

PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS OSANA
TYÖHYVINVOINTIA

Ronkainen Hanna Mari

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

2023

Liiketalouden koulutus
Tradenomi (AMK)

Tekijä	Hanna Mari Ronkainen	Vuosi	2023
Ohjaaja	Satu Valli		
Toimeksiantaja	Ei toimeksiantajaa		
Työn nimi	Psykologinen turvallisuus osana työhyvinvointia		
Sivumäärä	38 + 7		

Opinnäytetyössä selvitettiin kyselytutkimuksella, kuinka vastaajat voivat työpai-koillaan ja millainen psykologinen turva niissä vallitsee. Kysely tehtiin määrälli-senä tutkimuksena käyttäen Webropolilla luotua kysymyslomaketta. Kyselyä ja-ettiin sosiaalisen median kanavissa tarkoituksena tavoittaa mahdollisimman monta työssä käyvää ihmistä. Tietoperusta muodostui teoriasta, johon tietoa ha-ettiin fyysisestä ja psykososiaalisesta työhyvinvoinnista, sekä psykologisesta tur-vallisuudesta. Näihin pohjautuen muodostettiin myös kysymykset tutkimusaineis-ton keruuseen.

Vastauksista kävi ilmi, että vastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä ja he kokevat työnsä merkitykselliseksi ja työhyvinvointinsa hyväksi. Multitaskaami-nen on yleistä ja sitä joutuvat tekemään lähes kaikki vastaajat. Myös työpäiviä venytetään, jotta päivittäiset työtehtävät saadaan hoidetuiksi. Mahdollisesti näi-den takia lomat menevät osittain työstä palautumiseen, mutta muuten vapaa-ajalla päästään irti työasioista. Psykologisen turvallisuuden tunne koettiin hy-väksi. Ongelmakohdiksi nousivat tunne siitä, että ei tule kuulluksi, ettei esihenki-lölle ei voi antaa palautetta ja ettei esihenkilö omalla esimerkillään edistä tiimin psykologisen turvallisuuden tunnetta.

Opinnäytetyön tekeminen herätti kiinnostuksen tutkia aihetta lisää ja toiveen siitä, että saatua tietoa voi hyödyntää mahdollisimman paljon työuralla.

Avainsanat työhyvinvointi, psykologinen turvallisuus, henkilöstöjoh-taminen, työkyky

Degree Programme in Business
Administration
Bachelor of Business Administration

Author	Hanna Mari Ronkainen	Year	2023
Supervisor	Satu Valli		
Commissioned by	No commissioner		
Title	Psychological safety as a part on well-being at work		
Number of pages	38 + 7		

In the thesis, a survey was conducted to examine how respondents perceive their workplaces and what kind of psychological safety exists there. The survey was conducted as a quantitative study using a questionnaire created with Webropol. The survey was distributed through social media channels with the aim of reaching as many working people as possible. The theoretical framework was based on physical and psychological well-being at work, as well as psychological safety. Based on these, the questions for the research data collection were also formed.

The responses showed that the respondents are generally satisfied with their work and they feel that their work is meaningful and their well-being at work is good. Multitasking is common and almost all respondents have to do it in their daily work. Workdays are also extended to get daily tasks done. Possibly because of this, vacations partially go towards recovering from work, but otherwise free time is used to disconnect from work matters. The feeling of psychological safety was perceived as good. The problem areas were the feeling of not being heard, the inability to give feedback to the supervisor, and the supervisor not promoting the team's sense of psychological safety through their own example.

The thesis sparked an interest in further exploring the topic and a desire to use the obtained knowledge as much as possible in one's career.

Keywords well-being at work, psychological safety, personnel management, working ability

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI	6
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	6
2.2	Fyysiset kuormitustekijät.....	7
2.3	Psykososiaaliset kuormitustekijät ja henkinen hyvinvointi.....	8
2.4	Työn kuormituksen hallinta	9
2.4.1	Esihenkilön rooli	9
2.4.2	Työntekijän vastuu omasta jaksamisestaan	10
2.5	Hyvinvoivan työyhteisön merkitys yritykselle	11
2.5.1	Henkilöstö yrityksen menestystekijänä.....	11
2.5.2	Vastuullisuus ja työnantajakuva	11
3	PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS	13
3.1	Psykologisen turvallisuuden määritelmä.....	13
3.2	Psykologisen turvallisuuden merkitys	14
3.3	Psykologisen turvallisuuden ylläpitäminen.....	16
4	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT	18
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta	18
4.2	Tutkimusmenetelmän perustelut.....	19
4.3	Luotettavuustarkastelu.....	19
5	TYÖHYVINVOINTI KYSELYN TOTEUTUS JA TULOKSET.....	21
5.1	Kyselyn toteutus	21
5.2	Henkilökohtainen kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista.....	23
5.3	Henkilökohtainen työhyvinvointi työnantajan näkökulmasta	24
5.4	Kokemukset tämänhetkisestä psykologisen turvallisuuden tunteesta..	26
5.5	Kokemukset oman työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta.....	28
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	32
	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET	38

1 JOHDANTO

Tänä päivänä ympäröivä maailma on arvaamaton ja monimutkainen. Tämä sama kompleksisuus ulottuu myös työpaikoille ja tiimeihin. Maailma muuttuu, työt muuttuvat ja siinä samassa tavat työn tekemiselle. Tässä monimutkaisessa kuviossa yhteisten tavoitteiden saavuttaminen vaatii yhteistyötä, riskinottoa, tiedon ja kokemusten jakamista sekä jatkuvaa oppimista. Näiden kaikkien saavuttaminen on mahdollista vain, jos työpaikalla vallitsee hyvä psykologinen turvallisuus. (Työterveyslaitos 2020.) Psykologisen turvallisuuden aste puolestaan määrittelee sen, kuinka hyvin tästä muutoksesta ja jatkuvasta liikkeestä suoriudutaan ja miten kyetään kohtaamaan ympärillä vallitsevasta todellisuudesta (Freese 2021). Psykologinen turvallisuus on yksilöllisesti koettu asia, jota kuitenkin käsitellään ryhmätasolla. Ryhmän psykologisen turvallisuuden tason huomaa, kun esittää itselleen muutaman kysymyksen. Tunnenko, että olen tervetullut kaikkine vikoineni ja huolineni? Uskallanko tuoda erilaisen näkemykseni esille ilman, että joudun siitä naurunalaiseksi tai kukaan ottaa asiaa henkilökohtaisesti? (Freese 2021.)

Opinnäytetyö toteutetaan määrällisellä tutkimuksella, jonka avulla kartoitetaan vastaajien kokemus omasta tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan. Kuinka hyvin työhyvinvointi ja siihen liittyvä psykologinen turvallisuus on huomioitu ja tuotu esiin suomalaisilla työpaikoilla ja miten työntekijät kokevat sen. Lisäksi selvitetään mikä on esihenkilön rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Opinnäytetyölle ei ole toimeksiantajaa, vaan oma mielenkiinto ja omakohtaiset kokemukset antoivat syyn tutkia asiaa lisää. Samalla lisääntyvät työkalut tulevaisuuden työelämää ja uraa ajatellen.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittyminen on alkanut 1970-luvulla jatkuen tähän päivään asti. Jokainen vuosikymmen on tuonut oman lisänsä aina sen hetkisen tietämyksen mukaisesti. Työmarkkinajärjestöt vaikuttivat työsuojelun kehittymiseen 70-luvulla ja työntekijöiden altistumiseen alettiin kiinnittää huomiota 80-luvulla. Tällöin työympäristöjä alettiin kehittää turvallisemmiksi niin, että altistavia tekijöitä pystyttäisiin hallitsemaan paremmin. 1990-luku ja sen lamavuodet mullistivat koko työhyvinvoinnin ajattelun. Kun aikaisemmin keskityttiin tarkastelemaan työhyvinvointia yksilötasolla, toi uusi ajatusmaailma mukaan ryhmänäkökulman ja ihmiset jakaantuivat kahteen sen mukaan, kumpaa näkökulmaa he kannattivat. Siirryttäessä 2000-luvulle on pelkän taloudellisen businessajattelun rinnalle tullut tietoisuus siitä, että työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta huolehtiminen on yhtä lailla yrityksen kilpailuvaltti. (Mannermaa 2022, 396–397.) Työhyvinvointi rinnastettiin pitkään fyysiseen ergonomiaan. Vuosikymmenten saatossa työn tekemisen luonne on kuitenkin muuttunut ja niin sanottu tietotyö on lisääntynyt. Tämän päivän työhyvinvoinnissa tuleekin kiinnittää fyysisen ergonomian lisäksi huomiota kognitiivisen ergonomiaan eli siihen miten paljon työ kuormittaa älyllisiä resursseja, eli aivoja. (Aro 2018, 94.)

