mankan ja Mankan (2018, 62) mukaan työhyvinvointia kannattaa kehittää, sillä sen ansiosta motivaatio, työtyytyväisyys, ja työilmapiiri paranevat. Näin ollen työhyvinvointi lisää tuloksellisuutta, kun työaika käytetään työntekoon ongelmien pohittamisen sijaan (Manka & Manka 2018, 62). Lisäksi Hakala (2013) toteaa, että työhyvinvoinnin kehittäminen parantaa henkilöstön työssä jaksamista ja silloin he myös viihtyvät työssä pidempään. Uu-tuusarvoa työhyvinvoinnin tutkimukseen tämä tutkimus tuo osallisuuden näkökulmalla, joka vahvistaa työntekijöiden roolia sekä kuulluksi tulemistä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Sastek Jyväskylä Oy:n sähköasentajien työhyvinvointia. Kehittämistyössä on tarkoitus vahvistaa henkilöstön osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuutta ja sitä kautta tukea itsensä johtamista osana työhyvinvointia. Tämä on ensimmäinen työhyvinvoinnin kehittämistyö mikä toteutetaan Sastek Jyväskylä Oy:ssä. Opinnäytetyön rajaaminen tarkentui siten, ettei tutkita työn kuormitustekijöitä teoreettisella tasolla, vaan halutaan työntekijöiden tuottavan esille työhyvinvointia lisäävät asiat. Martin Seligmanin positiivisen psykologian näkemyksen mukaan voimavaratekijöiden vahvistaminen lisää onnellisuutta sekä edistää

hyvinvointia (Manka & Manka 2018, 69). Tämä näkemys tuo vahvistuksen sille, että tämän kehittämistyön tutkimuksellinen näkökulma on positiivinen, innostava ja ratkaisukeskeinen henkilöstön näkökulmasta. Tällä toimintatutkimuksella halutaan saada näkyväksi työyhteisössä olevaa hiljaista tietoa, joka liittyy työhyvinvoinnin osatekijöihin.

Työhyvinvoinnin kehittämistyössä kiinnitetään huomiota erityisesti osallisuuden merkitykseen. Tätä perustellaan sillä, että Jääskeläinen (2017) on väitöskirja tutkimuksessaan huomannut, että työhyvinvoinnin kehittämisessä on otettava huomioon osallistavat menetelmät. Jääskeläinen mainitsee myös, että työhyvinvoinnin kehittämisprosessin kriittiset kohdat ovat sopivan ajankohdan valinta, innostava aloitus, tarkkarajainen kehittämiskohteen määrittely ja joustava eteneminen. (Jääskeläinen 2017, 168.) Myös Vesterinen (2006, 124) toteaa, että työntekijöiden osallistaminen on avain onnistuneeseen muutokseen työyhteisössä. Lisäksi Kauhanen (2016, 111) mainitsee, että työntekijät pitää osallistaa työhyvinvoinnin toteuttamiseen mahdollisimman laajasti, jolloin kehittäminen toteutuu parhaiten.

Tutkimuksessa ”Eri sukupolvia tarvitaan työpaikoilla” (2018) oli havaittu, että ihminen on kokonaisuus ja työhyvinvointi ja muu hyvinvointi ovat samaa kokonaisuutta. Telan toimitusjohtaja Suvi-Anne Siimes (2018) on todennut tämän tutkimuksen perusteella, että päävastuun omasta hyvinvoinnistaan kantaa jokainen itse ja työnantaja on siinä tukena (Työeläkealan tutkimus: Eri sukupolvia tarvitaan työpaikoilla, 2018). Tässä kehittämistyössä tuota tutkimustulosta peilaten halutaan vahvistaa työntekijöiden itsensä johtamisen taitoja osana työhyvinvoinnin kehittämistä. Myös Sydänmaanlakka (2017, 16) on todennut, että itsensä johtamisen taidot ovat entistä tärkeämmässä roolissa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Tässä toimintatutkimuksessa selvitetään tapoja työhyvinvoinnin lisäämiseen itsensä johtamisen ja osallisuuden keinoin. Työn tarkoituksena on vahvistaa vuoropuhelua sähköasentajien ja esihenkilöiden välillä työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä yhteisen ymmärryksen löytämiseksi. Tämä kehittäminen toimii aloituksena yrityksessä pidemmälle kehittämisprosessille työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämiseksi.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin käsitteen määrittely

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja sille löytyy lukuisia määritelmiä. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi on moniulotteinen asia, joka syntyy työnarjessa (Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.). Työhyvinvoinnin edellytyksenä on, että työ on omaa osaamista vastaavaa, mielekästä, turvallista ja terveellistä. Työhyvinvoinnin keskiössä on yksilö hänen voimavaransa, tarpeensa, terveys ja elämän hallinnan taidot. (Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.). Myös Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmä kuvaa työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka rakentuu työstä, terveydestä, turvallisuudesta, hyvinvoinnista sekä työn mielekkyydestä (Työhyvinvointi n.d.).

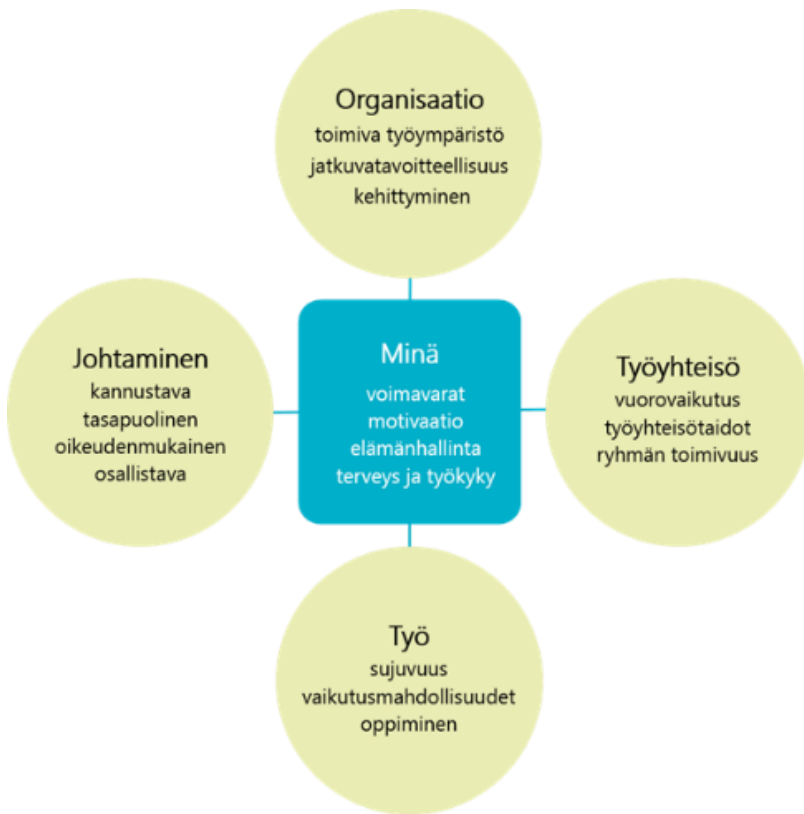
Käänteentekevää työhyvinvoinnin tutkimuksissa on ollut 1990-luvulla, kun psykologian tohtori Martin Seligman on siirtänyt tutkimuksensa painopisteen onnellisuuden aikaansaamiseen, myönteisen ajattelutavan oppimisen ehtoihin sekä voimavaratekijöihin. Manka ja Manka (2018) kertovat, että Seligmanin mukaan ihmisten onnellisuutta voidaan vahvistaa tunnistamalla ja hyödyntämällä jo heissä valmiina olevia vahvuuksia sekä positiivisia luonteen piirteitä kuten huumoria, ystävällisyyttä, anteliaisuutta, itsenäisyyttä sekä optimismia. Huomion keskittyessä näihin asioihin elämän osa-alueilla, oppivat ihmiset muodostamaan luonnollista puskuria negatiivisten tunteiden kokemista ja vastoinkäymisiä vastaan. Tämän kautta he oppivat siirtämään elämänsä uudelle positiivisemmalle asteelle. Tämä Seligmanin työn tulos on vaikuttanut olennaisesti työhyvinvoinnin käsitteen uudelleen suuntaamiseen. (Manka & Manka 2018,68–69.)

Kokonaiskuvaa katsoessa, työhyvinvoinnin määritelmä on kaikilla hyvin samankaltainen. On havaittavissa, että näkökulma määräytyy sen mukaan mistä roolista työhyvinvoinnin teemaa lähestytään. Tätä ajatusta tukee Salojärven (2010) näkemys, jonka mukaan työntekijät korostavat johdon vastuuta työhyvinvoinnista, kun taas johtavassa asemassa työyhteisötaitojen nähdään olevan merkityksellisessä roolissa työhyvinvoinnissa. Työnantajien näkemyksissä korostuu sairauspoissaolojen ennalta ehkäisy ja ammattiliitot korostavat työssä jaksamista. Kuitenkin yhteistä näillä kaikilla näkökulmilla on se, että jokainen taho näkee vastuun työhyvinvoinnista olevan ensisijaisesti jollain muulla kuin itsellä. (Salojärvi 2010.)

Sosiaali- ja terveysministeriön johtaja Liisa Hakala (2013) on tuonut esille mitä työhyvinvointi merkitsee eri osapuolille. Hakalan (2013) näkemys tukee Salojärven (2010) käsitystä roolien vaikutuksesta työhyvinvointiin. Hakalan (2013) mukaan työntekijälle työhyvinvointi merkitsee turvallisuutta, terveyttä sekä elämänhallintaa ja yrityksille työhyvinvointi merkitsee lopulta tuottavuutta. Kehittämistyöntekijänä on hyvä tunnistaa nämä eri roolien näkökulmat sekä niiden vaikuttavuus työhyvinvointiin. Tämän lisäksi on vahvistettava tietoisuutta jokaisen henkilökohtaista vastuusta työhyvinvointiin, roolista riippumatta.

Tarkastellessa ja kehittäessä työhyvinvointia työntekijä lähtöisesti on muodostettava käsitys työhyvinvoinnista yksilön näkökulmasta. Yksilölle työhyvinvointi tarkoittaa hänen henkilökohtaista kokemusta omasta hyvinvoinnista eli tunnetta sekä vireystilaa ja lisäksi työyhteisössä vallitsevaa vireystilaa (Ojala & Ahonen 2003, 28). Kokemuksen tueksi WHO Maailman terveysjärjestö määrittelee yksilön työhyvinvoinnin muodostuvan psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta (Tiedenaisten 2021). On huomioitavaa että, työhyvinvoinnin käsitys on hyvin subjektiivinen ja se koskettaa jokaista työelämässä olevaa (Virolainen 2012, 9).

On selvää, että yksilö tarkastelee oman kokemuksensa kautta ulkopuolisia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näitä ulkoisia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työ, työyhteisö, organisaatio sekä johtaminen (Työhyvinvointi on yhteinen asia n.d.). Näitä yksilön hyvinvointiin vaikuttavia ulkoisia tekijöitä on esitelty hyvin Mankan & Mankan (2018, 76) työhyvinvointimallissa (Kuvio 1.), joita esitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.



Kuvio 1. Yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2018, 76).

Organisaatio

Tarkastellessa Mankan ja Mankan (2018, 76) työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kuviota, organisaatiossa hyvinvointiin vaikuttavat toimiva työympäristö, jatkuva tavoitteellisuus sekä kehittyminen. Tiedetään, että organisaatiossa työhyvinvointi ei synny itsestään. Toteutuakseen se tarvitsee strategista suunnittelua, systemaattista johtamista, voimavarojen lisäämisen toimenpiteitä sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Hyvinvoiva organisaatio kehittää jatkuvasti itseään, se on tavoitteellinen ja rakenteeltaan joustava sekä siellä on turvallista työskennellä. (Manka & Manka 2016, 80.)

Organisaatiotasolla työympäristön toimivuus vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointiin. Työn turvallisuuden ja riskittömyyden turvaamiseksi on laadittu seuraavat lait: työturvallisuuslaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta. (Manka & Manka 2018, 90.) Työturvallisuuslain tehtävä on ennalta ehkäistä sekä torjua työtapaturmia, ammattitauteja sekä muita

työstä tai työympäristöstä aiheutuvia työntekijöiden terveyshaittoja. Sen tarkoituksena on parantaa työolosuhteita sekä työympäristöä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi sekä turvaamiseksi. (L 23.8.2002/738, 1§). Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta toteutetaan työsuojelun viranomaisvalvonnan, työnantajan sekä työntekijöiden yhteistoiminnassa. Sen lain avulla varmistetaan, että yrityksissä noudatetaan työsuojelua koskevia säännöksiä. Säännösten tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita. (L 20.1.2006/44, 1§).

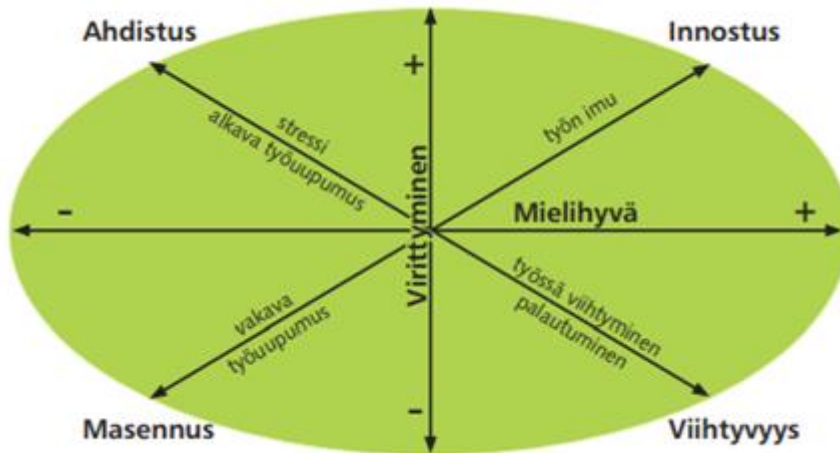
Työn turvallisuus sekä yksilön turvallisuuden tunteen huomioiminen ja riskien minimoiminen lisäävät hyvinvointia työpaikalla. Turvallisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat oikeutettuja saapumaan töistä kotiin terveinä, ilman tapaturmia, työperäisiä sairauksia, häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua. Tämän lisäksi turvallisuus on myös tunne työn jatkuvuudesta sekä toimeentulosta. Epävarmuus ja pelko näiden jatkuvuudesta heikentävät työhyvinvointia. Kuten on jo aiemmin todettu, jokaisen työnantajan velvollisuus on noudattaa lakeja, määräyksiä, asetuksia sekä muita ohjeita vaarojen ehkäisyyn sekä edistää työturvallisuutta aktiivisesti. (Rauramo 2012, 70.)

Työ

Hyvinvointimallin työtä käsittelevässä osiossa työnsujuvuus, vaikutusmahdollisuudet sekä oppiminen ovat olennaisia työhyvinvoinnin tekijöitä. Jotta yksilö kokee työn mielekkääksi, edellyttää se oman osaamisen käyttömahdollisuuksia, omien työtehtävien hahmottumista osana kokonaisuutta sekä kokemusta siitä, että työ on merkityksellistä. Työn vastuullisuus ja työstä saatu palaute vaikuttavat työstä koettuun motivoitumiseen. Työnhallinnan tunne tarkoittaa vaikutusmahdollisuuksia oman työn pelisääntöihin, mutta tämän lisäksi se on myös työn itsenäisyyttä. (Manka & Manka 2018, 107.) Työnhallinnan tunne liittyy myös vahvasti osallisuuden kokemuksen vahvistamiseen työyhteisöissä.