Kun työntekijä voi työpaikallaan hyvin, hän on motivoitunut ja edistää omalla toiminnallaan koko työyhteisön hyvinvointia. Hänen työnsä on tuottavaa ja hän saa tulosta aikaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä on vähän vaihtuvuutta ja sairauspoissaoloja ja positiivinen tunnetila syntyy työstä. Työ on mielenkiintoista ja onnistumisista saadaan tunnustusta. Työssä saavutetaan Flow-tiloja, jotka tulevat siitä, että työn vaativuus ja työntekijöiden taidot ovat tasapainossa. (Tutkimusryhmä 2023.) Positiivinen tunnetila on tärkeää myös palautumisen kannalta. Suurin osa palautumisesta tapahtuu nukkuessa ja unta tulee saada yhtäjaksoisesti riittävän paljon. Negatiivinen tunnetila ja ikävät työasiat vaikuttavat heikentävästi unen laatuun ja voivat vaikeuttaa nukahtamista. Mikäli työasioita ei ehdi käsitellä

päivän aikana, jatkavat aivot sitä yöllä, jolloin uni jää pinnalliseksi ja unen virkistävä vaikutus vähäiseksi. (Aro 2018, 102.)

Hyvinvoivaa työyhteisöä on johdettu hyvin. Työ on turvallista ja työntekijät kokevat sen merkityksellisenä. Kun työssä voidaan hyvin, vaikuttaa se koko elämään arjen sujuvuutena ja jaksamisena. Kun työhyvinvointia parannetaan, paranee samalla myös yrityksen tuottavuus. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 8:2) velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan tulee lain mukaan selvittää myös työn aiheuttamat fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Työnantajan on työterveyshuollon selvityksen mukaisesti vähennettävä työtä kuormittavia tekijöitä, mikäli tällaisia havaitaan. (Mannermaa 2022, 305.)

Työhyvinvointi koostuu siis työntekijään itseensä kuuluvista tekijöistä eli fyysisestä ja henkisestä kunnosta ja työympäristöstä. Kun tarkastellaan työntekijän kokonaishyvinvointia, otetaan siihen mukaan myös yksityiselämän asiat ja tapahtumat. Mikäli työpaikalla ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin voi siitä seurata työpahoinvointi. Se näkyy poissaoloina, alisuoriutumisenä, työntekijöiden vaihtuvuutena ja sitä kautta huonona asiakaskokemuksena. Esihenkilöillä tämä näkyy niin, että he joutuvat hoitamaan pahoinvoinneista aiheutuvia akuutteja ongelmia kuten loppuun palamisia. (Viitala 2021, 43–44.)

2.2 Fyysiset kuormitustekijät

Yksi työn fyysinen kuormitustekijä on muun muassa melu, joka voi pahimmillaan altistaa ammattitaudille. Tätä on pystytty vähentämään automatiikalla ja suojainten parantumisella. Toinen fyysinen kuormitustekijä voi olla valaistus, jonka riittämättömyys rasittaa silmiä ja lisää epäviihtyisyyttä. Puolestaan sen ollessa hyvä on työtila turvallinen ja viihtyisemmän tuntuinen. Nämä, mukaan lukien ilmanvaihto ja lämpötila luovat työn sisäympäristön. Työturvallisuuslain (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 10:2) perusteella työnantaja vastaa siitä, että työympäristö on terveellinen ja turvallinen. Tämä varsin laaja vastuu koskee myös sisäilmaa, jonka ollessa huono voi siitä aiheutua jopa työkyvyttömyyttä. Huomioitavaa on myös se, että huonon sisäilman kokemukset eivät ole pelkkiä kosteusvaurioita,

vaan tässäkin työntekijöiden omalla toiminnalla on merkitystä. Tupakointi, hajusteet, sisustukseen käytetyt materiaalit ja ihmisten henkilökohtainen hygienia yhdistettynä korkeaan stressitasoon ja huonoon työilmapiiriin lisäävät tunnetta sisäympäristön epämukavuudesta. (Mannermaa 2022, 177, 191, 204–205.)

Fyysistä kuormitusta voidaan vähentää kehittämällä työtä niin, että työn yksipuolisuus ja kova rasitus vähenevät. Huomiota tulisi kiinnittää työasentoihin, työn yksipuolisuuden vähentämiseen ja tilajärjestelyihin. Turvallisuusohjeiden laiminlyönnistä annetaan palautetta heti ja puolestaan kiitosta niiden noudattamisesta. (Viitala 2021, 162.)

2.3 Psykososiaaliset kuormitustekijät ja henkinen hyvinvointi

Psykososiaalisten kuormitustekijöiden kokemus on yksilöllinen. Siihen vaikuttavat esimerkiksi työntekijän sukupuoli, ikä, terveys ja työkyky. Jokaisen on itse arvioitava kuinka paljon työstään saa suhteessa sen kuormittavuuteen. Mikäli työn kuormituksesta palautuminen on huonoa, kuormitus lisääntyy ja se vaikuttaa haitallisesti työtehtävistä suoriutumiseen. Psykososiaalinen kuormittavuus voi johtua tiimin tai koko työyhteisön henkilöstön sisäisistä suhteista, yksittäisistä työtehtävistä tai koko työn luonteesta, jos ne on suunniteltu huonosti tai työn tekemisen edellytyksistä ei ole huolehdittu. (Mannermaa 2022, 303–304.) Liian pitkään kestänyt stressitila aiheuttaa pikkuhiljaa psyykkisiä ja fyysisiä oireita ja näiden kirjo on laaja. Yöunen laatu voi huonontua, flunssan oireet tai ärtyneisyys vaivaavat, muisti pätkee ja oireita voi olla vatsassa ja jopa sydämessä. Uniongelmat laukaisevat väsymyksen kierteen ja palautumista ei tapahdu. Kaikki yksilöt oirehtivat eri tavalla ja hyvinvoivienkin työntekijöiden jaksamisesta tulee huolehtia. (Karjalainen 2020, 40–41.)

Puhuttaessa työn henkisestä kuormittavuudesta, palautumisesta, stressistä, selviytymiskyvystä ja pärjäämisestä mainitaan usein sana resilienssi. Se tarkoittaa työntekijän tai koko tiimin kykyä selvitä kuormittavista tilanteista ja stressistä. Resilienssi ei ole sisäsyntyistä, mutta jotkut ovat joustavampia ja sinnikkäämpiä eli resiliентtejä yksilöitä. Tällainen henkilö pystyy stressitilanteen kohdatessa suoja-

maan itseään ja kohtamaan tilanteen itselleen sopivimmalla tavalla. Hän ei mu-rehdi ja toipuu tilanteesta nopeasti. Resilienssiä pystyy kuitenkin kehittämään opettelemalla tunnistamaan kuinka voi parhaiten kohdata stressitekijöitä. Näin voi oppia aktivoimaan itsessään resilienssipotentiaalin. Työyhteisössä potentiaalia li-säävät ymmärrys kriisitilanteista mahdollisuutena ja esihenkilötasolla luottamus ja itsensä tunteminen. (Mannermaa 2022, 318.)

2.4 Työn kuormituksen hallinta

2.4.1 Esihenkilön rooli

Kuormitustilanteessa esihenkilön tehtävänä on auttaa työntekijöitä ja hän joutuu-kin jatkuvasti valitsemaan henkilö- ja asiajohtamisen välillä. Esihenkilön tulee olla mahdollistaja, joka motivoi ja vastaa siitä, että työt sujuvat. Hyvä esihenkilö kuun-telee alaisiaan, tarvittaessa ottaa asiat ajoissa puheeksi ja tekee päätökset pe-rustellen ne alaisilleen. Vaikka psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa esi-henkilöllä on keskeinen rooli, on jokaisen työntekijän kannettava oma vastuunsa edistämällä ja tukemalla työn tekemistä ja annettuja tavoitteita sekä tiimin jäsen-ten välistä yhteistyötä. (Mannermaa 2022, 310.)

Varomerkit liittyvät mielenterveyteen, mutta esihenkilöt voisivat havainnoida niitä myös työpaikalla ja ottaa mukaan osaksi johtamista. Varomerkkejä voivat olla nukkumisvaikeudet tai välinpitämättömyys omasta ulkonäöstä, lisääntyneet työ-terveyshuollon käynnit tai sairauspoissaolot. Mikäli näistä asioista ei ole koskaan työntekijöiden kanssa keskusteltu voi ulkopuolisen olla hankala niitä tunnistaa. Henkilö itsekään ei välttämättä näitä tunnista tai halua tunnistaa. Monesti asioi-den puheeksi ottaminen riittää jo korjaamaan tilannetta. Ihan yksikertaisinta on kysyä työntekijöiden vointia. Tällä esihenkilö myös osoittaa olevansa oikeasti kiinnostunut alaisensa jaksamisesta. (Alahautala & Huhta 2018, 138.) Hänen tu-lisikin tuntea työn psykososiaalinen kuormitus ja omat alaisensa niin hyvin, että huomaisi mikäli kuormitukseen alettaisiin reagoida ja siitä oireilla (Karjalainen 2020, 53).

Kaijala ja Tolvanen (2020, 90–92) kirjoittavat, että yritysten kestävä kehityksen tavoitteet ovat ulottuneet koskemaan myös johtamista ja kestävä johtaminen onkin tämän päivän trendi ympäri maailmaa. Muutos ei kuitenkaan tapahdu hetkessä ja vastuullinen johtaminen voikin olla yrityksen yksi kehityskohde. Vastuullinen esihenkilö ottaa huomioon työntekijöiden elämäntilanteet ja huomioi, että yrityksen tavoitteet eivät mene heidän jaksamisensa edelle, sekä tarkkailee heidän ajan käyttöönsä. Vastuullisesti johdetussa yrityksessä henkilöstö pääsee kehittämään itseään ja kasvattamaan osaamistaan tulevaisuuden tarpeisiin. Vastuullisuus on myös läpinäkyvyyttä, joka ilmenee avoimena keskusteluna, johdon päätösten perusteluna ja mahdollisuutena esittää eriäviäkin mielipiteitä.

2.4.2 Työntekijän vastuu omasta jaksamisestaan

Työnantaja vastaa siitä, että työympäristö on terveellinen ja siellä on turvallista työskennellä. Mutta jokaisella työntekijällä on kuitenkin velvollisuus myös huolehtia itse omasta jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan ja että on siinä kunnossa, että suoriutuu hänelle annetuista tehtävistä. Olemme vastuussa omista elintavoistamme ja työkykymme ylläpidosta. Meidän tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja käyttäytyä asiallisesti ja ystävällisesti muita työntekijöitä kohtaan. (Alahautala & Huhta 2018, 71–73.)

Mikäli työ vie kaikki voimavarat verrattuna siihen mitä se antaa, uuvuttaa se terveimmänkin ihmisen. Työntekijän vastuulla onkin alkaa selvittämään syitä, mikäli havaitsee itsessään merkkejä stressistä tai väsymyksestä. Jatkuva väsymys on merkki univajeesta ja mielialojen vaihtelut ja muistivaikeudet taas ylikuormittumisen oireita. Oireita ei tule peitellä, vaan ottaa ajoissa puheeksi esihenkilön kanssa. Pitkäkestoinen työuupumus voi altistaa vakavillekin sairauksille. (Karjalainen 2020, 52–53.)

2.5 Hyvinvoivan työyhteisön merkitys yritykselle

2.5.1 Henkilöstö yrityksen menestystekijänä

Työntekijät ovat jokaisen yrityksen tärkein osa. Ilman heitä ei synny työtä ei varsinkaan sitä tuottavaa työtä. Heihin investoiminen kannattaa sillä hyvinvoivat työntekijät ovat tyytyväisiä ja sitoutuneempia yritykseen. Juuri tällainen henkilöstö on yrityksen perusta kasvulle ja menestykselle. Hyvinvoivalla henkilöstöllä on tahto tehdä parhaansa ja he ovat ylpeitä työstään. Tämä antaa tilaa innovaatioille ja vaikuttaa positiivisesti yrityksen liikevaihtoon. (Hautanen 2021.) Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa suoraan myös positiiviseen asiakaskokemukseen, joka puolestaan vaikuttaa muun muassa asiakasuskollisuuteen. Yritysten tulisivin mitata henkilöstökokemuksen yhteyttä asiakaskokemukseen ja miten nämä yhdessä vaikuttavat yrityksen tulokseen. (Kaijala & Tolvanen 2020, 215.)

Monessa maailmalla menestyneessä yrityksessä kuten Starbucks ja Google ollaan sitä mieltä, että henkilöstö on heidän tärkein menestystekijänsä. Nämä yritykset ovatkin sijoittuneet korkealle tutkimuksissa, joissa tutkitaan henkilöstökäytänteiden tilaa, kuten esim. Workforce 100 tutkimuksessa. Nykyään yritysten panostamista henkilöstöön tutkitaan paljon. Tällaisia tutkimuksia ovat mm. maailman parhaat työpaikat (Great Place To Work), terveimmät elämäntavat omaavat työpaikat (Best Employes for Healthy Lifestyles), parhaat työpaikat eläköityä (30 Best Workplaces to Retire From) ja monet muut. Tämä kertoo siitä, että yrityksissä on ymmärretty, että henkilöstö on heidän tärkein resurssinsa ja siihen tulee panostaa. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 51–52.)

2.5.2 Vastuullisuus ja työnantajakuva

Vastuulliseen yrityskulttuuriin liittyy oleellisena osana psykologinen turvallisuus ja yhtenä sen osana yhdenvertaisuus, jonka mukaan kaikki ovat samanarvoisia taustastaan riippumatta. Psykologisen turvallisuuden ylläpitäminen vaatii yritykseltä lahjomattomuutta, oikeudenmukaisuutta ja vastuullisuutta, joka onkin nykyään tärkeä osa yritysten brändiä, jota tuodaan voimakkaasti esille muun muassa rekrytoinnissa. (Rinne 2021, 71–72.) Hyvinvoiva työyhteisö on myös investointi

tulevaisuuteen ja panostus siihen vahvistaa yrityksen brändiä ja omalta osaltaan tekee työpaikasta houkuttelevamman tulevaisuuden osaajille (Hautanen 2021).

Työnantajakuvan syntymiseen vaikuttaa suuresti se, millaisen kuvan henkilöstö työnantajastaan antaa esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tai keskusteluissaan ihmisten kanssa. Näin sisäisestä työnantajakuvasta muodostuu myös ulkoinen työnantajakuva. Hyvä johtaminen ja henkilöstöstä huolehtiminen ovat suuresti vaikuttavia tekijöitä positiivisen työnantajakuvan muodostumisessa. Tämä puolestaan heijastuu suoraan työnhakijoiden halukkuuteen hakeutua yritykseen. (Kaijala & Tolvanen 2020, 63.)

3 PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS

3.1 Psykologisen turvallisuuden määritelmä

Jo ajanlaskun alusta alkaen, kun eri lajit ovat alkaneet kehittyä, on eloonjääminen riippunut siitä, kuinka paljon ympärillä on ollut lajitovereita eli suojaa ja turvaa. Jo tältä ajalta juontaa juurensa tosiasia, että yksinäisyys lisää kuoleman riskiä ja lisäksi siihen liittyy paljon sosiaalisia ja psykologisia ongelmia. Tämän vuoksi tänäkin päivänä tarkkailemme jatkuvasti ympäristöämme ja haluamme varmistua siitä, että olemme ryhmässämme hyväksytyjä ja voimme luottaa ympäröivään ryhmään. Tästä kaikesta muodostuu myös psykologinen turvallisuus. Mitä yhteisempi ryhmä on ja mitä vahvempi luottamus siinä vallitsee, sitä turvallisempi olemme tunnemme. (Aro 2018, 126–127.) Mitä eroa sitten on luottamuksella ja psykologisella turvallisuudella? Luottamus on yksilön kokema tunne siitä, että hänen voimavaransa riittävät pääsemään annettuihin tavoitteisiin yhdessä toisten kanssa. Psykologinen turvallisuus on työyhteisön sisällä sovittu asia siitä, että ympäristö on jokaiselle turvallinen ottaa riskejä eikä kenenkään tarvitse pelätä toistaan ja että tässä sopimuksessa myös pysytään. (Rinne 2021, 75.)

Psykologinen turvallisuus on sitä, että jokainen saa olla ryhmässä oma itsensä kaikkine heikkouksineen ja huolineen. Ilmapiiri on salliva ja siellä uskalletaan epäonnistua, pyytää apua, ideoida ja puhua. Psykologisesti turvallinen työyhteisö on oppiva, tuottava ja luova ja siellä voidaan asettaa tavoitteet korkealle, koska epäonnistumisia ei pelätä ja niistä voidaan ottaa opiksi. Virheet eivät käänny kehtään vastaan, eikä niistä rangaista. Kaikesta ei tarvitse olla aina samaa mieltä, eikä kaikkia ideoita ja ehdotuksia hyväksytä, mutta konflikteistakin opitaan aina jotain. (Työterveyslaitos 2020.) Jokainen työntekijä tuntee olevansa tervetullut ja arvostettu. Kun työpaikan kulttuuri on rakennettu luottamuksesta, avoimuudesta ja hyvästä tahdosta, niin silloin uskalletaan puhua vaikeuksista ja epäonnistumisista ilman pelkoa siitä, että tulee nolatuksi tai rangaistuksi. (Ilmarinen 2022.)

Se, että työntekijät voivat hyvin työpaikoillaan ja kehittyvät työssään vaatii psykologisesti turvallisen työilmapiirin, jota ylläpidetään ja kehitetään jatkuvasti. Keskeisinä toimijoina ovat esihenkilöt, jotka voivat omalla toiminnallaan ja olemalla

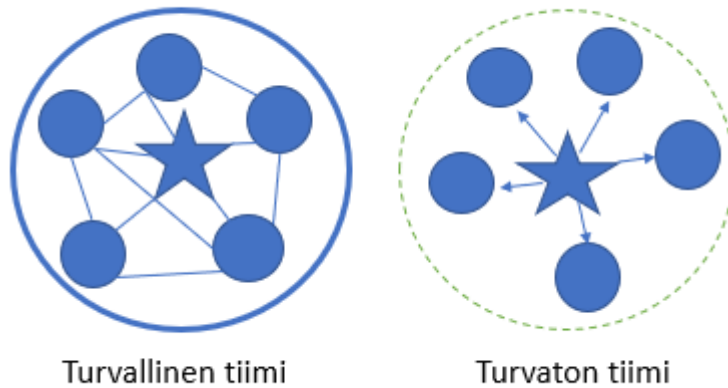
esimerkkinä avoimesta kommunikaatiosta ja haavoittuvuudesta lisätä työpaikan psykologista turvallisuutta. Tämä ei kuitenkaan voi olla pelkästään esihenkilöiden asia, vaan jokaisen työntekijän on kannettava vastuunsa ja omalla toiminnallaan ja osallistuttava näin psykologisesti turvallisen työilmapiirin ylläpitoon. (Toivanen ym. 2021, 93.)