Hakasen (2009, 8) kuviossa työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö (Kuvio 2.), kuvataan yksilön tunnetilojen sekä kokemuksen virittyneisyyttä, joiden tähtäimessä on työn imu. Kuviossa kokemus työstä jaetaan neljään eri osaan, joita ovat työn imu tai työn ilo, työssä viihtyminen, stressin sekä työuupumuksen alue. Näiden osa-alueiden välissä kulkee ristikkäin mielihyvän ja virittyneisyyden

akselit. Edellä mainittujen tunteiden kokemus säätelee mihin osa-alueeseen yksilön henkilökohtainen hyvinvointi työtehtävässä asettuu. (Hakanen 2009, 8.)



Kuvio 2. Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö (Hakanen 2009, 8).

Työn imulla tarkoitetaan positiivista tilaa, jossa esiintyy kolme ominaisuutta uppoutuminen, tarmokkuus sekä omistautuminen. Flow-tilaksikin kutsutulla uppoutumisella tarkoitetaan vahvaa keskittymistä sekä työhön paneutumista. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä, sinnikkyyttä sekä halua panostaa työhön. Tarmokkuuden vastakohtana nähdään väsymys. Omistautuminen osaltaan tarkoittaa innostusta, työn kokemista merkitykselliseksi sekä ammattiylpeyttä. Tämän vastakohtana pidetään kyynisyyttä. On todettu, että työn imulla näyttäisi olevan paljon positiivisia vaikutuksia. Se motivoi työntekijöitä aktiiviseen toimintaan ja haluun antaa parastaan töissä sekä työhön sitoutumiseen. Työn imulla näyttää olevan myös yhteys hyvinvointiin vapaa-ajalla kotona, vanhemmuudessa ja parisuhteessa. Työn imu tarttuu myös toisiin työntekijöihin. (Manka & Manka 2018, 109.)

Työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, että työ tukee oppimista ja osaamisen kehittämistä, sillä valtaosa oppimisesta tapahtuu juuri työpaikalla. Tällainen kokemustietoon perustuva oppiminen vaatii toteutuakseen päivittäistä vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten sekä muiden työhön vaikuttavien toimijoiden kanssa. Kokemustietoon perustuva oppiminen ja ajatusten vaihto tarvitsevat epämuodollista ilmapiiriä, jolloin esimerkiksi yhteiset kahvihetket, joissa vaihdetaan ajatuksia ovat olennaisia oppimisen kannalta. (Manka & Manka 2018, 88.)

Työyhteisö

Tarkastellessa Mankan ja Mankan (2018, 76) hyvinvointimallista työyhteisöä siihen merkittäviä tekijöitä ovat työyhteisötaidot, vuorovaikutus sekä ryhmän toimivuus. Mankan (2011, 122) mukaan työyhteisötaidoilla tarkoitetaan yksilön tasolla vastuullisuutta sekä työtehtäviin sitoutumista. Ryhmälle työyhteisötaidot ovat sellaisia toimia, jotka edistävät yhteistyötä ryhmässä. Tällaisia asioita ovat auttaminen, reiluus sekä halu toimia yhteisen hyvän eteen. Se on myös velvollisuutta huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, yhteistyöstä työkavereiden ja esihenkilöiden kanssa, ilmaista mielipiteitä asioiden edistämiseksi sekä aktiivisuutta osallistua työpaikan kehittämistyöhön. Työyhteisötaidoilla on tarkoitus lisätä yhteisöllisyyttä, jonka toteutuminen edellyttää vastavuoroisuutta. (Manka 2011, 121–122.)

Vuorovaikutus työyhteisössä lisääntyy avoimuudella sekä dialogilla. Dialogilla tarkoitetaan aitoa kohtaamista, yhdessä ajattelua, jossa kukaan ei ole väärässä ja voidaan löytää uusia näkökulmia. Se ei ole ainoastaan puhumista vaan ennen kaikkea kuuntelemista. Myönteisyys edistää vuorovaikutuksen positiivisuutta. Ongelmien sijaan nostetaan esille onnistumisia, kiitetään ja keuhataan työkaveria kuin esihenkilöä. Hyvää vuorovaikutusta vahvistaa ongelmista puhuminen sekä rakentavan palautteen antaminen. On tärkeää käsitellä ristiriidat sekä ongelmat työyhteisössä heti käsittelyyn. Puheeksi ottamista helpottamaan jokaisessa työyhteisössä olisi hyvä olla tähän yhdessä laaditut pelisäännöt. Työyhteisössä olisi hyvä huomioida haastavista aiheista rakentava keskustelu sekä ratkaisukeskeinen tavoite asioiden korjaamiseksi syyttelyiden sijaan. (Manka 2011, 123–124, 138.)

Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä on hyvä huomioida myös itsensä johtamisen näkökulmasta, sillä Salmimiehen (2008, 97) mukaan kaikki ihmisten välinen toiminta tapahtuu vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutusta ovat työyhteisössä muun muassa keskustelutaidot, kuunteleminen, neuvottelutaidot, yhteistyö- ja yhteistoiminta taidot, viestintä eli kommunikointi taidot, esiintymistaidot, ryhmä- ja tiimityöskentely taidot, esihenkilö- ja alaistaidot, empatiakyky sekä tunnetietoisuus. (Salmimies 2008, 97.)

Hyvän työyhteisön ominaisuuksina pidetään muun muassa, että töihin on mukava tulla, vaihtuvuus on pieni, suhteet esihenkilöihin ovat hyvät, työstä saadaan palautetta, työn määrä on selkeä

ja kohtuullinen sekä hyväksytään yksilöiden erilaisuus ja tuetaan jokaista työyhteisön jäsentä olemaan oma itsensä (Kehusmaa 2011, 110). Yksilöiden erilaisuuden kautta työyhteisöön muodostuu energiaa, jolla yhteisöllisyyttä rakennetaan. Tämän vuoksi erilaisuuden hyväksyminen on perusta yhteisöllisyydelle. Erilaisuuden hyväksyminen tuo työyhteisöihin myös haasteen. Sillä erilaisuus herättää epävarmuutta, epäluuloisuutta sekä pelkoa ja vaatii omien ajattelutapojen sekä käsityksien todellista kohtaamista. Onkin tärkeä pyrkiä ymmärtämään toisia erilaisista näkemyksistä tai ajattelutavoista huolimatta. Se, että on suvaitsevainen, kuuntelee ja yrittää ymmärtää toisen näkökulmaa ei tarkoita sitä, että kaikki pitäisi hyväksyä. Hyvät työyhteisötaidot rakentavat siltaa hyvään johtajuuteen sekä yhteisöllisyyden välille. (Manka 2011, 130–131, 136.)

Johtaminen

Mankan ja Mankan (2018, 74) mukaan henkilöstön hyvinvointi nähdään yritysten strategisena menestystekijänä. Myös kansainvälinen työjärjestö (n.d.) on tuonut ilmi, että työntekijöiden yleinen terveys sekä työhyvinvointi ovat suorassa yhteydessä yrityksen tuottavuuteen (International Labour Organization, n.d.). Näin ollen työhyvinvointia olisi hyvä johtaa suunnitelmallisesti. Määrittellä tavoitteet työhyvinvoinnin kehittämiseksi, suunnitella toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä ottaa käyttöön tunnuslukuja toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimiseksi. Hyvän perustan organisaatioiden johtamiseen tuo ymmärrys työhyvinvoinnin ja työntekijöiden inhimillisen pääoman kytkeminen yhteen luodessaan kestäväää työelämää ja tuottavuutta. (Manka & Manka 2018, 74–75.)

Mankan ja Mankan (2018, 76) hyvinvointimallisissa johtamisessa korostuu oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus, kannustus sekä osallisuus. Rauramon (2012, 129) mukaan johtaminen voidaan määrittellä monin tavoin. Yleisimmin johtamista pidetään tavoitteellisena toimintana, jonka pyrkimyksenä on vaikuttaa toisiin ihmisiin. Sen tärkeimpänä tavoitteena on saada aikaan haluttuja tuloksia, jotka tuottaisivat arvoa organisaation toiminnalle, asiakkaille sekä omistajille. Kuten huomataan, johtaminen on sosiaalinen ilmiö, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa ihmisten kesken. Parhaimmillaan johtaminen on jaettava, jolloin kuka vain asiantuntijuutensa avulla voi hallita tilannetta eikä se aina tapahdu esihenkilöltä työyhteisöön päin. (Rauramo 2012, 129–130.)

Hyvän johtamisen määritelmä on muuttumassa yhä kokonaisvaltaisemmaksi yhdistelemällä eri johtamisteorioiden myönteisiä piirteitä. Hyvällä johtamisella on saavutettavissa paljon hyötyjä yrityksen tuloksellisuuteen, suorituskykyyn sekä henkilöstön hyvinvointiin. Esihenkilöltä toivottavia piirteitä hyvässä johtajuudessa on esimerkityksellisyys sekä luotettavuus päätöksenteossa. Työntekijöistä huolehtiminen niin psyykkisesti kuin fyysisesti tarttuen rohkeasti ongelmiin. Psykologinen ja emotionaalinen tunneälykyys työntekijöitä kohtaan niin, että esihenkilön puoleen voidaan kääntyä vaikeissa tilanteissa tietäen tulevansa kuulluksi. Hyvä esihenkilö valtuuttaa ja innostaa työntekijöitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Inspiroi heitä sekä organisoii työn reilusti ja oikeudenmukaisesti. (Manka & Manka 2018, 140–141.)

2.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi käsittää ihmisen terveyden ja fyysisen kunnon, näillä molemmilla on merkitystä suorituskyvylle sekä jaksamiselle (Leskinen & Hult 2010, 39). Perustan fyysiselle hyvinvoinnille luovat ravinto, liikunta ja riittävä uni. Pienillä arjen valinnoilla, jokainen voi tehdä paljon hyvää oman fyysisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Tällaisia valintoja on esimerkiksi hyödyntää hyötyliikunnan mahdollisuudet ja noudattaa ruokailussa lautasmallia. (Kokonaisvaltainen Hyvinvointi, n.d.)

Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat fyysisen työnkuormitus, fyysiset työolosuhteet ja ergonomiset ratkaisut, joihin kuuluvat mm. työasennot. Fyysisillä työolosuhteilla tarkoitetaan melua, työvälaineitä, työpaikan siisteyttä ja lämpötilaa. Edellä mainittu hyvinvoinnin osa-alue korostuu etenkin silloin kun työtehtävät ovat fyysisiä. (Viro-lainen 2012, 17.)

Sähköasentajana työskentely sähköurakointiliikkeessä on fyysisesti raskasta urakkatyötä, jota tehdään myös ulkona. Suuret lämpötilavaihtelut vuodenaikojen mukaan sekä muut säätymiöt ovat yksi merkittävistä terveydellisistä riskitekijöistä sähköasentajan työssä. Lisäksi melu, värinä ja huono valaistus ovat sähköasennukseen liittyviä fyysikaalisia riskitekijöitä. (Sähköasentaja n.d.)

Fyysisiä kuormitustekijöitä sähköasentajan työssä ovat hankalat työasennot, joita on esimerkiksi kumara, kiertyminen tai ylöspäin työskentely. Kädet koholla työskentelystä aiheutunutta niskahartiaseudun lihasten jännittymistä. Työskentelyyn liittyy paljon sormien ja ranteiden puristus- ja

voimaa vaativia otteita. Lisäksi paksujen kaapeleiden vetäminen kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä sekä hengitys- että verenkiertoelimiä. (Sähköasentaja n.d.)

Parhaiten fyysinen hyvinvointi näkyy ihmisten hyvänä toimintakykynä sekä riittävänä terveytenä. Se mikä on kenenkin riittävä terveys, on moniulotteinen asia. Tärkeintä on se, miten henkilö itse kokee oman terveytensä sekä kuinka terveys tai sen puute vaikuttaa hyvinvointiin. Se miten voimme vaikuttaa omaan terveyteemme on yleisesti tunnetut hyvät elämäntavat, terveellinen ravinto, riittävä uni ja lepo, liikunta sekä päihteettömyys. (Leskinen & Hult 2010, 39–41.) Toimintakyvyllä tai fyysisellä kunnolla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin henkilö kykenee selviytymään fyysisistä suorituksista ja päivittäisistä askareista väsymättä (Fyysinen kunto ja terveys 2020).

Liikunta

Tiedetään, että säännöllisellä, kohtuullisella ja monipuolisella liikunnalla on merkittäviä vaikutuksia työkykyyn ja terveyteen (Rauramo 2012, 27). Lisäksi tiedetään, että sillä on myös positiivisia vaikutuksia psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiimme. Liikunnan tiedetään myös ennaltaehkäisevän monien sairauksien syntyä sekä auttaa niiden hoidossa. Liikunnan harrastaminen auttaa stressin hallinnassa sekä vähentää ahdistuneisuutta. (Liikunnan terveyshyödyt 2020.)

Lepo ja palautuminen

Unen aikana ihmisen keho ja mieli saavat levätä ja palautua päivän tapahtumista. Unen tarkoitus on rentouttaa keskushermostoa, auttaa kehoa uudistumaan sekä kohentaa vastustuskykyä. Lisäksi uni uudistaa aivojen toimintakykyä ja se onkin keskeinen edellytys muistin toiminnalle ja uuden oppimiselle. Unen aikana opitut asiat jäsentyvät kokonaisuuksiksi sekä tallentuvat pitkäkestoiseen muistiin. Jokaisen vuorokautinen unen tarve on yksilöllinen, aikuinen tarvitsee kuitenkin keskimäärin 7–9 tuntia unta yössä. Tärkeää on löytää itselle sopiva määrä unta ja varmistaa mielelle riittävä lepo. Univaje heikentää terveyttä ja mielialaa. (Palauttava uni n.d.) Riittämätön tai huono laatuinen uni aiheuttaa muun muassa keskittymiskyvyn alenemista, heikentynyttä paineensietokykyä, ärtyneisyyttä ja stressiä (Leskinen & Hult 2010, 59).

Unen lisäksi lepo ja rentoutuminen ovat myös tärkeitä kehon ja mielen palautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Työpäivän suunnittelu oman rytmin ja vireystason mukaan auttaa jaksamaan ja suoriutumaan hyvin päivän tehtävistä. Taukojen huolehtiminen ja niiden sopiva rytmittäminen työpäivän aikana tuo työhön tuloksellisuutta. (Leskinen & Hult 2010, 62–63.)

Sähköasentajan työ Sastekilla on rytmiltään säännöllistä ja arkeen sijoittuvaa. Pääsääntöisesti työpäivät alkavat kello 7:00 ja päättyvät kello 15:00. Työpäivää jaksottavat tauot, jotka sijoittuvat seuraavasti kahvitauko kello 9:00, ruokatauko kello 11:00 ja kahvitauko kello 13:30. Kahvitauot ovat kestoltaan 15 minuuttia ja ruokatauko 30 minuuttia. Tauot jokainen saa rytmittää omaan työvaiheeseen sopivaksi ja pitää ne silloin, kun itselle on paras hetki. Tärkeintä on, että tauot tulee pidettyä niin, ettei niiden välit veny liian pitkiksi. (Kivinen 2022.)

Ravinto

On yleisesti tiedossa, että riittävä ravinnon saanti on tärkeää jaksamisen, terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Terveellinen monipuolinen värikäs ravinto, johon kuuluu paljon kasviksia hedelmiä, laadukkaita hiilihydraatteja, pehmeitä rasvoja, monipuolisia proteiinin lähteitä, vitamiineja sekä riittävä veden juonti antavat hyvät lähtökohdat terveelliselle ravitsemukselle, jossa merkityksellistä on pitkän aikavälin valinnat. Jotta elimistö pysyy terveenä sekä toimintakykyisenä, tarvitsee se riittävästi ravintoaineita sekä sopivasti energiaa. (Terveellinen ruokavalio 2021). Sähköasentajan työ on aktiivista ja energiaa kuluttavaa ruumiillista työtä. Vaihtelevat kohteet haastavat kylmäsäilytystä vaativien eväiden ottamista töihin mukaan sekä ajoittain myös ruoan lämmittämistä. Työntekijän velvollisuuteen kuuluu tarjota työntekijöille verovapaa ateriakorvaus, jonka asentajat hyödyntävät useimmiten lounaalla käymiseen. Tässä jokaisen henkilökohtaiselle vastuulle jää, millaista ruokaa he valitsevat sekä syövätkö ravintosuositusten mukaan. Jokaisella on kuitenkin mahdollisuus riittävään sekä monipuoliseen ravintoon työpäivän aikana, mikäli niin itse haluavat. (Kivinen 2022.)

2.3 Psyykinen työhyvinvointi

Nykypäivänä työhyvinvoinnin kokonaiskuvaa tarkastellessa, on havaittavissa, että psyykinen hyvinvointi on noussut yhä merkityksellisempään asemaan työhyvinvoinnin toteutumiseksi (Virolai-

nen 2012, 18). Tutustuessa psyykkiseen hyvinvointiin on huomioitavaa, että joissain lähteissä puhutaan psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi henkisestä hyvinvoinnista. Näissä lähteissä, psyykinen ja henkinen hyvinvointi on käsitelty toisistaan erillisinä. (Virolainen 2012, 26.) Tässä työssä psyykinen ja henkinen hyvinvointi on käsitelty yhdessä.

Psyykinen hyvinvointi rakentuu monista eri osa-alueista ja työpaikalla sitä rakennetaan koko työyhteisön voimin (Klemelä 2006, 8). Virolaisen mukaan (2012, 18) psyykinen hyvinvointi sisältää työn aiheuttaman stressin, työilmapiirin ja työpaineet. Kun taas, henkinen työhyvinvointi sisältää työn mielekkyyden, yhteisöllisyyden tunteen, tiimityön, organisaation käytännöt sekä arvomaailman (Virolainen 2012, 26).

Vesterisen (2006, 38) näkemyksen mukaan psyykkistä hyvinvointia työssä lisäävät mahdollisuus luovuuteen ja itsensä kehittämiseen, oma positiivinen asenne ja suhtautuminen työhön sekä työn hallinnan ja itsenäisyyden tunne. Klemelän (2006, 8) mukaan edellytykset psyykkiselle hyvinvoinnille työpaikalla ovat varsin hyvät silloin, kun työntekijät saapuvat mielellään töihin ja työpäivän päättyessä lähtevät hyvillä mielin. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijät saavat tehdä ammattitaitoaan vastaavaa, oikeuden mukaisesti palkattua, kiinnostavaa ja arvostettua työtä, johon heillä on vaikuttamisen mahdollisuus. Työkavereiden ja esihenkilön tunnustus tehdystä työstä sekä vastavuoroinen kannustaminen, kuulumisten vaihto ja keskustelu työkavereiden kanssa ovat osa psyykkisen hyvinvoinnin rakentumista työpaikalla. (Klemelä 2006, 8.)

Sähköasentajan työssä psyykkisen hyvinvoinnin lisäämiseksi on tärkeää tunnistaa työn tyypilliset haasteet. Psyykkisen hyvinvoinnin haasteina ovat kokemus siitä, että työ on vaarallista sekä fyysinen kuormittavuus heijastuu psyykeen puolelle. Fysikaalisilla tekijöillä on myös oma vaikutus henkiseen hyvinvointiin, sillä rakennustyömailla on tyypillistä altistua kovalle ja pitkäkestoiselle melulle, joka kuormittaa kuuloelinten lisäksi hermostoa sekä vuodenaikojen vaihteluiden tuomat vaikutukset pukeutumiseen, suojautumiseen tai lämmönsäätelyyn saattavat aiheuttaa myös henkistä kuormaa. Pääpiirteittäin sähköasentajan työn sisältö on vaihtelevaa, mutta työkohteen mukaan työvaiheiden kesto vaihtelee suuresti. Saattaa olla työvaiheita, jotka toistuvat samankaltaisena päiviä tai viikkoja. Tällainen työ on yksitoikkoista ja psyykkisesti alikuormittavaa, jolloin työn sisältö on liian samankaltaista ja uuden oppimisen mahdollisuuksia on liian vähän, jotta työstä ko-

ettäisiin tyydytystä. Nykypäivänä urakat toteutetaan aikataulullisesti yhä nopeammin. Tämä edellyttää hyvää yhteistoimintaa ja aikataulutusta sekä sitä, että kaikki hankkeeseen osallistuvat noudattavat yhteistä toteutusaikataulua. Pienetkin häiriöt ja viivästykset saattavat vaikuttaa muiden yritysten ja työn suorittajien työssä edistymiseen. Tällaisten yhteistoiminnallisten hankkeiden aikataulu ongelmat heijastuvat myös työntekijöille. Kiire ja ulkopuolelta tulevat aikataulu paineet voivat aiheuttaa työssä psyykkistä kuormitusta. (Henkinen kuormitus, n.d.) Myös Kivisen (2022) mukaan sähköasentajan työssä psyykkistä kuormaa tuovat aikataulujen muutokset sekä ajoittainen kiire.

2.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Virolainen (2012, 24) näkee sosiaalisen työhyvinvoinnin olevan yleisellä tasolla sitä, että työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikalla ja, että työyhteisön jäseniä on helppo lähestyä. Hänen näkemyksessään sosiaalisesta hyvinvoinnista korostuu, myös työkaverihin tutustumisen ihmisinä, jaetut kokemukset henkilökohtaisella tasolla muun muassa perheestä ja harrastuksista luovat yhteisöllisyyden tunnetta ja näin ollen myös työasioissa lähestymisen kynnyksen madaltuu. Tällaisia tutustumisen hetkiä työpaikoilla ovat esimerkiksi yhteiset kahvi- tai lounashetket sekä lyhyet kohtaamiset työn teon lomassa. (Virolainen 2012, 24.)

Sosiaalinen pääoma on yksilön sekä koko työyhteisön voimavara. Mankan ja Mankan (2018, 132) mukaan sosiaalinen pääoma muodostuu ihmisten välisessä sosiaalisessa verkostossa, luottamuksesta, normeista, sekä vuorovaikutuksesta. Tätä tukee Rauramon (2012, 111) näkemys, jonka mukaan sosiaalista pääomaa karttuu työyhteisöön avoimen vuorovaikutuksen myötä ja se itsessään lisää työyhteisössä luottamusta. On todettu, että riippumatta kroonisista sairauksista ja toimintakyvyn vajeista, sosiaalisen pääoman on todettu olevan yhteydessä yksilön parempaan koettuun terveyteen (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma 2012, 158).

Esihenkilön tuki ja jatkuva tiedottaminen vahvistavat sosiaalista hyvinvointia. Tämä korostuu etenkin muutosten aikana. On tärkeää, että esihenkilö on sanansa mittainen sekä oikeudenmukainen. Tämä on pohja luottamuksen rakentamiselle. Luottamus rakentuu ajan myötä yhteistyöllä. Se rakentuu yhteisistä arvoista, rutiineista ja normeista. (Jabe 2012, 30.) Myös esihenkilön aidolla ja rehellisellä keskustelutyyllillä ja tavalla kohdata työpaikan tapahtumia, luodaan luottamusta työyhteisössä (Juuti & Vuorela 2015, 48). Rauramon (2012, 99) mukaan esihenkilö voi seuraavilla toimilla

lisätä avoimuutta ja luottamusta työyhteisössä. Toiminnan perustana on luottamus, joten huolehdi että sanat ja teot vastaavat toisiaan. Kuuntele, osoita myötätuntoa, kysele ja ole läsnä työn arjessa. Lupaa vain toteutettavissa olevia asioita ja tiedota perustellen muutoksista. Kehitä aktiivisesti tiedonkulkua, mahdollista työyhteisössä aito vaikuttaminen sekä anna aktiivisesti palautetta. Pidä mielessä oikeudenmukaisuus, rehellisyys, aitous sekä hienotunteisuus. Uskalla tehdä vaikeita päätöksiä ja myönnä omat virheesi. (Rauramo 2012, 99.)

Työyhteisössä esihenkilön tulisi jatkuvasti tehdä töitä yhteisen hengen vaalimiseksi työpaikalla. Omalla toiminnallaan esihenkilö pystyy painottamaan kokonaisuutta, luomaan yhteisöllisyyttä sekä me- ajattelua työyhteisössä. Jaben (2012, 31) mukaan sosiaalista hyvinvointia lisää avoimuus ja vuorovaikutus työyhteisössä. Sitä voidaan rakentaa yhteisten pelisääntöjen ja keskusteluiden avulla, aktiivisella tiedon ja vastuun jakamisella, vastavuoroisuudella esihenkilön ja alaisten välillä, kannustavan palautteen antamisella sekä yhteisillä onnistumisen kokemuksilla (Jabe 2012, 31).

2.5 Itsensä johtamisen taidot työhyvinvoinnin tukena

Sosiaali- ja terveysministeriö tuo esille, että työhyvinvointi tehdään yhdessä. Sen edistäminen kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Työnantajan tehtävänä on huolehtia työn turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisuudesta. Työntekijällä on vastuu ammatillisen osaamisen sekä oman työkyvyn ylläpitämisestä ja jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa myös työyhteisön myönteiseen ilmapiiriin. (Työhyvinvointi n.d.) Tämä vahvistaa kehittämistyössä huomioidun itsensä johtamisen näkökulman merkityksen osana yksilön vastuuta työhyvinvointiin.

Se miksi itsensä johtaminen kytkeytyy olennaisesti työhyvinvointiin, on Sydänmaanlakan (2006, 5) esille tuoma ajatus, jonka mukaan itsensä johtamisen tavoitteena on kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä itsensä toteuttaminen kaikilla elämän osa-alueilla. Lisäksi Sydänmaanlakan (2017, 16) mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta itsensä johtamisen taidot ovat tulleet entistä tärkeämmiksi. Sydänmaanlakan ajatuksia vahvistaa Moilasen (2021) näkemys siitä, että työssä itsensä johtamisen tavoitteena on työhyvinvointi ja sujuva työ.

Itsensä johtaminen on taito, jota voidaan oppia ja kehittää, se heijastuu kokonaisvaltaisesti elämään ja sen kaikkiin osa-alueisiin. Sydänmaanlakka (2017, 16&34) määrittelee itsensä johtamisen

oman tietoisuuden syvälliseksi, laaja-alaiseksi sekä käytännölliseksi kehittämiseksi, jossa lähtökohdat itsensä johtamiselle muodostavat omat tavoitteet ja visiot. Moilasen (2021) mukaan itsensä johtamisella tarkoitetaan oman toiminnan suunnittelua, seuraamista ja ohjaamista sekä muuttamista.

Itsensä johtamisen taitoja työhyvinvoinnin kehittämisessä voidaan lähestyä myös positiivisen psykologian näkökulmasta, näkemyksestä, joka on myös luonut pohjaa tämän päivän työhyvinvoinnin käsitteen uudelleen suuntaamiseen. Myönteinen ajattelu – positiivisuus on elämänasenne, ja se on yksi tärkeimpiä voimavaroja. Se on tapa suhtautua asioihin, löytää haasteidenkin keskellä voimavaroja itsestä, positiivisuudesta. (Sydänmaanlakka 2017, 40.)

Vänttinen (2017) on tuonut esille, että Suomessa puhutaan liian vähän yksilön vastuusta omasta hyvinvoinnista huolehtimisesta. Vänttisen (2017) mukaan varsinainen työhyvinvointi syntyy itse työssä eikä esihenkilö voi yksin luoda työhyvinvointia sen sijaan hän voi luoda puitteet yhdessä yrityksen johdon kanssa työhyvinvoinnin syntymiselle työyhteisössä. Hän korostaakin työhyvinvoinnissa työn merkityksellisyyden tunnistamista sekä motivaation merkitystä. Sitä kuinka jokainen voi itse luoda motivaatiota, kannustaa ja välittää innostuneisuutta työyhteisöön ja tällöin itsensä johtamista tapahtuu kuin itsestään. (Vänttinen 2017.)

Elämänhallinta on osa itsensä johtamista. Sydänmaanlakka (2017, 36) kirjoittaa, että Ruohosen mukaan elämänhallinnalla tarkoitetaan yksilön vastuuta omasta elämästä. Tähän kuuluvat osaamisen ja omien taitojen kehittäminen, soveltaminen sekä tiedostaminen (Sydänmaanlakka 2017, 36). Lisäksi hän esittää, että Mankan mukaan se on kykyä selviytyä haasteista, joita ympäristö ja jokainen itse itselleen luo. Elämänhallintaan liittyvät olennaisesti fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat, joiden avulla jokainen meistä käsittelee vastaan tulleita haasteita tavoitteellisesti ja oma-toimisesti. Tämän näkökulman mukaan, jokaisen on kannettava vastuu itsestään, tunnettava itsensä sekä tilanteensa ja uskottava muutokseen. (Sydänmaanlakka 2017, 36–37.)

On siis tiedossa, että itsensä johtamisen taidot antavat valmiudet kohdata erilaisia asioita ja tilanteita. Näiden taitojen kautta henkilöt pystyvät tunnistamaan omat vahvuutensa sekä heikkoutensa, ja silloin pystyvät kehittämään näitä asioita itsessään. Elämänlaatu paranee, kun on kyky

löytää asiat, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä, sillä vain itsensä johtamisen keinoin voi muu-
tosta tapahtua omassa toiminnassa. Itsensä johtaminen on omien ajatusten, osaamisen, toimin-
tatapojen sekä ulkopuolelta tulevien paineiden pohtimista, kehittämistä ja kestämistä.

Miten siis ottaa itsensä johtamisen taitoja osaksi itsensä ja hyvinvoinnin kehittämistä? Kun jatku-
van kiireen keskellä omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen ei olekaan niin itses-
tään selvää (Sydänmaanlakka 2017, 16). Itsensä johtamisessa kohti hyvinvointia voidaan lähteä
liikkeelle esimerkiksi omien tavoitteiden ja suunnitelmallisuuden työstämisellä, ajatusten ja tuntei-
den johtamisella, keskeytysten hallinnalla, jotka tukevat työn sujuvuutta. Itsensä motivoimisella
silloinkin, kun työtehtävät tuntuvat rutiinilta tai vastaan tulee jokin epämiellyttävä työtehtävä. Eri-
tyisesti tärkeää jokaisen on tunnistaa omat voimavarat ja kunnioittaa niitä. (Moilanen 2021.) Mat-
kalla parempaan itsensä johtamiseen on huomattu, että todellista oppimista tapahtuu omakohtai-
sen harjoittelun ja reflektoinnin kautta (Sydänmaanlakka 2017, 17). Tämän kehittämistyön aikana
hyvinvoinnin kehittämisessä on tärkeää olla kärsivällinen, sillä on hyväksyttävä, että muutokset ei-
vät tapahdu yhdessä yössä.