Koronan myötä etätyö lisääntyi ja on nyt tullut jäädäkseen. Tämän myötä myös kommunikointi työpaikoilla siirtynyt verkkoon ja sähköisiin kanaviin. Samalla ihmisten fyysinen kommunikaatio vähenee siirryttäessä sanattomaan viestintään. Esihenkilöiden onkin ensiarvoisen tärkeää kannustaa työntekijöitä kommunikoi-
maan keskenään eri käytettävissä olevien kanavien kautta. (Toivanen ym. 2021, 94.) Vuorovaikutuksen vähentyminen voi tuoda mukanaan ulkopuolisuuden tun-
teen. Yksi psykologisen turvallisuuden kantavista asioista onkin tuttuus, joka puuttuu, kun teemme jatkuvasti etätöitä. (Työterveyslaitos 2020.)

3.2 Psykologisen turvallisuuden merkitys

Kokemus siitä, että olemme turvassa auttaa meitä murtamaan luontaiset suo-
jauksemme. Mikäli turvallisuuden tunne puuttuu, niin olemme jatkuvassa suojau-
tumisen tilassa ja suuntaamme voimavaramme itsemme suojeluun sen sijaan,
että käyttäisimme energiamme yhteisten tavoitteiden eteen. Evoluution alusta al-
kaen olemme oppineet suojautumaan ja tänä päivänä saatamme kokea vaikkapa
kollegan sellaisena uhkana, joka voi laukaista tämän suojauksen tarpeen. Mikäli
työyhteisössä tarvitsee jostain syystä suojautua, tulee se opetella tekemään yh-
dessä ja siitä tilasta on päästävä myös pois. Näin jokainen meistä uskaltaa antaa
enemmän ja osallistua. Parhaassa tilanteessa tiimillä on tunne siitä, että jokainen
odottaa toisensa työpanosta. Kuitenkaan kaikki ihmiset eivät pidä psykologisen
turvallisuuden tunnetta yhtä tärkeänä, koska he ovat vain luonnostaan niin roh-
keita, etteivät kaipaa toisilta saatua turvaa. Kuitenkin kun töitä tehdään tiiminä ja
yhteisiin pelisääntöihin sitoudutaan, joudutaan elämässä joskus tekemään kom-
promisseja ja toimimaan sen mukaan mikä on tärkeintä. (Rinne 2021, 28–30.)

Kun tiimissä vallitsee psykologinen turva ja sen jäsenillä on luottamus toisiinsa, muodostuu siitä ryhmän vahva sisäinen vetovoima. Heillä on selvät yhteiset tavoitteet ja kommunikointi runsasta. Tällaisen tiimin kanssa on myös ulkopuolisen yhteistyökumppanin helppo tehdä yhteistyötä verrattuna tiimiin, jossa vallitsee luottamuspula, keskinäistä kilpailua ja kommunikaatio on vähäistä ja sekin on esihenkilövetoista. Tätä havainnollistaa kuvio 1. Nykypäivänä työn tekeminen on siirtynyt entistä enemmän virtuaaliseksi. Tällaisessa tiimissä luottamuksen ylläpitämiseen on kiinnitettävä vielä paljon enemmän huomiota kuin perinteisessä tiimissä kommunikaatiovajeen estämiseksi. (Aro 2018, 108–129.)



Kuvio 1. Tiimin sisäinen toiminta suhteessa turvallisuuden tunteeseen (mukaillen Aro 2018)

Jokainen tullessaan uuteen työpaikkaan on vasta-alkaja, vaikka olisi kuinka kokenut ammattilainen omalla alallaan. Hänen täytyy voida luottaa siihen, että tiimi tukee joka tilanteessa ja hyväksyy virheet ja epäonnistumisetkin. Tällainen tiimi menestyy paremmin, koska tiimin jäsenet uskaltavat mennä tekemisessään mukavuusalueensa ulkopuolelle, jopa sen äärilaidalle ja kokeilla uusia asioita sekä oppia ilman pelkoa rangaistuksesta. (Ojala 2018, 152.) Oppiminen ja jatkuva innovointi onkin nykyisin yritysten yksi kilpailutekijä. Oppiminen ei voi tapahtua hitaasti prosessoiden vaan kokeiluina, erehtymisinä ja niistä oppimisina. Mitä nopeammin epäonnistumiset osataan kääntää opiksi, sen tehokkaampi ja kilpailukykyisempi tiimi ja koko yritys on. Tällainen on mahdollista vain, mikäli tiimissä vallitsee vahva psykologisen turvallisuuden tunne. (Ojala 2021, 15.)

3.3 Psykologisen turvallisuuden ylläpitäminen

Jokaisen tulee ymmärtää ja ottaa huomioon se, että meillä kaikilla on erilainen tuntemus siihen, tarvitsemmeko ensin tunteen yhteenkuuluvuudesta ja luottamuksesta ja sitä kautta rakentuneesta arvostuksesta, ennen kuin olemme valmiita tuomaan oman panoksemme tiimin tekemiseen. Heidän, jotka ovat jo valmiiksi rohkeita on hyväksyttävä toisten hitaampi luottamuksen kehittyminen ja osattava olla heidän turvanaan. (Rinne 2021, 49.) Omaa käyttäytymistämme tulee myös tarkkailla siinä, kuinka tuomme esiin aggression tunteet. Jonkin verran tarvitsemme aggressiota pystyäksemme toimimaan tehokkaasti, mutta sitä ei pidä tuoda näkyväksi vuorovaikutustilanteissa. Aggressiivinen käytös työyhteisössä vaikuttaa negatiivisesti turvallisuuden tunteeseen ja pahimmillaan luo pelon ilmapiirin. (Aro 2018, 57.) Tämä saattaa tulla esiin myös tilanteessa, jossa tiimin jäsenten välinen kommunikaatio on hyvin kapeaa, samaa kaavaa toistavaa, tai loppunut lähes kokonaan. Hyvin voimakkaasti asioita ilmaiseva persoona voi vaientaa keskustelun ja jumiuttaa toiminnallaan koko yhteisön. Esihenkilön rooli on jumiutuneessa tilanteessa tuoda mukaan uusia näkökulmia ja tarvittaessa kutsua keskusteluun ulkopuolisia henkilöitä. (Kilpi 2017, 122.)

Joskus myös ilmenee, että ihmisillä ei ole resursseja psykologisen turvallisuuden tunteen ylläpitämiseen. Työstä suoriutuminen voi viedä ajan ja voimavarat niin, että yhteydenpito kollegoihin tai viestintä muutenkin jää vähäiseksi. Tällaisessa tilanteessa on työnantajan järjesteltävä prosesseja uudelleen. Esihenkilötasolla on myös hyvä tarkkailla sitä kuinka hyvin psykologisen turvallisuuden tunne ja teot näkyvät jokapäiväisessä työskentelyssä ja kuinka sitä niitä pidetään yllä ja siitä puhutaan. Tärkeää on myös tuoda tietoon se, kuinka organisaatiossa menettellään, kun psykologisen turvallisuuden horjuttavaa toimintaa havaitaan. (Rinne 2021, 274.)

Kun työyhteisön rohkeus lisääntyy vaikuttaa se positiivisesti myös yrityksen tavoitteisiin. Parhaan tuloksen saamiseksi on työyhteisön oltava rohkea ja siinä on vallittava psykologinen turva. Kun tätä tilaa lähdetään tavoittelemaan ja nykyistä

parantamaan, on ensiksi huomioitava tiimin nykyinen tilanne ja aloitettava rakentaminen siitä missä tällä hetkellä ollaan. Tätä matkaa tehtäessä eletään tätä hetkeä, mutta samalla kuitenkin kurkotellaan jo tulevaisuuteen ja siellä oleviin tavoitteisiin. Mitä alemmalla lähdetään, sen pitempi matka psykologisen turvallisuuden saavuttamiseen on, mutta paras hetki aloittamiselle on tänään. (Rinne 2021, 253.)

Ihanteellisimmassa tilanteessa koko yrityksen henkilöstö alhaalta ylös asti ja pisinään olleesta viimeksi tulleeseen kokisi yrityksen ilmapiirin niin avoimeksi, että yrityksen tavoitteista ja keinoista miten niihin päästään voitaisiin puhua avoimesti. Osallistamis- ja yhteistyökäytännöille henkilöstön ja johdon välille voidaan rakentaa sovittuja menettelytapoja. Sitten kun tässä onnistutaan, kokee henkilöstö olevansa mukana yrityksen asioissa. Tämä on tärkeää, jotta luottamus syntyy ja he kokevat, että on tärkeää kertoa ideoista ja epäkohdista ja että heidän panoksensa on olennainen tekijä liiketoiminnan onnistumisen kannalta. Olennaisinta on, kuinka johto luottaa henkilöstön halukkuuteen olla mukana tavoitteluissa kohti tavoitteita. Tämä on luottamukseen perustuvaa yhteistyötä. (Viitala 2021, 170–171.)