2.6 Osallisuus työhyvinvoinnin kehittämisessä

Osallisuus on kuulumista ja kuulluksi tulemistä. Se ilmenee päätösvaltana omassa elämässä ja
omaan elämään vaikuttavista asioista. Esimerkiksi työyhteisössä se on mahdollisuutta vaikuttaa
työyhteisön yhteisiin asioihin. Osallisuus näkyy kokemuksena siinä, kun pystyy antamaan oman pa-
noksen yhteisen hyvän kehittämiseen ja merkityksellisyyden luomiseen sekä olemaan osa vasta-
vuoroisia sosiaalisia suhteita. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari & Keto-Tokoi
2017, 6.)

Osallisuus yksilöllä ilmenee kokemuksena. Tämä osallisuuden kokemus syntyy, kun henkilö tuntee
olevan osa hänelle merkityksellistä yhteisöä tai ryhmää. Yhteisöissä osallisuus on mahdollisuutta
vaikuttaa ja hyödyntää omaa osaamista. Osallisuus ilmenee yhteisöissä henkilöiden keskinäisenä
luottamuksena, arvostuksena sekä oman panoksen tärkeydestä. (Osallisuuden edistäminen, 2020
& Kettunen 2021, 52.)

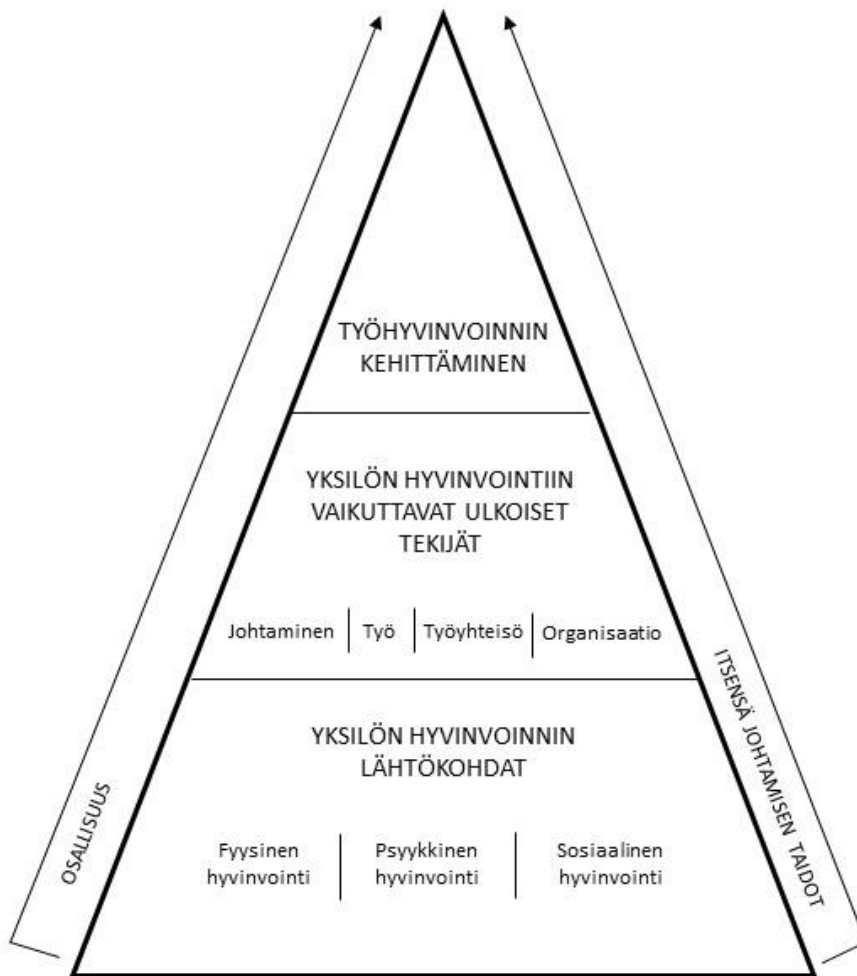
Osallisuuden kokeminen auttaa yksilöä lisäämään ymmärrystä oman organisaation sekä sen ympäristön tapahtumista. Sen kautta oman työn hahmottaminen osana suurempaa kokonaisuutta selkiytyy. Lisäksi osallisuuden kokemus lisää hallinnan tunnetta tapahtumiin ja asioihin, joilla on merkitystä yksilön ja hänen työnsä kannalta. Hallinnan tunteen tulee pohjata realistiseen hallinnan mahdollisuuteen. (Kettunen 2021, 52.) Suonsivun (2011, 43) mukaan hyvinvoinnin kokemus mahdollistuu, kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi sekä tuntee hallitsevansa työtään, joka sovitetaan yhteen työn vaatimusten kanssa. Työntekijän kokemus osallisuudesta sekä vaikutus mahdollisuuksista työssä itseään koskeviin asioihin lisää työtyytyväisyyttä (Suonsivu 2011, 43).

2.7 Opinnäytetyön viitekehys

Aikaisemmin esitelty Mankan ja Mankan (2016) hyvinvointimalli luo pohjan työhyvinvoinnin teoreettiselle viitekehykselle tässä opinnäytetyössä. Mallin pohjalta on tunnistettu hyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä, joita ovat työ, työhyvinvointi, organisaatio sekä johtaminen. Tässä tutkimuksessa näitä osa-alueita tarkastellaan työntekijälähtöisesti huomioiden yksilön kokonaisvaltainen hyvinvointi. Jotta yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia on helpompi tutkia ja tarkastella, on tässä tutkimuksessa yksilön hyvinvointi jaettu fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueisiin. Kuten Juuti & Vuorela (2015, 85) toteavat fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin jaottelu on tyyppillistä työhyvinvoinnista puhuttaessa, mutta näiden erottelemisen sijaan tulisi huomioida, että ihminen on kokonaisuus, johon nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi opinnäytetyön lähestymistapana haluttiin huomioida osallistavat menetelmät. Työhyvinvoinnin ollessa subjektiivinen kokemus, ei ainoastaan ole tärkeää kuulla työntekijöitä heidän kokemuksistaan ja mielipiteistään vaan ennen kaikkea ottaa heidät mukaan kehittämisprosessiin. Osallistavien menetelmien käyttö itsessään lisää työhyvinvointia, sillä se edistää yhteenkuuluvuuden sekä oman ammattitaidon merkityksellisyyden kokemusta. Osallistavien menetelmien käyttö tukee myös itsensä johtamisen toteutumista käytännössä.

Tässä opinnäytetyössä on haluttu tuoda esille itsensä johtamisen näkökulma, jotta työyhteisössä tunnistettaisiin yksilönvastuu sekä sen vaikutus osana koko työyhteisön hyvinvointia. On myös tyyppillistä, että itsensä johtamisen keinoin reflektiota tapahtuu kuin itsestään. Kuvio 3. on luotu havainnollistamaan teoreettisen viitekehksen rakentumista tässä kehittämistyössä.



Kuvio 3. Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä

Tutkimustehtävänä oli edistää toimintatutkimuksen avulla sähköasentajien kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Sastek Jyväskylä Oy:n henkilöstön työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena oli lisätä työntekijöiden yhteisöllisyyttä, työntekijöiden osallisuutta ja itsensä johtamisen taitoja osana työhyvinvoinnin kehittämistä. Tutkimuksen kohteena oli keskisuomalainen pk-yritys, joka toimii rakennusalalla sähköurakoitsijana. Yritys on perustettu vuonna 2016 ja tämä oli ensimmäinen toteutettava henkilöstötutkimus yrityksessä.

Kehittämistyön tarkoituksena oli vastata seuraaviin kysymyksiin:

Kehittämistehtävät/tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia työyhteisössä?
2. Millä keinoilla yritys voi tukea työntekijöitä hyvinvoinnissa?
3. Mitä työntekijät itse voivat tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi?

Opinnäytetyöni toimii pohjana pidemmälle työhyvinvoinnin kehittämisprosessille, jossa opinnäytetyöni toimi avauksena vuorovaikutteiselle keskustelulle sekä työntekijöiden osallistamiselle. Kehittämistyötä jatketaan yrityksessä opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella.

4 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa on esitelty opinnäytetyön menetelmät sekä prosessi. Tämän lisäksi käsitellään opinnäytetyön toteuttamista, toimintaympäristöä ja kohderyhmää. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena toimintatutkimuksena. Aiheena oli tutkia, kuinka sähköasentajien työhyvinvointia voidaan kehittää. Kehittämistyöstä saadun tiedon perusteella työyhteisössä voidaan kehittää työhyvinvoinnin osatekijöitä niin, että ne palvelisivat työhyvinvoinnin toteutumista parhaalla mahdollisella tavalla tässä työyhteisössä.

4.1 Kohderyhmän ja toimintaympäristön kuvaus

Sastek Jyväskylä Oy on perustettu maaliskuussa 2016. Sastek tarjoaa sähkösuunnittelu-, urakointi sekä konsultointipalveluita. Sen liiketoiminta on keskittynyt uudisrakentamisen sähköistyksiin niin toimitila- kuin asuntotuotannossa. Yritys työllistää tällä hetkellä toimitusjohtajan lisäksi 8 koko-aikaisesta sähköasentajaa, sähkötyönjohtajan, laskentainsinöörin sekä yhden osa-aikaisen työntekijän.

Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat Sastek Jyväskylä Oy:n sähköasentajat. Henkilöstöä oli opinnäytetyön haastattelujen ajankohtana kaiken kaikkiaan 12, mukaan lukien toimitusjohtaja. Kohderyhmäksi tarkentui sähköasentajat, sillä heidän työskentelynsä on monin tavoin toimisto työskentelystä poikkeavaa ja lisäksi yrityksen johto ei välttämättä tapaa heitä päivittäin. Kehittämistyössä

haluttiin osallistaa yrityksen sähköasentajia, sillä haluttiin, että he tuottavat tietoa, joilla voidaan lisätä juuri heidän hyvinvointiaan.

Sähköasentajan työ sähköurakointiliikkeessä pitää sisällään uudis- ja korjausrakennuskohteiden sähköasennustyöt sekä erilaisten sähkökoneiden ja laitteiden asennus-, korjaus- ja huoltotyöt (Sähköasentaja n.d.). Sastek Jyväskylä Oy:n toimitusjohtaja Joonas Kivisen (2022) mukaan Sastek Oy:ssä sähköasentajat työskentelevät pääasiassa uudis- ja saneerauskohteissa kerrostalotyömailla sekä toimitilahankkeissa. Työmaat ovat pääasiassa kooltaan suuria ja pidempikestoisia, sillä yritys ei tarjoa aktiivisesti sähköurakointia yksityistalouksiin. Isot urakat haastavat sähköasentajien fyysisen hyvinvoinnin lisäksi psyykkistä sekä sosiaalista hyvinvointia, sillä isoja urakoita tehdään yhtäaikaisesti myös eri alojen urakoitsijoiden kuten rakennusliikkeen ja putkiurakoitsijoiden kanssa. (Kivinen, 2022.)

Kivisen (2022) mukaan sähköasentajan työ vaatii oma-aloitteisuutta, itsenäistä työskentelyä sekä tiimityöskentelytaitoja. Työ on vaativaa, joten se vaatii äärimmäistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Aikataulut ovat monesti tiukkoja ja niihin saattaa tulla yllättäviä muutoksia, joten joustavuus ja oman työn uudelleen suunnitteluntaidot ovat myös tärkeitä. Poikkeavat työskentely paikat korkealla tai ahtaissa tiloissa, tuovat haastetta työolosuhteisiin. Sähköasennuksiin liittyvissä jännitteissä on lisäksi sähköiskun vaara. (Kivinen 2022.)

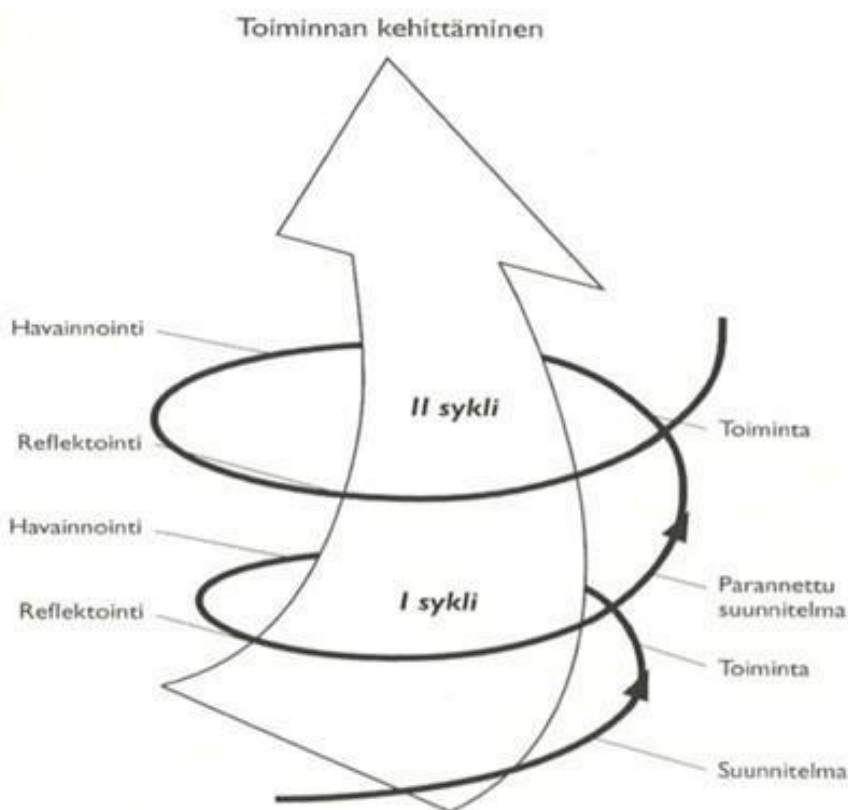
4.2 Toimintatutkimus opinnäytetyössä

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, sillä Kanasen (2008, 24) mukaan laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia yksittäisiä tapauksia, joissa tutkija menee suoraan tutkittavan ilmiön pariin havainnoimaan ja haastattelemaan. Laadullisen tutkimuksen keinoin päästään lähelle tutkittavaa ilmiötä ja pystytään löytämään syvällinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2008, 25).

Tutkimusstrategiaksi opinnäytetyöhön valikoitui toimintatutkimus, sillä toimintatutkimuksessa tutkitaan ihmisen toimintaa ja sen avulla tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi (Heikkinen, Rovio & Syrjäjä 2006, 16). Tutkimustavoista, erityisesti toimintatutkimus kohdistuu sosiaalisen toiminnan tutkimiseen, joka pohjautuu vuorovaikutukseen. Toimintatutkimuksessa ihmisiä ohjaa yhteinen merkitys, tulkinta tai näkemys yhteisestä toiminnasta tai sen tarkoituksesta. Se on usein ajallisesti

rajattu kehittämisprojekti, jossa suunnitellaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 16–17.)

Toimintatutkimuksen spiraali (Kuvio 4.) kuvaa toiminnan kehittämistä. Kuviossa toiminnan kehittämistä kuvataan sykleissä, joissa toistuvat suunnitelma, toiminta, havainnointi ja reflektointi (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 81). Vilenin, Leppämäen & Ekströmin (2008, 107) mukaan reflektointi tarkoittaa oman toiminnan arviointia ja ymmärtämistä. Sen yhtenä päämääränä on oman toiminnan ymmärtäminen tämän lisäksi se voi olla keskustelemista toisten kanssa (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 107). Toimintatutkimuksen toteutuksen kannalta ei ole olennaista syklien määrää, vaan tutkimuksen perusidean, suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin toteutuminen. Syklien toistolla ja itsestäänselvyyksien todentamisella ei saavuteta uutta, vaan olennaista on se, että tutkija omaksuu tutkivan työ otteen. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 82.) Toimintatutkimuksen spiraali havainnollistaa hyvin tämän kehittämistyön eri vaiheita, jotka esitellään luvussa 4.5 Empiirinen toteutus.



Kuvio 4. Toimintatutkimuksen spiraali (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 81).

4.3 Aineistonkeruu ja analyysi

Toimintatutkimuksen menetelminä käytettiin kyselyä sekä teemahaastattelua. Kysely oli tärkeä osa toimintatutkimusta, sillä se johdatteli ja herätteli työntekijöitä tutkittavan aiheen teemaan. Kysely toteutettiin avoimilla kysymyksillä. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden vastata siten mitä heillä on todella mielessään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 201). Kyselyssä oli neljä kysymystä ja asetelussa käytettiin ”sinä” muotoa, sillä se johdattelee ihmistä itsehavainnointiin. Kysymysten tarkoituksena oli käynnistää tämä kehittämisprosessi mielen tasolla ja toimia osana orientaatiota. Kyselyn vastauksia ei ole tarkoitus analysoida teoreettisella tasolla, vaan niiden on tarkoitus olla ainoastaan osana orientaatiota.

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin kahdelle ryhmälle pidetyillä teemahaastatteluilla. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2013, 208) mukaan, haastatteluista juuri teemahaastattelu on erityisen käytetty toimintatutkimuksen menetelmä, sillä siinä tutkija luo haastattelurungon keskeisiksi havaitsemistaan teemoista. Teemahaastattelulle on tyypillistä se, että haastattelun aihepiirit ovat tiedossa, mutta siitä puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 208.) Teemahaastattelu voidaan toteuttaa yksilö, pari- tai ryhmähaastatteluna. Toimintatutkijalle ryhmähaastattelu luo etuja yksilöhaastatteluihin verrattuna. Näitä etuja ovat samaan aikaan tiedonsaaminen usealta henkilöltä, arat tai ujut saavat ryhmältä tukea ja ryhmä auttaa muistamaan sekä korjaa väärinymmärryksissä. (Heikkinen, Rovio, Syrjälä 2010, 110–111.)

Haastatteluiden eri muodoista käyttöön valikoitui teemahaastattelu ryhmälle, sillä se jo itsessään tukee yhteisöllisyyttä ja työntekijöiden osallisuuden kokemusta. Henkilöstö oli jaettu teemahaastattelussa kahteen ryhmään. Ensimmäiseen haastatteluun lokakuussa 2021 osallistui Sastek Jyväskylän Oy:n seitsemän sähköasentajaa ja toiseen haastatteluun helmikuussa 2022 osallistui yrityksen johdon kaksi edustajaa, jotka ovat sähköasentajien esihenkilöitä. Ryhmäjako on perusteltu sillä, että näillä kahdella ryhmällä on eri lähtökohdat sekä näkökulmat työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen.

Teemahaastatteluista saadusta aineistosta tehtävää sisällönanalyysiä ennen, videoitu haastatteluaineisto tulee saada kirjoitettuun muotoon, josta käytetään termiä litterointi. Litteroinnin tarkkuudessa on eri tasoja kuten sanatarkka litterointi, yleiskielinen litterointi sekä propositiotason litterointi. Sitaatteina raportissa voidaan käyttää sanatarkasti tehtyä litterointia. (Kananen 2015, 160–

161). Tämän tutkimuksen aineistot litteroitiin sanatarkasti, mutta aineistosta ei kirjoitettu ylös äännähdyksiä tai yskäisyjä.

Litteroidulla aineistolla voidaan lähteä tekemään sisällönanalyysiä, joka on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sitä voidaan pitää varsin yksiselitteisenä metodina, mutta myös väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–106.) Sisällönanalyysin kohteena voivat olla kaikki tekstimuodossa olevat aineistot kuten kertomukset, kuvaukset, teemahaastattelut, raportit, puheet ja keskustelut. Aineistossa on usein paljon sisältöä, jonka taakse ydinasia kätkeytyy. Sisällönanalyysin tarkoituksena on löytää tekstin ydin ja tehdä siitä tiivis kuvaus. (Kananen 2012, 116.)

Kanasen (2012, 116) mukaan sisällönanalyysiä voidaan tehdä luokittelun, teemoittelun ja tyypittelyn keinoin. Teemahaastatteluna toteutettu aineistonkeruu, on tyypillistä purkaa teemoitellen. Teemoittelu on looginen aineiston lähestymistapa, sillä kaikille haastatteluun osallistuville on esitetty samat teemat ja näiden teemojen alle on saatu aineistoa eri määrä haastattelusta riippuen. Auki kirjoitettu aineisto tiivistetään luokittelulla. Teemoitteluun vaikuttaa olennaisesti tutkijan oma viitekehys aiheeseen sekä mitä aineisto haluaa hänelle kertoa ja miten tutkija löytää sisällön. Tässä tulee hyvin ilmi laadullisen aineiston erityispiirre, eli samasta aineistosta voidaan saada ihmisestä riippuen erilaisia tulkintoja. (Kananen 2012, 116.)

Tässä kehittämistyössä teemahaastattelun keinoin oli mahdollista innostaa ja saada yhteisöstä positiivisuuden kautta onnistumisen kokemuksia, jotka osaltaan vahvistavat ja lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Aineistonanalyysi toteutettiin sisällönlähtöisesti. Teemoitellen aineisto tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten alle kehittämistyön viitekehysten mukaan fyysisiin, psyykkisiin sekä sosiaaliseen osa-alueeseen.

4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tiedonhankinnassa käytettiin tutkimuksen kannalta tiedonhakuun keskeisimpiä ja soveltuvimpia tietokantoja. Hakukannoissa työhyvinvointiin liittyvät hakusanat tuottivat hyvin tuloksia. Rajatut haut, joissa työhyvinvointi oli yhdistettynä näkökulmaan osallisuus tai itsensä johtaminen, vähensi merkittävästi tuloksia. Tutkimuksia etsiessä haku rajattiin väitöskirja sekä pro gradu vastaavuuksiin.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 147) mukaan etiikalla ja tutkimuksella on kahdensuuntainen yhteys. Toisaalta voidaan ajatella, että tutkimustulokset vaikuttavat eettisiin valintoihin ja toisaalta eettiset kannat vaikuttavat tutkijan tekemiin ratkaisuihin. Virallisesti tieteen etiikaksi kutsutaan näistä tuota jälkimmäistä. Tieteen etiikassa nousee viisi tärkeää peruskysymystä, joita ovat: millaista on hyvä tutkimus, millaisia keinoja tutkija saa käyttää, mitä tutkitaan eli miten tutkimusaiheet valitaan, millaisia tutkimustuloksia tutkija saa tavoitella ja onko niissä jotain mahdollisesti vahingollisia seikkoja ja onko tiedonjano hyväksyttävää kaikissa asioissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147–148.)

Millaista sitten on eettisesti hyvä laadullinen tutkimus? Siinä on hyvä sisäinen johdonmukaisuus, joka konkretisoituu argumentaatioissa eli omien väitteiden perustelussa ja lähteiden valinnassa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149). Tutkimuksen etiikassa törmää myös käsitteeseen eettinen kestävyys, joka on osaltaan myös osa luotettavuutta ja laatua. On huomionarvoista, että nimensä mukaisesti laadullinen tutkimus ei ole tae laadukkaudesta. Siksi tutkijan on tärkeä huolehtia muun muassa, että tutkimussuunnitelma on tehty laadukkaasti, tutkimusasetelma on tutkimukseen sovelloppiva ja, että raportointi on hyvin tehty. Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 149–150.)

Kehittämistyössä on pyritty ratkaisemaan hyvän laadullisen tutkimuksen ongelmaa, keskittymällä tarkasti lähteiden valintaan ja tutustumalla hyvin jokaiseen käytettävään aineistoon. Lisäksi argumentoinnissa on kiinnitetty huomiota selkeyteen ja harkittu tarkasti valintoja, jotta ongelmallisten tulkintojen määrä vähenisi.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, 150) kirjoittavat, että hyvän tieteellisen käytännön ohjeiden mukaan tutkimusetiikka on vastuullisuutta ja oikeiden toimintatapojen noudattamista ja edistämistä tutkimustoiminnassa. Hyvää tieteellistä käytäntöä ovat mm. rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä. Tutkimuksessa sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä, että tutkijat ottavat asianmukaisella tavalla huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset niin, että kunnioittavat näiden työtä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.)

Luotettavuus tutkimuksessa on osa tutkimuksen etiikkaa. Opinnäytetyössä luotettavuus mittaa työn laatua ja sitä pidetään myös yhtenä työn hyvyyden mittarina. Tutkimuksen luotettavuuden

arvioinnilla varmistetaan oikean tiedon tuottaminen ja siihen on kehitetty omat menetelmät. (Kananen 2012, 161.) Tämän opinnäytetyön tutkimusosuus tehdään kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kananen (2012, 161) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi on monimutkaisempaa kuin kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa.

Tutkimuksessa luotettavuudesta puhutaan käsitteillä reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetti mittaa tutkimustulosten pysyvyyttä ja validiteetti oikeiden asioiden tutkimista. Suoraan näiden käsitteiden soveltaminen ei päde laadullisessa tutkimuksessa. Sillä laadullisen tutkimuksen kohteena on ihminen, joka on ajatteleva ja tunteva yksikkö, joka ei toimi aina rationaalisesti, jolloin sattuma vaikuttaa ilmiöön. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan kuitenkin lisätä perusteellisella ja tarkalla dokumentaatiolla. Sillä tarkoitetaan riittävän yksityiskohtaista dokumentointia tehdystä valinnoista ja perusteista. Näitä ovat muun muassa tutkimuksen eri vaiheiden ja ratkaisuiden perustelut, tiedonkeruu- ja analysointimenetelmien valintaperusteiden kirjaukset ja päiväkirjanpito tutkimuksen vaiheista. Dokumentoinnin tavoitteena on läpinäkyvyys ja jäljitettävyyys. Ulkopuolisen lukijan on helppo päätellä raportoinnin pohjalta tehtyjen valintojen oikeellisuus. Kehittämistutkimuksessa tulosten arviointi perustuu hyvään dokumentointiin, se sisältää kehittämisprosessin eri vaiheet, lähtötilanteen sekä lopputuloksen yksityiskohtaisen kuvauksen. (Kananen 2012, 164–173.)

Tässä tutkimuksessa ei ilmaista osallistujien nimeä tai muita henkilötietoja, ammattia tai sukupuolta, sillä tutkimukseen osallistujien pieni otanta lisää osallistujien tunnistamisriskiä. Tämä koskee haastatteluaineiston litterointia sekä lopullista tutkimusraporttia. Tietosuojasta on huolehdittu niin, että ketään yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa. Tutkimukseen osallistuminen on ollut täysin vapaaehtoista. Jokainen työntekijä on saanut itse päättää tutkimukseen osallistumisesta. Eettisestä työskentelystä on huolehdittu niin, että jokainen osallistuja sai tarvittavaa tietoa toimintatutkimuksen prosessista sekä aikataulusta etukäteen. Eettisesti tutkimuksessa oli myös huomioitava tutkijan rooli suhteessa tutkittaviin. Työyhteisössä tutkija on johtavassa asemassa, mutta ei esihenkilön roolissa. Tämä on olennainen tieto tutkimuksen ja tulosten luotettavuutta arvioidessa.

4.5 Empiirinen toteutus

Opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi valikoitui toimintatutkimus, sillä sen keinot lisäävät yhteisöllisyyttä sekä tukevat työntekijöiden osallisuutta työhyvinvoinnin kehittämiseen. Lisäksi toimintatutkimukselle on tyypillistä, että sen keinoin löydetään uusia toimintatapoja tai vahvistetaan jo olemassa olevia hyväksi havaittuja tapoja käsillä olevan aiheen kehittämisessä.



Kuvio 5. Kehittämistyön prosessin yhteenveto.

Kuviossa 5. Kehittämistyön prosessin yhteenveto on havainnollistettu tämän kehittämistyön vaiheita. Kehittämistyö alkoi työyhteisön yhteisellä orientaatiotilaisuudella. Tilaisuuden aluksi työyhteisölle esiteltiin yrityksessä alkava työhyvinvoinnin kehittämistyö sekä annettiin tutkimuksen saatekirje (Liite 1.). Tämän jälkeen heille esitettiin kaksi kehittämistyön teemaan havainnollistavaa videota, toinen videoista liittyi työhyvinvointiin ja toinen itsensä johtamiseen. Orientaation lopuksi jokaiselle annettiin kirjallinen kysely (Liite 2.). Kyselyssä oli viisi kysymystä ja asettelussa käytettiin ”sinä” muotoa, sillä se johdattelee ihmistä itsehavainnointiin. Kysely oli tärkeä osa toimintatutkimusta, sillä sen tarkoituksena oli johdatella ja herätellä henkilöstöä tutkittavan aiheen teemaan ja käynnistää kehittämisprosessi mielen tasolla. Lisäksi sen tarkoitus oli käynnistää vuoropuhelua, itsehavainnointia ja sitä kautta työhyvinvointiin liittyvien asioiden reflektointia kohderyhmässä. Tutkimuksessa kyselyn vastauksia ei ole tarkoitus analysoida teoreettisella tasolla tutkimustuloksissa, sillä kyselyn tarkoituksena ei ollut tutkia tai selvittää vaan ainoastaan herätellä kohderyhmää hyvinvoinnin teeman äärelle mielentasolla.

Orientaatiota seurasi sähköasentajien teemahaastattelu, joka toteutettiin ryhmäkeskusteluna lokakuussa 2021. Keskusteluun osallistui yrityksen seitsemän sähköasentajaa. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun runko (Liite 3.) pohjautui kyselystä nousseisiin teemoihin. Teemahaastattelussa toistuivat kyselyn kysymykset ja tämän lisäksi niitä täydennettiin teemoilla, jotka nousivat esiin kyselyn vastauksista. Näiden lisäksi mukana oli syventäviä kysymyksiä, jotka herättivät työntekijöitä pohtimaan asioita laajemmin.