4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyö on tutkimuspainotteinen, koska tarkoitus on selvittää miten paljon vastaajat voivat työssään, kokeneet psykologista turvattomuutta työpaikoillaan ja mitä nämä kokemukset ovat aiheuttaneet tai mihin johtaneet. Lisäksi sitä millaisena he kokevat tämänhetkisen työhyvinvointinsa. Tähän paras menetelmä on kvantitatiivinen tutkimus, joka vastaa kysymyksiin kuinka paljon tai miten usein (Vilkkä 2007,13). Määrällisellä tutkimuksella saadaan myös tietoa siitä minkä vuoksi jokin asia tapahtuu (Vilkkä 2021, 23).

Tutkimusmenetelmänä käytetään kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää ja kohderyhmänä on suomalaiset työssäkäyvät henkilöt. Kysely laaditaan käyttäen Webropolia ja jaetaan lomakelinkkiä omissa sosiaalisen median kanavissa (Facebook, Instagram ja LinkedIn) sekä työyhteisön sisäisessä kanavassa. Tutkimustulosten tulee olla puolueettomia ja tämä saadaan aikaiseksi tutkijan ja tutkitavan mahdollisimman etäisellä suhteella toisiinsa. (Vilkkä 2007, 16). Tässä kyselyssä se toteutuu, kun aineiston keruu tapahtuu verkossa ja vastaaminen anonyymisti. Millään muulla tavalla ei ole mahdollista tavoittaa niin suurta massaa kerralla kuin sähköisesti. Jos aineiston keruun lähteenä käytettäisiin haastattelua, olisi haastateltava kuitenkin todennäköisesti jollain tasolla tuttu, koska käsiteltävä aihe on sellainen, että haastateltavan taustatiedot olisivat jollain tasolla tiedossa ennen haastattelua.

Vilkkä (2007, 64) kirjoittaa, että haastattelijan on varmistuttava siitä, että kaikilla kohderyhmän henkilöillä on mahdollisuus osallistua kyselyyn. Tässä työssä se on otettu huomioon käyttämällä kyselylomakkeen linkin jakamiseen sosiaalisen median kanavia, jolloin vastaajilla on olemassa jo laite, jolla kyselyyn vastaaminen onnistuu.

4.2 Tutkimusmenetelmän perustelut

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoina käytetään esimerkiksi havainnointia, haastatteluja, kuvia tai paikkoja, joissa toiminta tapahtuu ja tutkijat voivat olla suorassa kontaktissa tutkimuksen kohteeseen. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa pyritään tutkimaan luonnollisessa ympäristössään, eikä sitä irroteta pois asiayhteydestä. Esimerkiksi ihmisten toimintaa tutkitaan niiden normaaleissa ympäristöissä. Laadullista aineistoa ei yleensä myöskään muokata numeeriseen muotoon. (Juhila 2021.) Koska minulla ei ole tarkoitus tutkia ihmisten toimintaa heidän työpaikoillaan vaan sitä, millaisiksi vastaaja työhyvinvointinsa ja psykologisen turvallisuuden tunteensa kokevat, ei kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sovellu tähän tutkimukseen.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset ovat numeerisessa muodossa, ja ne selitetään sanalliseen muotoon kuvaillen kuinka asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat toistensa suhteen (Vilkkä 2007, 14). Kun halutaan tutkia ihmisiä koskevia asioita, antaa määrällinen tutkimus tietoa muuttujien välisistä suhteista (Vilkkä 2021, 23). Tämän tiedon valossa kvantitatiivinen tutkimus on paras tässä opinnäytetyössä. Tällaista työtä tehtäessä tulee aina tehdä luotettavuuden arviointi. (Kananen 2011, 118).

Tutkimusaineisto kerätään verkkokyselyllä mahdollisimman isosta joukosta työssä käyviä ihmisiä, eli omissa sosiaalisen median kanavissa kuten Facebook, Instagram ja LinkedIn. Koska aineiston keruussa ei voida käyttää perusjoukkoa eli kaikkia suomalaisia työssäkäyviä ihmisiä otetaan käsittelyyn pienempi havainnointiyksikköjoukko eli otos. Otannalla saadut tulokset edustavat sitten koko perusjoukkoa. Toisin sanoen otos on perusjoukon pienoismalli. (Kananen 2011, 64.)

4.3 Luotettavuustarkastelu

Kanasen (2011, 119–120) mukaan reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että kuinka pysyviä tulokset olisivat, mikäli tutkimus toistettaisiin, eikä saatu tulos ole sattumaa. Opinnäytetyössä uusintamittaukset eivät ole mahdollista, joten erityistä huomiota

on kiinnitettävä kysymysten asetteluun. Tätä voisi verrata ikään kuin aseennäköisiin. Väärin kohdistettuna se toistuvasti antaa osuman napakymppien ulkopuolelle. Tulos on toistettaessa aina sama, mutta osumat väärässä kohtaa. Validiutta näin ollen toistettavuuskaan ei takaa.

Jotta mittaustuloksesta saadaan validi, tulee valita oikeanlainen tutkimusmenetelmä ja mitata oikeita asioita. Mikäli tutkimukseen valittu otos on populaatiota vastaava, on yleistettävyysskin tällöin usein kunnossa. Kun tutkimuksesta saadut tulokset ovat seurausta käytetyistä muuttujista on sisältövaliditeettikin luotettava. (Kananen 2011, 121–122.) Opinnäytetyön tarkoituksena on tavoittaa mahdollisimman suuri joukko työssä käyviä ihmisiä tasaisesti kaikista ikäryhmistä.

Opinnäytetyössä käytettävä kysely tehdään Webropolilla ja jaetaan eri sosiaalisen median kanavissa (LinkedIn, Facebook ja Instagram). Näin pyritään tavoittamaan mahdollisimman suuri joukko työssä käyviä ihmisiä eri aloilta. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia millaiseksi vastaajat tämänhetkisen työhyvinvointinsa kokevat ja kuinka heidän työpaikoillaan kiinnitetään huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin ja erityisesti siihen liittyvään psykologiseen turvallisuuteen. Samalla selvitetään, onko psykologinen turvallisuus terminä tuttu ja ovatko vastaajat vaihtaneet työpaikkaa psykologisen turvallisuuden puuttumisen vuoksi.

5 TYÖHYVINVOINTI KYSELYN TOTEUTUS JA TULOKSET

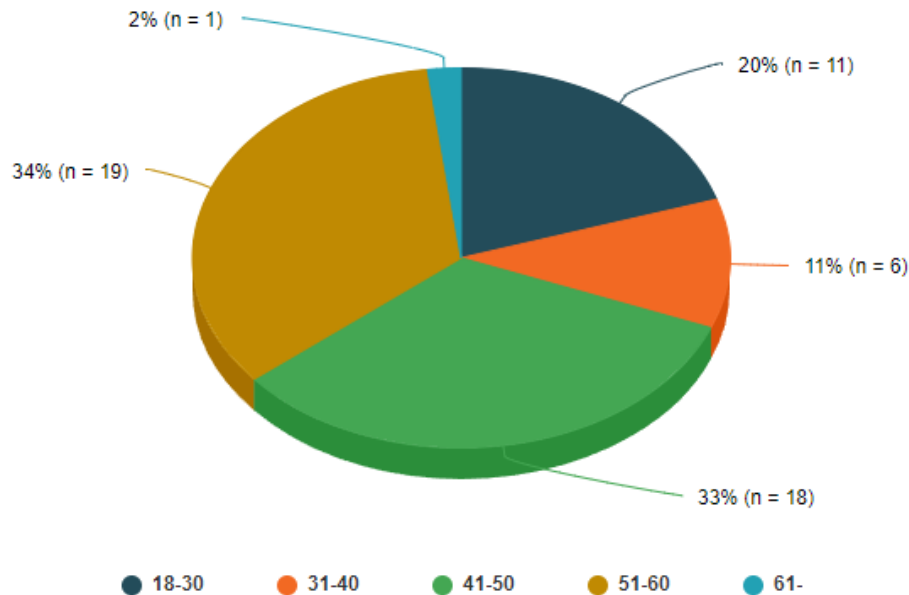
5.1 Kyselyn toteutus

Kyselylomake (liite 1) tehtiin Webropol kyselytyökalulla ja saatua linkkiä jaettiin sosiaalisen median kautta Facebook, Instagram ja LinkedIn. Linkkiä jaettiin myös WhatsAppilla ja tätä kautta samoin kuin Facebookissakin ihmiset jakoivat sitä eteenpäin omissa ryhmissään. Näin oli mahdollista tavoittaa mahdollisimman suuri joukko eri ikäisiä työssäkäyviä ihmisiä. Vastausajankohta oli 25.2.-4.3.2023. Lomakkeella kysymykset oli jaoteltu neljään osaan niin, että ensimmäisessä pyydettiin vastauksia henkilökohtaiseen työhyvinvointiin ja toisessa oman työyhteisön hyvinvointiin liittyen. Toinen ja kolmas osa koskivat psykologisen turvallisuuden tunnetta niin henkilökohtaisesta, kuin tiiminkin näkökulmasta katsotuna. Väittämien paikkansapitävyydelle oli viisi vastausvaihtoehtoa joista 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä ja keskimmäisenä vaihtoehtona 3 = jotain näiden väliltä.