Työntekijöiden teemahaastattelua seurasi Sastek Jyväskylä Oy:n esihenkilöiden haastattelu helmikuussa 2022. Esihenkilöiden haastattelurunko (Liite 4.) pohjautui työntekijöiden haastattelukysymyksiin. Tämän lisäksi haastattelua täydennettiin kysymyksillä, jotka pohjautuivat työntekijöiden haastattelun tuloksiin. Tämän toimintatutkimuksen kannalta oli olennaista, että reflektointia tapahtuisi henkilöstössä koko tämän kehittämistyön prosessin ajan.

5 Opinnäytetyön tulokset

Tässä luvussa kuvaan sähköasentajien työhyvinvoinnin kehittämistyön haastatteluaineistoista saatuja tuloksia. Tuloksista tulee ilmi yrityksessä jo toimivia hyvinvoinnin osatekijöitä ja hyvinvointia lisääviä seikkoja sekä toimia, joita yrityksessä voidaan kehittää niin yrityksen kuin yksilön tasolla. Haastateltavia oli yhteensä yhdeksän. Haastateltavia ei ole koodattu ryhmähaastatteluissa, sillä kehittämistyön osallistujille oli luvattu, etteivät haastattelukommentit ole yksilöitäviä.

5.1 Orientaatio

Kehittämistyö alkoi koko työyhteisölle pidetyn orientaation merkeissä syyskuussa 2021. Tilaisuuden tarkoitus oli toimia orientaationa ja herätellä työntekijöitä työhyvinvoinnin teemaan. Orientaatiossa käytettiin apuna kahta videota, jotka johdattelivat työhyvinvoinnin maailmaan. Tämä orientaatio toimi toimintatutkimuksen ensimmäisenä herättelevänä vaiheena, jonka tarkoituksena oli käynnistää työntekijöiden itse reflektiota. Tämän tueksi esitettiin kirjallisesti työntekijöille viisi kysymystä (Liite 2.), joihin jokainen sai rauhassa vastata. Kyselyyn vastasi 11 työntekijää.

Kyselyn kahden ensimmäisen kysymyksen mukaan, työhyvinvoinnin kehittäminen sai aikaan hyviä positiivisia tunteita, helpotusta, innostusta, tyytyväisyyttä, motivaatiota sekä iloa siitä, että pystyy

vaikuttamaan työyhteisössä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kysyttäessä odotuksista työhyvinvoinnin kehittämistyölle nousi vastauksissa entistä parempi työyhteisö sekä parempi jaksaminen. Kumpaankin kysymykseen löytyi kaksi vastausta, joissa ei osattu kertoa mitä tunteita kehittämistyö herättää tai mitä odotuksia työlle on.

Kyselyn mukaan, työhyvinvoinnin merkitys koettiin pääasiassa hyvin samansuuntaisesti. Eniten vastauksissa korostui työssä, arjessa ja vapaa-ajalla jaksaminen sekä se, että töihin on mukava tulla. Ainoastaan yhdessä vastauksessa ei ollut tunnistettu työhyvinvoinnin merkitystä itselle.

Kyselyn vastauksista siihen, mitä hyvinvointia lisäävää työkaveri on tehnyt itselle ja mitä itse on tehnyt sellaista mikä lisää työkaverin hyvinvointia, löytyi paljon yhtäläisyyksiä. Vastausten keskiöön nousivat seuraavat asiat: kiittäminen, tsemppaaminen, palautteen jakaminen, auttaminen, keskusteluiden aloittaminen, yleinen kohteliaisuus, kehuminen sekä pienet huomion osoitukset.

Orientaation ja kyselyn perusteella työhyvinvoinnin kehittämistyön lähtökohdat työyhteisössä olivat otolliset. Vastauksista oli selkeästi havaittavissa se, että työhyvinvoinnin kehittäminen oli positiivinen asia ja siihen lähdettiin mielellään mukaan.

5.2 Työyhteisössä työhyvinvointia lisäävät tekijät

Työntekijät

Tämän tutkimuksen perusteella sähköasentajat kokevat, että heidän fyysistä työhyvinvointiaan voidaan lisätä sillä, että heillä on työolosuhteisiin ja tehtävään sopivat varusteet. Tämän lisäksi on hyvä huomioida riittävät tauot työpäivän aikana. Kuitenkaan tutkimustuloksista ei tullut ilmi, millainen on riittävä tauotus.

Työntekijät kuvasivat seuraavasti psyykkistä työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. He kokivat, että henkistä hyvinvointia tukee se, että tunnistaa työstä aiheutuvat stressitekijät. Hyvinvointia lisää työn mielekkyys ja kiinnostavuus. On tärkeää, että voi työssä toteuttaa itseään ja pääsee suunnittelemaan itse omaa työtään. Hyvinvointia lisää kivat työtehtävät, eri kokoiset työkohteet ja kohteiden erilaisuus. Työn sujuvuus ja se ettei ole järjetön kiire innostaa. Henkilöstö kokee, että säännöllinen

päivätyö vaikuttaa myönteisesti jaksamiseen ja palautumiseen. Työntekijät kokivat mielekkääksi, että työssä voi oppia uusia asioita mitä ei ole aiemmin tehnyt.

Sosiaalisen hyvinvoinnin osalta tutkimuksesta tuli ilmi, että työntekijät kokevat tällä hetkellä työpaikallaan hyvän työyhteisön toteutuvan. Työkaverit olivat kaikkien mielestä tärkeitä ja ilmapiiri töissä koettiin rennon letkeäksi – töihin on kiva tulla, vaikka olisi huono päivä. Energiset työkaverit auttavat jaksamaan ja yleinen hyväntuulisuus vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. Koettiin tärkeäksi, että työkaverista välitetään ja kysellään kuulumisia ja tuetaan henkisesti. Yhdessä tekeminen, neuvominen ja auttaminen nähtiin hyvinvointia lisäävinä tekijöinä. Työntekijät kokivat myös, että työkaveriin luottaminen ja työkaverin kunnioittaminen ovat tärkeitä asioita hyvinvoinnin kannalta. Työntekijät kokivat, että kannustaminen ja positiivisen palautteen saaminen tuntuvat hyvältä.

Esihenkilöt

Tämän tutkimuksen mukaan esihenkilöt kokivat, että sosiaalinen hyvinvointi on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin lisäämiseksi työyhteisössä. Esihenkilöiden näkemyksen mukaan yhtiössä on tällä hetkellä hyvä ja leppoisa työilmapiiri. Hyvinvoinnin takaamiseksi tärkeänä pidettiin sitä, että työporukka on hyvä, jossa kaikki tuntevat toisensa hyvin.

5.3 Keinoja, joilla yritys voi tukea työntekijöiden työhyvinvointia

Työntekijät

Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan työntekijät ajattelivat, että fyysistä hyvinvointia yritys voi toiminnallaan tukea varmistamalla, että työntekijöillä on saatavilla oikeanlaiset varusteet oikeaan paikkaan sekä tarvittavat työkalut ja välineet kuten kiipeämiseen avustavat välineet. Työyhteisön kesken liikuntahaasteita pidettiin innostavana sekä pohdittiin hierojan mahdollisuutta fyysisen hyvinvoinnin tukemiseen.

Tutkimustuloksien mukaan hyvä ja ennakoiva suunnittelu sekä aikataulujen arviointi koettiin vähentävän työntekijöiden työstä aiheutuvaa stressiä. Hyvinvointia lisäävänä tekijänä koettiin joh-

don oikea-aikainen, ajantasainen sekä selkeä ohjeistus. Myös johdon sisäisen kommunikaation lisäämisen uskottiin lisäävän työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia. Sähköasentajat kokivat, että työn mielekkyyteen vaikuttaa myönteisesti se, että saa tehdä vaihtelevia työtehtäviä sekä oppia uusia asioita. Työntekijät kokivat, että saavat positiivista palautetta työstään, mutta toivoivat myös haasteiden edessä positiivisempaa lähestymistapaa asioihin. Tutkimuksen haastateltava totesi, että

Jos joku homma on mennyt ihan täysin persiilleen niin siinähan se ehkä ruokkisi enemmän sitä, että kokeilisi löytää siltain päin, että lähdettäisi positiivisen palautteen kautta myös eikä lähdettäisi suoraan negatiivisesti miettimään sitä asiaa.

Sähköasentajat toivat esille, että sosiaalista hyvinvointia voisi vahvistaa lisäämällä työyhteisön keskustelukulttuuria. He toivoivat vielä avoimempaa keskustelua esihenkilöiden kanssa ja sähköasentajat kokivat, että yleinen avoimuus lisää hyvinvointia. Avoimuuden lisäämisellä tarkoitettiin,

No siis lähinnä, että saisi kaikki tarvittavat tiedot. Sitä tarkoitan avoimuudella, että ei jätettäisi jotain semmoisia tietoja kertomatta, että ne on oikeasti kiven alla ja niitä pitää koittaa kalastaa ja odottaa pitkän aikaa, että ne niinkun saisi silloin kun niitä tarvii ja ne olisi käytettävissä.

Avoimuuden lisäksi tutkimuksessa tuli ilmi myös työntekijöiden toive, että esihenkilöt kysyisivät työntekijöiltä ennen, kun tulevat kentälle töihin tai missä tehtävässä he olisivat työmaalla eniten hyödyksi. Tätä työntekijät toivoivat erityisesti siksi, että ymmärtäisivät paremmin esihenkilöiden päätöksiä sekä se lisäisi sujuvuutta työmaalla.

Esihenkilöt

Esihenkilöiden mukaan, psyykkistä hyvinvointia yritys voisi tukea ennalta ehkäisemällä työntekijän stressiä ja kuormitusta. Keinoja tähän voisi olla, ettei olisi liikaa työpainetta, esihenkilö antaisi mahdollisimman paljon tukea työkohteissa sekä vierailisi riittävästi työkohteissa ja olisi läsnä. Tutkimustuloksista ilmeni myös, se että psyykkistä hyvinvointia voisi tukea antamalla lisäresursseja työmaille tarpeen mukaan sekä huomioimalla, että työnjohdollinen vastuu ei siirtyisi liikaa asentajille. Esihenkilöiden mukaan,

on hirveän tärkeää, että työmaille ei tulisi semmoista tunnetta, että sen työmaan veto on täysin nokkamiehen harteilla et se on tosi tärkeää se esihenkilön tuki siinä asentajan hommassa

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että esihenkilöt tuovat turvaa työntekijöille rauhoittamalla sekä auttamalla paineiden sietämisessä. Esihenkilöt toivoivat, että yrityksessä olisi matala kynnyksellä tulla juttelemaan kuormittavista asioista, niin henkilökohtaisista kuin työasioistakin. Tutkimuksen perusteella, esihenkilöt ymmärtävät kokonaisvaltaisesti hyvinvoinnin vaikutuksen niin työssä kuin vapaa-ajalla. Tutkimuksessa nousi esille, että esihenkilöt olivat havainneet heidän keskinäisen viestinnän haasteiden vaikutukset työhön ja työyhteisöön.

Sosiaalisen hyvinvoinnin tukemisessa tutkimuksen mukaan esihenkilöt pitivät tärkeänä yhteisöllisyyttä, sen vahvistamista ja tukemista. Yhteisöllisyyttä lisäävänä asiana pidettiin tyky-päiviä, joissa yhteinen hauska tekeminen hitsaa porukkaa yhteen. Esihenkilöiden mielestä työntekijöiden kanssa on kiva hengähtää ja tehdä muutakin kuin töitä yhdessä. Tuloksista kävi myös ilmi, että esihenkilöt ovat havainneet yrityksessä olevan avoin ilmapiiri, jossa uudet työntekijät otetaan mukaan osaksi porukkaa. Tutkimuksen mukaan esihenkilöiden näkemys oli, että sosiaalista hyvinvointia, yhteisöllisyyttä sekä avoimuutta yritys voisi tukea yhteisillä lounailla ja kahvihetkillä, jotka ovat jääneet vähemmälle Korona pandemian myötä.

5.4 Mitä työntekijät voivat itse tehdä hyvinvoinnin eteen

Tutkimustuloksista ilmeni hyvin, että sosiaalinen työhyvinvointi koettiin työntekijöiden mukaan yrityksessä toteutuvan hyvin tällä hetkellä. Työyhteisössä jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työkaverin hyvinvointiin kyselemällä kuulumisia, tarjoamalla apua sekä välittämällä työkaverista. Tämän tutkimuksen mukaan, sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy myös sidosryhmien kanssa toimimista ja heidän huomioimista työmaalla, joka osittain kytkeytyy myös psyykkiseen hyvinvointiin. Kuten tutkimustuloksissa nousi esille sidosryhmien kanssa vuorovaikutteinen ja sujuva yhteistyö vähentää koettua stressiä sähköasentajilla.

Työmaalla on yleensäkin muitakin urakoitsijoita et jos niiden kanssa pystyy hyvin pelaamaan yhteen ja keskustelemaan ja suunnittelemaan niin kyllä sekin helpottaa ja lievittää stressiä

Työntekijöiden kokemuksen mukaan, jokainen voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiin säännöllisellä arjen rytmillä, joka edistää palautumista. Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että työntekijät ovat havainneet liikunnan harrastamisen, palautumisen, levon sekä riittävän unen takaaminen ovat seikkoja, joihin voidaan itse vaikuttaa fyysisen hyvinvoinnin osalta. Fyysisen hyvinvoinnin kehittämistä työntekijät totesivat haastattelussa seuraavaa,

Riittävä levon tarve sitten, että osaisi levätä silloin kun on se hetki

Fyysistä omaa hyvinvointia vois parantaa sillein, että liikkuisi vielä vapaa-ajalla enemmän nii sitten tästä työstä tuleva rasitus ei ota lihaksiin niin pahasti. Ei ole selkä jumissa tai ota polviin niin pahasti jos käy vähän ylimääräistä liikkumassa.

Psyykkistä hyvinvointia tutkimustulosten mukaan, voidaan itse edistää sillä, että työasiat pitää jättää työpaikalle. Työstä pitää irrottautua niin, ettei ajattele vapaa-ajalla töitä. Lisäksi omaa työtehtävien sujuvuutta voi myös itse lisätä ennakoimalla tilanteita mahdollisuuksien mukaan. Seuraavana esimerkki tutkimustuloksista nousseesta ajatuksesta, siitä kuinka omassa työssä voidaan edistää työnsujuvuutta.

Mulla tulee aika paljon toi ennakointi mieleen, että just tuo pitäisi pihalle mennä nii just sattuu tulee kaatamalla vettä ja tai lunta tai kaikkee mahdollista nii ennakoi ehkä just katsoo sitä säätä että mikä päivä on sitten niinku paras päivä mennä tekee niitä pihahommia

Esihenkilö

Tutkimuksen mukaan esihenkilöt ajattelevat, että jokaisen yksilön omalla vastuulla on perusteelliset elämäntavat. Mitä syö, kuinka paljon liikkuu ja miten muuten käyttäytyy elämässä. Tutkimuksessa esihenkilöt kertoivat, että vapaa-ajan palautumiseen on tarjottu pelivuoroja. Psykkisen hyvinvoinnin edistämiseksi esihenkilöt toivoivat, että työntekijät uskaltaisivat kertoa avoimesti, jos työssä on liikaa paineita.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa tuodaan esille tutkimustuloksista muodostetut johtopäätökset. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka sähköasentajien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia voidaan kehittää. Luvussa todetaan johtopäätöksiä yrityksen työhyvinvoinnin nykytilasta sekä siitä, mitkä asiat nousivat keskeisesti esille osana työhyvinvoinnin kehittämistä. Nämä johtopäätökset toimivat runkona yrityksessä tämän tutkimuksen jälkeen jatkuvalla työhyvinvoinnin kehittämisprosessille.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että sähköasentajilla sekä esihenkilöillä oli hyvin samansuuntaisia ajatuksia työhyvinvoinnista sekä hyvinvoinnin nykytilasta yrityksessä. Kummankin ryhmän haastatteluiden vastauksissa nousi esille samanlaisia asioita hyvinvoinnin kehittämiseksi. Haastatteluiden perusteella näkemyksissä ei ollut ristiriitaisuuksia.