Kyselyä oli avattu vastaajien toimesta 155 kertaa, vastaaminen aloitettu 64 kertaa ja lopulta kyselyyn vastasi 55 henkilöä. Kyselyn suuri avaamismäärä verrattuna saatuihin vastauksiin voi osittain selittyä sillä, että ihmiset somepäivityksen nähtyään uteliaisuuttaan kävivät klikkaamassa linkkiä ja vasta myöhemmin paneutuivat vastaamaan kysymyksiin, jolloin kysely avattiin uudelleen. Sosiaalisen median sovellukset, kun ovat käytössä yleensä puhelimessa ja uutisvirtaa selataan aina kun pienikin hetki siihen on käytettävissä. Vastaaminen vaati kuitenkin rauhallisen hetken ja aikaa n. 5 min.

Vastaajia oli kaikista ikäryhmistä, eniten kuitenkin ikäryhmissä 41–50 ja 51–60-vuotiaat. Tämän luulen johtuvan siitä, että näissä ikäluokissa on eniten työssäkäyviä ihmisiä. Heillä on takanaan pitkä työura monenlaisten esihenkilöiden alaisuudessa. Näin ollen heidän on ollut helppo vastata kyselyyn, kun omakohtaisia kokemuksia on kertynyt. Toiseksi kun syntyvyys laskee, on tulevilla työmarkkinoilla yhä vähemmän ihmisiä. Tämän vuoksi monella alalla pidennetään työuria vajeen paikkaamiseksi. (Ojala 2021, 15.) Tämän takia vanhemman ikäluokan

vastaajilla on voinut työhyvinvointi ja siitä puhuminen olla ajankohtaista, kun työpaikalla on keskusteltu siitä, kuinka heitä autetaan jaksamaan työssään paremmin. Vastausprosentit ikäryhmittäin on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2. Vastaajien ikärakenne

Nuorimman ikäluokan vastaajia oli toiseksi eniten. He ovat milleniaaleja, joille työhyvinvointi on arkipäivää, itsestäänselvyys ja yksi kriteeri työpaikassa pysymiseen. He harrastavat job hoppingia eli vaihtavat työpaikkaa, mikäli esimerkiksi työtehtävät alkavat kyllästyttää. He ovat tottuneet samaan kaiken ikään kuin henkilökohtaisesti muotoiltuna ja kaikki tulee saada heti. Ovathan he syntyneet maailmaan, jossa kaikki on heti saatavilla. He haluavat työstä mielekkyyttä ja tulla kohdelluiksi yksilöinä. (Valkama, H 2020.) Heidät voidaan luokitella myös Y-sukupolven edustajiksi, jotka tekevät työtä elämää varten ja he haluavat saumattomasti yhdistää vapaa-ajan ja työn teon. Toisin sanoen työ ei ole heille itseisarvo vaan työkalu, jolla he mahdollistavat hyvinvointinsa. (Kaijala & Tolvanen 2020, 92.)

5.2 Henkilökohtainen kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista

Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämille parhaiten kuvaavat vaihtoehdot liittyen heidän kokemukseensa tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan. Vastauksista kävi ilmi, että ihmiset ovat pääsääntöisesti motivoituneita työhönsä ja he kokevat työnsä merkitykselliseksi. He pyrkivät tekemään aina parhaansa ja ovat ylpeitä siitä mitä tekevät. Tämä siitäkin huolimatta, että 19 vastaajaa oli osittain tai kokonaan sitä mieltä, että heidän työnsä ei ole mielenkiintoista ja onnistumisista ei saada tunnustusta.

Vaikka työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, on työntekijä kuitenkin itse vastuussa omista elintavoistaan ja työhyvinvointinsa ylläpidosta. Näin hän varmistuu siitä, että on työkykyinen ja suoriutuu annetuista työtehtävistä. (Alahautala & Huhta 2018, 71.) Tästä on huolehdittu hyvin ja tämä ilmenee myös kyselyn vastauksista, jossa 51 vastaajaa kertoi huolehtivansa työkykynsä ylläpidosta ainakin jollain tasolla. Vastaukset esitetty kappalemäärällisesti taulukossa 1.

Taulukko 1. Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemukset

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työmotivaationi on tällä hetkellä hyvä	0	6	9	23	17
Työni on yksipuolista ja rasittavaa	15	23	13	3	1
Lomani menevät työstä palautumiseen	12	11	13	14	5
Koen työni merkitykselliseksi	1	3	4	31	16
Joudun "multitaskaamaan" työssäni	0	4	11	19	21
Huolehdin itse työhyvinvoinnistani ja jaksamisesta	0	4	10	25	16
Pystyn irtautumaan työstäni vapaa-ajalla	2	8	8	22	15
Työni on mielenkiintoista ja saan onnistumisista tunnustusta	1	10	8	28	8
Teen aina parhaani ja olen ylpeä työstäni	0	2	7	26	20
Olen töihin tullessani saanut riittävän perehdytyksen	6	17	9	15	8
Normaali työaika riittää päivittäisistä työtehtävistä suoriutumiseen	1	20	6	14	14

Vastauksista käy myös ilmi, että paljon on parannettavaa, kuten esimerkiksi perehdytyksessä, töiden pirstaloitumisen estämisessä tai töiden ja työn kuormituksen tasaisemmassa jakautumisessa työpäiville. Perehdytyksestä kysyttäessä ja-

kautuvat vastaukset lähes tasan, jonka mukaan puolet kokevat saaneensa riittävän perehdytyksen ja toinen puoli ei. Perehdyttäminen ja töiden organisointi on kuitenkin yksi työhyvinvoinnin osa-alue (Kaijala & Tolvanen 2020, 217). Viitala (2021, 98) puolestaan on sitä mieltä, että hyvä perehdytys vaikuttaa myös fyysiseen työhyvinvointiin lisäämällä työturvallisuutta ja vähentämällä psyykkistä kuormitusta. Multitaskaaminen taas näyttää kuuluvan lähes kaikkien vastaajien työkuvaan ja yli puolet ilmoittavat, että normaali työaika ei riitä päivittäisistä tehtävistä suoriutumiseen. Alahautalan ja Huhdan (2018, 63) mukaan on kuitenkin työnantajan vastuulla varmistaa, että työn kuormitustekijät huomioidaan asianmukaisesti. Työntekijät voivat kuormittua kohtuuttomasta työmäärästä tai mikäli perehdytys on ollut riittämätöntä. Rinne (2021, 84.) kirjoittaa että meistä jokaisella on joskus hallinnan menettämisen tunne ja koemme olevamme paineen alla. Mikäli työyhteisöön on pesiytynyt kulttuuri, jossa vallitsee aina kiireen tuntu, on kyse jostain muusta, kun väliaikaisuudesta. Mikäli koemme että ihmisarvomme organisaatiossa on kiinni siitä, miten paljon tai miten nopeasti saamme jotain aikaiseksi, on työyhteisöön pesiytynyt pelon kulttuuri.

Vastaajista 23 oli sitä mieltä, että heidän lomansa eivät mene työstä palautumiseen ja 19 (35 %) vastaajalta puolestaan menevät. Loput olivat valinneet keskimäisen vaihtoehdon eli voi olla, että heillä loman ensimmäiset päivät tai viikot menevät työstä palautumiseen ja loppuloman voi käyttää sitten lomailuun ja akkujen lataamiseen. Aron (2018, 102) mukaan myönteisessä työilmapiirissä työskentely on itsessään jo palauttavaa, mutta kielteisen tunnetilan ilmapiirissä palautuminen on vaikeaa tai jopa mahdotonta.

5.3 Henkilökohtainen työhyvinvointi työnantajan näkökulmasta

Toisena vastaajia pyydettiin valitsemaan väittämille parhaiten kuvaavat vaihtoehdot liittyen henkilökohtaiseen työhyvinvointiin työnantajan näkökulmasta. Hiukan alle puolet oli sitä mieltä, että työnantajan asettamiin tavoitteisiin on mahdollista päästä venyttämättä työpäivää. Loput olivat osittain eri mieltä ja kolmelle vastaajalle se oli mahdotonta. Viitalan (2021, 114) mukaan suorituksesta tai tuloksesta

palkitseminen voi kannustaa yrittämään vähän enemmän tavoitteisiin pääsemiseksi. Toisaalta liiallinen yrittäminen saattaa kuluttaa työntekijän voimavarat loppuun ja johtaa pahimmassa tapauksessa sairauspoissaoloihin. Palkitsemisjärjestelmä on epäonnistunut, mikäli tavoitteisiin on päästy mutta henkilöstön työhyvinvointi on sen vuoksi huonontunut.

Yrityksen brändiin vaikuttaa se, millaisen työnantajakuva yritys itsestään antaa. Kun kilpaillaan alan parhaista osajista, on työnantajakuva nousemassa yhä tärkeämpään rooliin työpaikkaa valitessa. Yrityksessä jo työskentelevä ovatkin paras käyntikortti yritykseen ja heidän hyvinvoinnistaan tuleekin pitää huolta. (Kaijala & Tolvanen 2020, 62–63.) Kyselyyn vastanneista kuitenkin 10 eli 18 % oli sitä mieltä, etteivät he suosittelisi nykyistä työnantajaansa kenellekään ja 8 ei ollut ihan varma asiasta. Onko raha ainut motiivi tällaisessa työpaikassa pysymiseen, vai se että siellä on pakko pysyä, kun muutakaan ei ole? Vastaajista 13 oli eri mieltä siitä, että heidän työpaikassaan kiinnitetään huomiota työntekijöiden hyvinvointiin. Vaikka olisi kuinka motivoitunut ja osaava se ei riitä hyvään suoritukseen, jos hyvinvointi ja jaksaminen on koetuksella (Viitala 2021, 43).