Tutkimustulosten mukaan sähköasentajat sekä esihenkilöt kokivat sosiaalisen vuorovaikutuksen, keskustelukulttuurin sekä sosiaalisen ilmapiirin toteutuvan tässä työyhteisössä hyvin. Koko henkilöstö kuitenkin toivoi sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseksi jatkossa johdonmukaisempaa viestintää. Sähköasentajat toivoivat, että he saisivat ajantasaisempaa tietoa asioista, jotka vaikuttavat heidän työnsä sujuvuuteen. Tutkimustuloksista ilmeni, että esihenkilöiden tasolla on tunnistettu viestinnän haasteet sekä sen kehittämisen vaikutukset työhyvinvointiin yrityksessä. Viestinnän kehittämiseksi yrityksessä on jo kehittämistyön aikana tehty parantavia toimenpiteitä.

Tutkimuksesta tuli ilmi, että esihenkilöiden toiveena on, että yrityksen työntekijöiden olisi helppo tulla puhumaan luottamuksellisesti ja matalalla kynnyksellä mistä vain mieltä painavista asioista. Esihenkilöt haluavat olla tukemassa myös niissä tilanteissa, jos työntekijän henkilökohtaisessa elämässä on raskaita ja kuormittavia asioita. Tutkimustuloksiin peilaten, Juutin ja Vuorelan (2015, 48) mukaan esihenkilöt voivat omalla esimerkillään vahvistaa keskustelukulttuurin avoimuutta työyhteisössä lisäämällä luottamusta kertoen rehellisesti sekä aidosti työpaikan tapahtumista.

Vänttinen (2013) on tuonut esille, että Suomessa puhutaan liian vähän yksilön vastuusta työhyvinvointiin. Tätä näkökulmaa vahvistaen tässä kehittämistyössä on haluttu vahvistaa työntekijöiden asiantuntijuutta oman ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Kuten tutkimustuloksista ilme-

nee, työyhteisössä tunnustetaan hyvin yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnista erityisesti elämäntapojen osalta. Tutkimuksessa henkilöstö puhui riittävästä unesta, terveellisestä ravinnosta ja liikunnan merkityksestä omalta kohdaltaan sekä yleisesti. Keskusteluissa nousi esille, että työstä palautumisen keinot ovat jokaisella yksilöllisiä. Esille nousi myös se, että työpäivän aikana palauttavat tauot vaikuttavat työhyvinvointiin. Kehittämistyön avulla saatiin enemmän tietoisuuden myös sitä, mikä on yksilön vastuu koko työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Kuten Kauhanenkin (2016, 87) toteaa, yksilötasolla vastuu on suurin. Tämä korostuu esimerkiksi asenteissa itseen ja työkaverihin, positiivisessa ja rakentavassa asenteessa työyhteisön kehittämiseen (Kauhanen 2016, 88). Yksilön merkitys yhteisölle on merkittävä. Esimerkiksi työhyvinvointia lisää kahvin vieminen työkaverille tai pyyntö lähteä yhdessä lounaalle voi olla pieni ele kysyjälle, mutta sillä voi olla suuri merkitys työkaverin työssäjaksamiseen henkiseen, sosiaaliseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

Tämän kehittämistyön tuloksissa tuli esille, että työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia lisäävät erilaiset ja vaihtelevat työkohteet, joiden myötä he voivat oppia uusia asioita. Tätä tutkimustulosta tukee Virtanen & Sinokki (2014) joiden mukaan hyvinvoinnin toteutumisen kannalta on tärkeää, että osaaminen vastaa työn vaatimuksia ja on riittävän haastavaa. Lisäksi motivaation kannalta on tärkeää, että työtehtävässä on mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen (Virtanen & Sinokki 2014, 201). Psyykkistä hyvinvointia yritys voi tukea tarjoamalla uusia oppimismahdollisuuksia työtehtävissä ja lisätä näin työntekijöiden työstä innostumista.

Tutkimustuloksista ilmeni työntekijöiden toivoivan, että jos joku homma on mennyt pieleen, sen tarkastelua lähestyttäisiin positiivisemmalla otteella. Kuten Manka (2011, 124–125) on todennut, että ongelmia lähestyttäessä ratkaisukeskeisesti sekä antamalla rakentavaa palautetta, lisää se hyvää vuorovaikutusta työyhteisössä. Positiivinen lähestymistapa lisää Rauramon (2012, 99) mukaan myös luottamusta.

Kehittämistyön tutkimustuloksista nousee esille työn imu. Mankan ja Mankan (2018, 109) mukaan sillä tarkoitetaan positiivista tilaa, jossa esiintyy kolme ominaisuutta uppoutuminen, tarmokkuus sekä omistautuminen. On todettu, että työn imulla näyttäisi olevan paljon positiivisia vaikutuksia, sillä se motivoi työntekijöitä aktiiviseen toimintaan ja haluun antaa parastaan töissä sekä työhön sitoutumiseen (Manka & Manka 2018, 109). Tutkimustuloksissa työntekijät kertoivat, että töihin

on mukava tulla, mikä viittaa siihen, että työntekijät kokevat työn imua. Työn imuun vaikuttaa olennaisesti myös se, että tulosten mukaan heillä on mukavat työkaverit ja rento ilmapiiri. Työhön omistautumista kuvaa työntekijöiden toive, että he saavat oppia uusia asioita lisäksi heillä on halu kehittää omaa ammattitaitoa. Manka ja Manka (2018, 109) puhuvat työn imun yhteydestä vapaa-ajan hyvinvointiin kotona, vanhemmuudessa ja parisuhteessa. Tässä tutkimuksessa työntekijät olivat havainneet, että kun töissä asiat sujuvat niin kotonakin jaksaa paremmin ja mieliala on hyvä.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka Sastek Jyväskylä Oy:ssä voidaan kehittää sähköasentajien työhyvinvointia. Tutkimuksen avulla saatiin vastauksia kehittämistehtävään sekä tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen myötä toimeksiantaja sai tärkeää tietoa siitä, mitkä osatekijät työhyvinvoinnissa kaipaavat kehitystoimia. Voidaan todeta, että kehittämistyön tavoite toteutui, sillä toimeksiantajalle saatiin tuotettua tietoa siitä, mikä on työyhteisön työhyvinvoinnin nykytila ja mitkä asiat lisäisivät fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työhyvinvointia työyhteisössä. Tämä opinnäytetyö käynnisti yrityksessä pidempi kestoisemman ja jatkuvan kehittämisprosessin työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämiseksi. Tutkimustuloksissa ilmenneitä kehityskohteita, toimeksiantaja voi hyödyntää kehittämisprosessin seuraavassa vaiheessa, jossa esihenkilöt yhdessä työntekijöiden kanssa suunnittelevat konkreettisia parannus toimia. Työyhteisössä on yhteisesti sovittu kehittämisprosessin seuraava vaihe, jonka työyhteisö toteuttaa itsenäisesti 25.5.2022.

Tässä kehittämistyössä selvitettiin toimintatapoja työhyvinvoinnin lisäämiseen itsensä johtamisen ja osallisuuden keinoin. Osallisuus oli työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeä näkökulma, sillä Vesterinen (2006, 124) ja Kauhanen (2016, 111) ovat havainneet, että työntekijöiden osallistaminen mahdollisimman laajasti työhyvinvoinnin kehittämiseen on avain onnistuneeseen muutokseen työyhteisössä. Osallisuuden kokemus lisää itsessään työhyvinvointia ja sen kautta työntekijöille tulee vaikuttamisen mahdollisuuden kokemus ja sitä myötä myös kokemus kuulluksi tulemisesta. Tutkijana ajattelen, että nämä subjektiiviset kokemukset vaikuttavat yksilön motivaatioon olla mukana tällaisessa kehittämisprosessissa. Se, että yksilön ajatuksilla on merkitystä hänelle itselleen sekä työyhteisölle. Ajattelen myös, että tämä osallisuuden kokemus vahvistaa itsensä johtamisen taitoja. Kun itsensä johtamisen merkitys tulee näkyväksi konkreettisesti omassa työssä niin yksilö uskaltaa ottaa enemmän vastuuta. Tämä vahvistaa yksilön käsitystä siitä, että hän on merkityksellinen. Merkityksellisyyden tunne on yksilön psyykkisen hyvinvoinnin kannalta

tärkeää ja sosiaalinen ympäristö on sen mahdollistaja. Kolun (2020) mukaan työpaikan ilmapiirillä ja kulttuurilla on suuri merkitys merkityksellisyyden kokemuksen mahdollistajana. Tähän vaikuttaa olennaisesti se kohdataanko työyhteisön jäsenet aidosti ja niin, että jokainen tulee kuulluksi ja nähdyksi sekä koetaanko, että jokaisen työpanos on arvokas (Kolu 2020).

Kehittämistyön tuloksista tutkija havainnoi, että esihenkilöiden pitäisi selittää ja kertoa avoimemmin valintoihin ja päätöksentekoon vaikuttaneita seikkoja. Tämä lisäisi yhteistä ymmärrystä ja tulkintojen vaaroilta välttyttäisiin. Konkreettinen esimerkki tutkimustulosten perusteella oli, että työntekijät kaipaisivat perusteluja siitä, että miksi esihenkilöt tulevat joskus tekemään työmaalle tekemään sähköasentajien tehtäviä. Esihenkilöt toivat esille, että he eivät ole perustelleet ja sanoittaneet riittävästi sitä, että miksi he tulevat auttamaan työmaalle ja he haluavat tähän kiinnittää jatkossa huomiota. Esihenkilöt ovat halunneet tulla avuksi työmaalle kiire aikoina ajatellen henkilöstön työssä jaksamista. Työntekijät toivoivat, että esihenkilöt ja sähköasentajat keskustelvat jatkossa mihin työtehtäviin he tarvitsevat eniten apua. Näkemykseni mukaan avoimempi keskustelu lisäisi yhteistä ymmärrystä, luottamusta sekä vahvistaisi yhteistyötä ja työnsujuvuutta työmailla.

Tutkimuksesta on havaittavissa, että kaikilla kehittämistyöhön osallistujilla oli tahtotila kehittää työyhteisön hyvinvointia. Työntekijöiden asenne kehittämistyöhön oli ongelmiin keskittymisen sijaan ratkaisukeskeinen. Työntekijät tunnistivat kuormittavat riskitekijät ja heillä oli näihin ratkaisuehdotuksia. Tutkimuksessa tuli myös esille hiljaista tietoa työntekijöiden tämänhetkisestä työhyvinvoinnista ja siitä, että mitkä asiat he yksilöinä ja työyhteisön jäsenenä kokevat tärkeinä.

Tutkijana ajattelen, että kaikkien ymmärrys työhyvinvoinnin osatekijöistä lisääntyi itsehavainnoinnin kautta ja samalla syntyi oppimisprosessi, jonka tavoitteena oli yhteinen tahtotila työhyvinvoinnin lisäämiseksi työyhteisössä.

Eettisyys ja luotettavuus

Kehittämistyössä pyrittiin huomioimaan mahdollisimman hyvin tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus. Kehittämistyö aloitettiin perehtymällä perusteellisesti työhyvinvoinnin teoriaviitekehykseen sekä käsitteisiin. Ennen kehittämistyön aloittamista tavoitteet, tutkimustehtävä sekä siitä johdetut

kehittämistehtävät/tutkimuskysymykset määriteltiin ja rajattiin huolellisesti. Huolellisen suunnittelun tarkoituksena oli varmistaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen haastattelut toteutettiin ryhmissä, haastattelut videoitiin sekä litteroitiin.

Kanasen (2012, 165) mukaan saturaatio on yksi tutkimuksen luotettavuuskriteeri, jolla tarkoitetaan sitä, että saadut vastaukset alkavat toistaa itseään. Haastatteluiden luotettavuutta vahvisti se, että kummankin ryhmän haastatteluissa nousi esiin samoja teemoja eikä ristiriitaisuuksia ollut havaittavissa. On oletettavaa, että haastatteluja toteutettiin riittävästi, koska tulokset satureivat keskenään. Saturaatiota vahvisti myös orientaatiokyselyn ja ryhmähaastatteluiden tulokset.

Tutkimuksen haastattelujen luotettavuutta arvioidessa on huomioitava tutkijan rooli suhteessa haastateltaviin. Tutkija on yrityksessä johtavassa asemassa, mutta ei esihenkilön roolissa. Tutkijan roolista huolimatta haastateltavat olivat vastauksissaan suorasanaisia sekä rehellisiä. Tämä havainto vahvistaa myös sitä, että työyhteisössä saa kertoa kokemuksia avoimesti. Tämä tutkijan rooli yrityksessä on myös huomioitava tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta arvioidessa, sillä laadullisessa tutkimuksessa aineistosta esille tuleva tieto on tutkijan tulkinta aineistosta ja se kulkee tutkijan kokemusmaailman läpi.

Tutkimusta on pidettävä luotettavana, sillä tulosten avulla saatiin vastauksia laadittuihin kehittämistehtäviin. Tuomen ja Sarajärven (2018, 149–150) mukaan tutkimuksen eettisestä kestävyttä pohtiessa on tärkeä huolehtia laadukkaasta suunnitelmasta ja tutkimusasetelmasta sekä hyvästä raportoinnista. Tässä kehittämistyössä tutkimuksen luotettavuutta ja eettistä kestävyttä pyrittiin vahvistamaan tekemällä yksityiskohtainen suunnitelma, kirjaamalla tarkasti kehittämistyön eri vaiheet sekä perustelevaan hyvin tehdyt valinnat.

Hyödyt

Tutkimuksesta oli välitöntä hyötyä Sastek Jyväskylä Oy:lle sekä sen työntekijöille. Opinnäytetyö toimi hyvänä aloituksena pidemmälle kehittämistyölle, tuoden työyhteisöön uudenlaisen työntekijöitä osallistavan työskentelytavan kehittämisprosessiin. Tutkimuksesta on havaittavissa, että työskentelytapa on ollut helposti lähestyttävä ja innostava, jolloin saatu tieto on myös aidosti hyödynnettävissä käytäntöön. Kehittämistyössä esille tulleet tulokset ovat yritykselle merkittäviä, sillä

ilman tätä tutkimusta hiljainen tieto työhyvinvoinnista sekä sen kehittämiskohteista ei olisi tullut ilmi. Kehittämistyössä tuotettiin ainutlaatuista tietoa, missä kukaan ei johdattele valmiin mallin ääreen vaan aidosti ihmiset tuottavat sen mitä kaipaavat. Se laajentaa työntekijän ymmärrystä hyvinvoinnista ja opettaa tuntemaan paremmin minkälainen työhyvinvoinnin edistäminen voimaannuttaa häntä ja lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia, työssä jaksamista, työn iloa ja työnviihtyvyyttä.