Vaihtuvuudella tarkoitetaan yleensä henkilöstön poistumista yrityksestä. Irtisanoutumisen syyt ovat moninaiset, mutta hyvin usein syy on huonossa johtamisessa tai sen puuttumisessa kokonaan. Tähänkin auttaisi henkilöstön kuunteleminen ja heidän tuntojensa kyseleminen. (Kaijala & Tolvanen 2020, 186–187.) Tässäkin vastaukset jakautuivat kahtia lähes tasan. Vastaajista 22 oli osittain tai kokonaan sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on paljon vaihtuvuutta.

Esihenkilö on onnistumisen mahdollistaja, joka välittää aidosti alaisistaan. Tähän riittää pienetkin eleet, esimerkiksi kuulumisten kysyminen tai ihan vain varmistaminen, että kaikki on hyvin. (Kaijala & Tolvanen 2020, 62–63, 217.) Kyselyn mukaan reilusti yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että heidän esihenkilönsä on aidosti kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta ja että hän huomioi työntekijöiden elämäntilanteet, mutta kun kysyttiin saavatko ihmiset esihenkilöltään tarvittavan tuen työstä suoriutumiseen jakautuvat vastaukset tasan kahtia niin, että puolet kokevat saavansa ja toinen puoli ei saa ollenkaan tai on asiasta epävarma. Vastaajista 43 eli 78 % oli kokonaan tai osittain sitä mieltä, että heidän työnantajansa

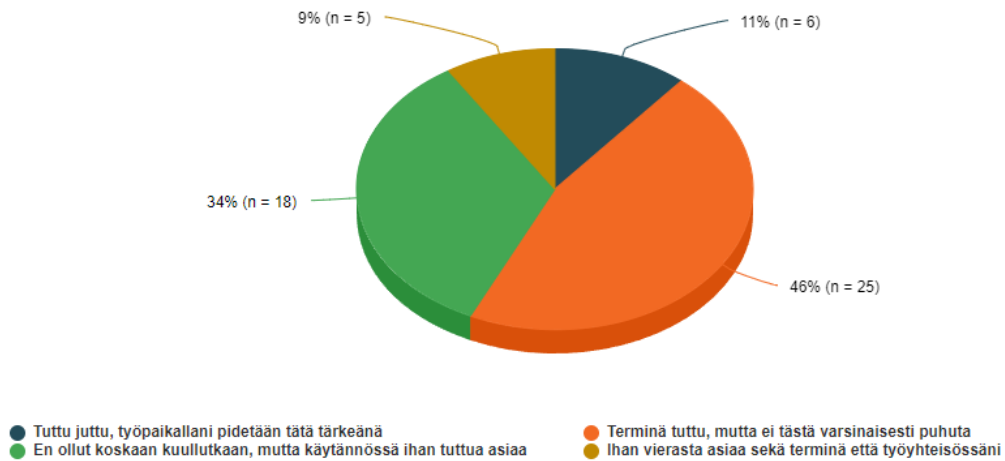
tulee uralla etenemistä ja opiskelua ja 12 vastaajaa koki asian olevan päinvastoin. Kuitenkin Viitalan (2021, 172) mukaan lainsäädäntö (Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä § 1) velvoittaa työnantajaa tekemään esimerkiksi osaamisen kehittämisen tai henkilöstösuunnitelmia yhdessä henkilöstön kanssa. Annetut vastaukset esitetty tarkemmin taulukossa 2.

Taulukko 2. Vastaukset väittämille henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista työnantajan näkökulmasta katsottuna

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikassani kiinnitetään huomiota työntekijöiden hyvinvointiin	2	11	8	29	5
Työtilani on turvallinen, viihtyisä ja ergonomisesti oikeanlainen	2	7	12	23	11
Työyhteisössäni on vähän vaihtuvuutta	6	16	9	15	9
Työnantajani tukee uralla etenemistä ja opiskelua	3	9	13	24	6
Työyhteisössäni on hyvä ja kannustava ilmapiiri	0	8	9	25	13
Esihenkilöni on mahdollistaja, joka motivoi minua työssäni	4	9	12	17	13
Esihenkilöni huomioi työntekijöiden elämäntilanteet	4	8	6	19	18
Esihenkilöni on aidosti kiinnostunut jaksamisestani	5	6	8	23	13
Saan esihenkilöltäni tarvittavan tuen työstäni suoriutumiseen	3	11	13	16	12
Työnantajan asettamiin tavoitteisiin on mahdollista päästä ilman, että joudun esim. venyttämään työpäivää	7	12	10	13	13
Voin suositella työpaikkaani muille työnhakijoille	3	7	8	22	15

5.4 Kokemukset tämänhetkisestä psykologisen turvallisuuden tunteesta

Kolmannessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin valitsemaan parhaiten kuvaavat väittämät liittyen heidän psykologisen turvallisuuden tunteeseensa. Ennen kysymyksiin vastaamista kysyttiin vielä, kuinka tuttu termi psykologinen turvallisuus ihmisille yleensäkin on. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että termi oli aivan vieras sekä teoriassa että käytännössä tai tuttu termi, mutta ei tule esille työyhteisössä. Vain kuusi vastaajaa 55:stä eli 9 % vastasi, että termi on tuttu ja työyhteisössä pidetään tätä tärkeänä. Viidelle vastaajalle psykologinen turvallisuus oli aivan vieras termi eikä tätä huomioida millään tavalla työyhteisössä. Otalan (2021, 224) mukaan psykologisen turvallisuuden vaaliminen ja ylläpito tulisi olla jokaisen johtajan yksi keskeisimmistä tehtävistä ja Aro (2018, 128) on sitä mieltä, että ilman psykologista turvaa tiimin yhteiset voimat valuvat hukkaan, kun kaikki keskittyvät vain omaan tekemiseensä. Vastausvaihtoehdot ja annetut vastaukset on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Kuinka tuttu käsite psykologinen turvallisuus vastaajille on

Vastauksista psykologiseen turvallisuuden tunteeseen käy ilmi, että ihmisillä on tunne siitä, että heitä ja heidän osaamistaan arvostetaan. He uskaltavat myöntää epäonnistumisensa ja heidät hyväksytään yhteisössä juuri sellaisina, kuin he ovat. Tyhmiäkin kysymyksiä uskalletaan esittää ja esihenkilölle uskalletaan kertoa, mikäli jaksaminen huolestuttaa. Nämä vastaukset kertovat hyvästä psykologisen turvallisuuden tunteesta. Se on tunne siitä, että uskaltaa ottaa riskin ja mahdollisesti epäonnistua, uskaltaa ideoida ja puhua. Puhuttaessa tiimiälyä hyödyntävästä työyhteisöstä on psykologinen turva mahdollisesti sen tärkein ominaisuus (Hiila ym. 2019, 168). Vastaajista suurin osa eli 46 (84 %) oli lisäksi sitä mieltä, että he kokevat olevansa hyväksytyjä työyhteisössä omana itsenään ja kuusi vastaajaakin samaa mieltä, joskin vähän epäröiden. Yksikään vastaaja ei ollut asiakasta kokonaan eri mieltä. Vastaukset on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Vastaukset väittämiin henkilökohtaisesta psykologisen turvan tunteesta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen, että minua ja osaamistani arvostetaan	0	6	8	30	11
Uskallan tarvittaessa esittää eriäviä mielipiteitä	1	6	8	19	21
Uskallan kertoa esihenkilölleni, mikäli jaksamiseni huolestuttaa minua	1	5	5	22	22
Uskallan myöntää epäonnistumiseni	1	4	7	16	27
Uskallan esittää "tyhmiäkin" kysymyksiä	1	3	5	23	23
Koen, että minua kuunnellaan	0	7	12	23	13
Voin tehdä töitä pelotta	1	8	7	18	21
Työyhteisöni hyväksyy minut juuri sellaisena, kuin olen	0	3	6	21	25

Hieman enemmän hajontaa aiheuttivat kokemukset tulla kuulluksi ja tunne siitä, että voi tehdä töitä pelotta. Työntekijä voi kokea työssään pelkoa virheistä varsinkin, jos niistä on rangaistu aiemmin, pelkoa voivat aiheuttaa myös asiattomasti käyttäytyvä esihenkilö tai kollega. Hoito- tai asiakaspalvelutyössä pelkoa voivat aiheuttaa aggressiiviset asiakkaat tai yksin työskentelystä aiheutuva virheen mahdollisuus. Olipa pelon aihe mikä tahansa vaikuttaa se huonontavasti työhyvinvointiin. Asiasta pitäisi pystyä puhumaan ja tilanne saatava korjatuksi mahdollisimman pian. Kuuntelemisesta Rinne (2021, 145) kirjoittaa, että johdon kyvykyys kuunnella alaisiaan on suoraan verrannollinen siihen kuinka omia itsejään henkilöstö uskaltaa olla. Kun henkilöstöllä on tunne siitä, että he saavat puhua mistä tahansa ja tulevat myös kuulluksi, kokevat he olevansa osa yhteisöä. Vastaajista enemmistö oli sitä mieltä, että he kokevat tulevansa kuulluksi ainakin jollain tasolla.