Tarve työhyvinvoinnin tutkimukselle Sastek Jyväskylä Oy:ssä oli todellinen, sillä yrityksessä ei ole aiemmin toteutettu henkilöstötutkimuksia. Opinnäytetyön selkeä viitekehys tuki tutkimuksen jäseneltyä onnistumista. Toimintatutkimus sopi mielestäni kehittämistyöhön hyvin, sillä se kytkeytyi konkreettisesti käytäntöön. Toimintatutkimuksessa aktiivinen tekeminen ja ajattelu vuorottelevat. Ajattelua tässä toimintatutkimuksessa vahvisti se, että orientaatio käynnisti itsereflektiota ja mahdollisti omiin asioihin vaikuttamisen osallisuuden kautta. Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa pohdin sitä, että miksi haastattelen sähköasentajat ja esihenkilöt erikseen. Ajattelin tuolloin, että saan näkökulman siihen miten kahdesta eri roolista sähköasentajat ja esihenkilöt näkevät työhyvinvoinnin Sastek Jyväskylä Oy:ssä. Ajattelin, että eri työrooleissa työskentelevien erilaiset tulokulmat työhyvinvoinnin kehittämiseen tulevat näin parhaiten esille ja syntyy vuoropuhelua. Nyt voin todeta, että työryhmän jakaminen kahteen oli hyvä ratkaisu, sillä koen, että kummassakin ryhmässä uskallettiin kertoa asioita ja näkemyksiä avoimesti. Ajattelen, että haastateltavilla oli yhteinen päämäärä, joka lisäsi osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Ryhmähaastatteluissa muiden tuki ja ajatukset myös ohjasivat keskustelua luontevasti eteenpäin.

Laajemmin tutkimuksen hyötyä pohtiessa, on todettava, että vaikka tutkimus on tehty Sastek Jyväskylä Oy:n tarpeita ajatellen, niin kehittämäni työhyvinvoinnin kehittämisen mallia voidaan käyttää hyvin laajasti. Kehittämistyön tapa kerätä tietoa henkilöstöltä ja menetelmät tutkia hyvinvoinnin osatekijöitä ovat hyödynnettävissä laajasti toimialasta riippumatta yrityksissä, joissa halutaan työntekijöiden tuottavan itse tietoa heille merkityksellisistä työhyvinvointia lisäävistä seikoista. Tutkijana olen todennut, että orientaatiolla oli merkittävä vaikutus siihen, että työyhteisössä tuli yhteinen ymmärrys siitä, mitä tältä kehittämistyöltä haetaan. Ajattelen, että orientaatio voi käynnistää oppimisprosessin, jossa yksilö oppii tunnistamaan itsehavainnoinnin kautta itselleen merkityksellisiä työhyvinvointia lisääviä konkreettisia asioita. Sekä auttaa näkemään itsensä johtamisen taitojen myönteisen vaikutuksen omaan työssä jaksamiseen.

Kehittämistyössä selvitettiin Sastek Jyväskylä Oy:n sähköasentajien työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Tutkimuksesta tulleiden tulosten perusteella toimeksiantajalle laadittiin kooste, jota toimeksiantaja hyödyntää henkilöstön kehittämispäivässä. Kehittämispäivässä työntekijät sekä esihenkilöt hyödyntävät tämän työn tuloksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Jatkotutkimuksessa olisi hyvä selvittää, että onko henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista lisääntynyt esimerkiksi psyykkisen hyvinvoinnin osalta.

Lähteet

Fyysinen kunto ja terveys. 2020. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Verkkojulkaisu 14.4.2020. Viitattu 4.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/liikunta/fyysinen-kunto-ja-terveys>.

Hakala, L. 2013. Tuottavuutta työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Verkkojulkaisu 10.12.2013. Viitattu 24.9.2021. <https://tilisanomat.fi/kolumnit/vieraskyna/tuottavuutta-tyoturvallisuudesta-ja-tyohyvinvoinnista>.

Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä – Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. Viitattu 22.4.2022. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>.

Heikkinen, H. Rovio, E. Syrjälä, L. 2006. Toiminnasta tietoon. Kansanvalistusseura. Vantaa.

Henkinen kuormitus. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 7.5.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus>.

Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara P. 2013. Tutki ja kirjoita. 15–17 Uud.p. Bookwell Oy. Vantaa.

International Labour Organization. N.d. Occupational Safety and Health. Workplace health promotion and well-being. Viitattu 15.5.2022. http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-healthpromotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm.

Isola, A-M. Kaartinen, H. Leemann, L. Lääperi, R. Schneider, T. Valtari, S. Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Helsinki. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.9.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki. Yrityskirjat.

Juuti, P. Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus. 5., uud p. Juva.

Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Aka-teen väitöskirja. Lapin yliopistokustannus. Viitattu 23.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>

Kananen J. 2008. Kvali, Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä. Jyväskylän Yliopistopaino.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki. Kauppakamari.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki. Kauppakamari.

Kettunen, P. 2021. Työntekijän osallisuus. Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Helsinki. Gaudeamus.

Kivinen, J. 2022. Sähköasentajan työ. Puhelinkeskustelu 29.3.2022.

Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Helsinki. Suomen mielenterveysseura. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyc3b6paikalla.pdf.

Kokonaisvaltainen hyvinvointi. N.d. Artikkelin Ainoa apteekki verkkosivulla. Viitattu 4.4.2022. <https://apteekinainoa.fi/artikkeli/kokonaisvaltainen-hyvinvointi/>.

Kolu, E. 2020. Korkeintaan vähän väsynyt. Eli kuinka olla tarpeeksi maailmassa, jossa mikään ei riitä. Helsinki. Gummerus. Äänikirja. Kuunneltu 5.5.2022.

Koskinen, S. Lundqvist, A. Ristiluoma, N. 2012. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2012. Tampere. Suomen Yliopistopaino.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 7.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Viitattu 7.5.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Liikunnan terveyshyödyt. 2020. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Verkkojulkaisu 8.4.2020. Viitattu 4.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/liikunta/liikunnan-terveyshyodyt>.

Leskinen, T. Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki. Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki. WSOYpro.

Manka, M-L. Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum pro.

Manka, M-L. Manka, M. 2018. Työhyvinvointi. Helsinki. Alma Talent.

Moilanen, S. 2021. Kaikki tarvitsevat itsensä johtamisen taitoja. Viitattu 28.4.2022. Verkkojulkaisu 11.10.2021. https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi/kaikki_tarvitsevat_itsensa_johtamisen_taitoja.10354.blog.

Osallisuuden edistäminen, 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkojulkaisu 29.10.2020. Viitattu 25.9.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>.

Otala, L & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY

- Palauttava uni. N.d. Suomen mielenterveys ry. Verkkojulkaisu. Viitattu 4.4.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mielenterveys-ja-arjen-taidot/palauttava-uni/>.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell.
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Salojärvi, S. 2010. Työhyvinvointi ja tuottavuus ovat yhtä. Verkkojulkaisu: Talouselämä lehden kolumni 4.3.2010. Viitattu 12.4.2022. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyohyvinvointi-ja-tuottavuus-ovat-yhta/2a1a2335-4e07-38ea-bfc2-c03deec84f19>.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio. UNIpress.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki. Talentum.
- Sydänmaanlakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki. Talentum Media.
- Terveellinen ruokavalio. 2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Verkkojulkaisu 9.3.2021. Viitattu 22.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitseminen/ravitseminen/terveellinen-ruokavalio>.
- Tiedenäiset. 2021. Mitä on kokonaisvaltainen hyvinvointi? Verkkojulkaisu 24.4.2021. Viitattu 8.4.2022. <https://www.tuumakustannus.fi/artikkelit/kokonaisvaltainen-hyvinvointi>.
- Työeläkealan tutkimus: Eri sukupolvia tarvitaan työpaikoilla. 2018. Sähköliitto. Verkkojulkaisu 28.6.2018. Viitattu 21.9.2021. <https://www.sahkoliitto.fi/ajankohtaista/tyoelakealan-tutkimus-eri-sukupolvia-tarvitaan-tyopaikoilla>.
- Työhyvinvointi on yhteinen asia. N.d. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 19.9.2021. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>.
- Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 25.9.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Uud. p. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Sähköasentaja. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 29.3.2022. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/sahkoasentaja>.
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki. WSOYpro.
- Vilen, M. Leppämäki, P. Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki. WSOY.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Virtanen, P. Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma.

Vänttinen, T. 2017. Mistä työhyvinvointi syntyy? Youtube-kanava Ellun kanat julkaisu 9.3.2017. Viitattu 18.9.2021. <https://www.youtube.com/watch?v=rTC3Ayg95gU>.

Liitteet

Liite 1. Kehittämistyön saatekirje

SAATEKIRJE

25.9.2021

Tutkimuksen nimi

Sähköasentajien työhyvinvoinnin kehittäminen

Pyyntö osallistua kehittämistyöhön tiedonantajana

Pyydän teitä osallistumaan kehittämistyöhön, joka on osa Sandra Häyrisen Tradenomi opintoja. Kehittämistyön tavoitteena on kehittää henkilöstön työhyvinvointia teidän työyhteisössänne. Kehittämistyön tarkoitus on vahvistaa henkilöstön osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollisuutta ja sitä kautta tukea itsensä johtamista osana työhyvinvointia.

Osallistumisen vapaaehtoisuus

Kehittämistyö alkaa orientaatio tapaamisella 28.9.2021. Tähän kehittämistyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Mikäli päätätte osallistua työyhteisön yhteiseen teemahaastatteluun 15.10.2021 pyydän teitä allekirjoittamaan tämän saatekirjeen lopussa olevan suostumuksen. Mikäli ette halua osallistua kehittämistyöhön, pyydän teitä ilmoittamaan siitä minulle orientaation yhteydessä.

Kehittämistyön toteutus ja tietosuoja

Kehittämistyö toteutetaan koko työyhteisön yhteisellä teemahaastattelulla 15.10.2021 Hotelli Versossa. Haastattelun arvioitu kesto on 60–90 min. Haastattelu videoidaan. Haastattelun tallenne analysoidaan sisällönanalyysin avulla ja tämän jälkeen tallenne tuhotaan. Kehittämistyöhön osallistuneiden henkilöiden nimet tai muut henkilötiedot eivät tule ilmi tutkimusraportissa. Tutkimustuloksissa ja muissa aineistoissa teihin viitataan ainoastaan nimikkeellä tiedonantaja.

Kehittämistyön hyödyt

Kehittämistyön tavoitteena on selvittää Sastek Jyväskylä Oy:n henkilöstön työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on lisätä työntekijöiden yhteisöllisyyttä, työntekijöiden osallisuutta ja itsensä johtamisen taitoja osana työhyvinvoinnin kehittämistä.

Lisätietoja

Mikäli teillä on kysyttävää kehittämistyöstä. Voitte olla yhteydessä tutkijaan Sandra Häyriseen puhelimitse 044 300 7722 tai sähköpostilla sandra.hayrinen @sastekoy.com

Yhteistyöstä kiittäen, *Sandra Häyrinen*

Allekirjoituksellani vahvistan, että osallistun tiedonantajana tutkimukseen.

____.____.2021 Jyväskylässä

Liite 2. Orientaatio kysely

1. Millaisia tunteita sinulla herää, kun olet osallisena kehittämässä tämän työyhteisön työhyvinvointia?
2. Mitä odotat tältä työhyvinvoinnin kehittämistyöltä?
3. Mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee?
4. Mikä sinusta on tuntunut kivalle mitä joku toinen on tehnyt, josta sinulle on tullut hyvä mieli työyhteisössä?
5. Mitä sinä olet tehnyt sellaista viimeisen kuukauden aikana, joka on lisännyt sinun tai työkaverisi työhyvinvointia?

Liite 3. Sähköasentajien teemahaastattelun runko

Teemahaastattelu

Työhyvinvointia yleisellä tasolla, ajatusten herättelyä, vastauksia voidaan käyttää tukemaan syventävää toistoa.

Kertoisittekö minulle, mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?

Mihin työhyvinvoinnin osa-alueeseen sinun mielestäsi tässä työyhteisössä kannattaisi kiinnittää enemmän huomiota?

Mitä työhyvinvoinnissa voisimme konkreettisesti kehittää?

Työntekijä itse, omaa havainnointia omasta tekemisestä sekä vaikuttavuudesta:

Mitä sinä itse voit tehdä lisätäksesi omaa työhyvinvointiasi?

Mitä sinä itse voit tehdä lisätäksesi työkaverin hyvinvointia?

Mitä sinä voit tehdä lisätäksesi hyvinvointia työyhteisössä?

Miten työnantaja voisi tukea työhyvinvointia:

Millä keinoilla te toivoisitte työnantajan tukevan teidän työhyvinvointianne? fyysistä, psyykkistä, sosiaalista?

Mitä toivoisitte esimieheltänne työhyvinvoinnin tueksi?

Työ ja sen elementit:

Mitkä työtehtävät saavat sinut innostumaan työstäsi?

Mitkä asiat sinun mielestäsi tekevät sinun työstä mielekäästä?

Koetko itsesi merkitykselliseksi tämän hetkessä työtehtävässasi?

Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että sinulle tulee tämä merkityksellinen kokemus tai jos tällä hetkellä et koe olevasi merkityksellinen mitkä tekijät siihen vaikuttaa?

Työyhteisö:

Millainen työilmapiiri innostaa sinua?

Millaista positiivista palautetta toivoisit työhösi liittyen?

Lisäkysymykset haastattelun tueksi:

Millaista tietoa haluaisitte vielä saada työhyvinvoinnin kehittämiseen?

Mikä tähän asti keskustelussamme on sinulle kiinnostavaa tai mistä haluaisit keskustella lisää?

Liite 4. Esihenkilöiden teemahaastattelun runko

Kertoisitteko minulle, mitä työhyvinvointi teille merkitsee?

Mitä te ajattelette, minkälaiset asiat ovat tärkeitä teidän työntekijöillenne?

Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia työyhteisössä?

Millä keinoilla yritys voi tukea työntekijöitä hyvinvoinnissa?

Mitä työntekijät itse voivat tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi?

Tässä kohtaa kerron työntekijöiden keskustelusta nousseita ajatuksia työhyvinvoinnista.

Nyt kun kuulitte työntekijöiden ajatuksia työhyvinvoinnista, niin miten ajattelisitte, että näitä asioita voidaan jatkossa yhdessä kehittää?

Miten työntekijöitä voidaan ottaa paremmin mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen?

Mitä työhyvinvoinnissa voisitte konkreettisesti kehittää?

Miten koette viestinnän toteutuvan yrityksessä tällä hetkellä?

Miten työnjohdon välistä viestintää voi kehittää niin, että se parantaa työntekijöiden työssä suoriutumista?

Miten näette, että työntekijöitä voisi tukea enemmän fyysisen hyvinvoinnin osalta ja auttaa työstä palautumisessa?

Miten työntekijöille voisi paremmin kuvata projektien prosesseja, että he voisivat paremmin ennakoida työssä, joka ehkäisisi kiirettä ja stressiä työssä?

Tämän keskustelun perusteella mitä olemme nyt käyneet läpi, milloin on ensimmäinen yhteinen keskustelu työntekijöiden kanssa työhyvinvoinnin kehittämisen teemoista?