5.5 Kokemukset oman työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta

Terveessä työyhteisössä esihenkilö huolehtii siitä, että työntekijöiden roolit ovat selkeät. Työyhteisöä on johdettu tasapuolisesti, johdonmukaisesti ja oikeudenmukaisesti. Apua voi pyytää keltä tahansa, eikä ongelmista vaieta. Asioista puhutaan suoraan ja ongelmiin tartutaan heti, kun sellainen havaitaan ja jokainen työyhteisön jäsen huolehtii omalta osaltaan hyvän työilmapiirin ylläpidosta. Työtehtävät on suunniteltu niin, että palautuminen on mahdollista ja mahdolliset haasteet perhe-elämässä otetaan huomioon. (Aro 2018, 182–183.) Kyselyyn vastanneista suurimmalla osalla on sellainen työyhteisö, jossa vaikeistakin asioista voidaan puhua. Kuitenkin 13 vastaajaa eli 24 % oli valinnut keskimmäisen vaihtoehdon, eli jotain siltä väliltä. Voiko olla niin että on tiettyjä aiheita, joista ei keskustella, vai onko avoimuus kiinni keskustelukumppanista tai ilmapiiristä? Vain kolmen vastaajan työyhteisössä avun pyytäminen ei ole helppoa. Näin ei kuitenkaan heidänkään kohdallaan saisi olla.

Vastaajista 11 oli osittain tai kokonaan sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ei kannusteta palautteen antoon ja 12 (22 %) vastaajan esihenkilölle ei voi antaa

palautetta. Tästä voisi päätellä, että palautteen annon kulttuuri on pitkälti esihenkilöstä kiinni. Hiilan (2019, 212) mukaan kehitystä ei tapahdu ilman palautetta. Se ei välttämättä suuntaudu esihenkilöltä alaiselle, vaan varsinkin itseohjautuvissa tiimeissä pitäisi kenen tahansa pystyä antamaan ja vastaanottamaan palautetta ja mitä avoimempi palauteilmasto on, sen nopeammin ongelmakohtat saadaan korjattua.

Kokemus siitä, että esihenkilö omalla toiminnallaan edistää työyhteisön psykologista turvallisuutta jakaantui aika tasaisesti keskimmäisestä vastausvaihtoehdoista molempiin äärlaitoihin. Tähän ei varmasti ole yhtä yksiselitteistä vastausta, mutta yksi voi olla se, että henkilöstö kokee, että he eivät tule kuulluiksi. Kun johto kohtaa henkilöstön aidosti, kuuntelee ja ottaa asiat huomioon päätöksenteoissaan, antaa se henkilöstölle luottamuksen tunteen ja tuo turvaa (Rinne 2021, 144).

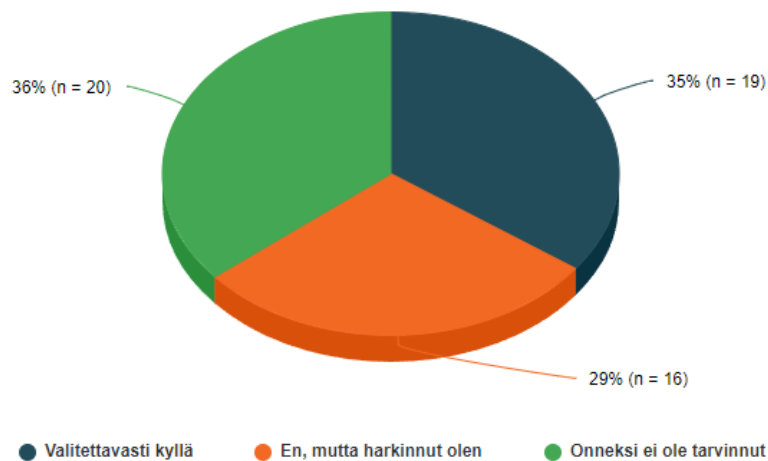
Kaikilla vastaajilla on jonkinlainen luotto työyhteisöönsä. Vastaajista neljä oli kuitenkin jokseenkin eri mieltä asiasta. Saman suuntaisena näyttäytyvät myös vastaukset tiimin välisestä kommunikaatiosta. Vahvan luottamuksen omaava tiimi on turvallinen, siellä vallitsee vilkas kommunikaatio ja sen rajapinta on tiivis, joka omalta osaltaan suojaa tiimiläisiä ulkopuolisilta paineilta. Tiimin sisäinen luottamus auttaa jäseniä ponnistelemaan kohti yhteistä tavoitetta sen sijaan, että he alkaisivat varmistella omia etujaan. (Aro 2018, 128.)

Vastaajista yhdeksän oli sitä mieltä, että jos työyhteisössä tekee virheen, se kääntyy häntä vastaan. Jo aiemmin on mainittu, että psykologisesti turvallisessa työyhteisössä virheistä ei rangaista vaan ne käsitellään, niistä otetaan opiksi ja asia käännetään vahvuudeksi. Virheestä rankaiseminen lisää pelkoa ja jarruttaa innovointia. (Ojala 2021, 15.) Tulokset on esitetty tarkemmin taulukossa 4.

Taulukko 4. Vastaajien kokemukset työyhteisön psykologisesta turvallisuudesta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Voin luottaa työyhteisööni	0	4	8	28	15
Työyhteisössäni avun pyytäminen on helppoa	1	2	7	22	23
Työyhteisössäni kannustetaan palautteen antoon	2	9	10	25	9
Työyhteisössäni voidaan keskustella vaikeistakin asioista	4	5	13	22	11
Jos joku työyhteisössäni tekee virheen, se kääntyy häntä vastaan	17	17	12	9	0
Esihenkilöni omalla toiminnallaan edistää työyhteisöni psykologista turvallisuutta	4	12	15	15	9
Työyhteisöni on vahva tiimi, jossa sitoudutaan yhteisiin pelisääntöihin	3	6	6	30	10
Esihenkilölleni voi antaa palautetta	2	10	7	19	17
Tiimini jäsenten välinen kommunikaatio on vilkasta	3	6	5	21	20

Viimeiseksi halusin tietää, kuinka yleistä on se, että ihmiset ovat irtisanoutuneet työstään huonon työilmapiirin tai psykologisen turvallisuuden puutteen vuoksi. Syytä ei sen tarkemmin kysytty, eli se on voinut olla esimerkiksi pelko, vaikene-
misen kulttuuri, arvostuksen puute tai tunne siitä, ettei ole hyväksytty omana it-
senään. Tulos oli todella yllättävä. Vastaajista 19 eli 35 % on irtisanoutunut ja 16
eli 29 % on harkinnut nyt tai aiemmin irtisanoutuvansa. Tulokset on esitetty kuvi-
ossa 4.



Kuvio 4. Kuinka moni vastaajista on irtisanoutunut huonon työilmapiirin tai psykologisen turvattomuuden vuoksi

Tunneperäinen sitoutuminen on hyväksi sekä työntekijälle että työnantajalle. Tällöin työntekijä kokee, että hän on osa yrityksen menestystä ja kokee työnsä merkityksellisenä. Hänellä on tunne, että kuuluu työyhteisöön ja kokee kehittyvänsä yhteisön tuella ja työ on hänelle enemmän kuin keino ansaita rahaa. Kun työntekijä kokee näin, on hän sitoutunut työnantajaansa ja valmis tarvittaessa antamaan kaikkensa. Tämä näkyy myös vähempinä sairauspoissaoloina ja vähäisenä vaihtuvuutena. Sitoutuminen ei voi olla yksipuolista, vaan myös työnantajan tulee siihen panostaa. Työnantajan tulee tukea työntekijöitä ja antaa heille mahdollisuus kehittyä työssään ja luoda uskoa tulevaan. Mikäli työntekijän psykologinen suhde työnantajaan on huono, on lähtemisen kynnys matala. (Viitala 2020, 45.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten ihmiset suomalaisilla työpaikoilla voivat, eli miten tärkeänä työhyvinvointia pidetään. Lisäksi kysyä sitä, miten tuttu termi psykologinen turvallisuus on ja miten psykologisesti turvallisissa työyhteisöissä ihmiset työskentelevät. Webropol kyselylomaketta jaettiin sosiaalisen median kanavissa tarkoituksena tavoittaa mahdollisimman monta työssä käyvää ihmistä.

Vastauksia saatiin 55 kpl ja eniten vastaajia oli ikäryhmissä 41–50 ja 51–60-vuotiaat. Nämä ikäryhmät ovat työelämässä jo pitkään olleita, monenlaisia työpaikkoja ja esihenkilöitä nähneitä. Todennäköisesti heillä on kokemusta hyvistä ja huonoista työyhteistöistä ja esihenkilöistä ja mahdollisesti näistä johtuen monenlaisia valintoja tehtynä.

Kolmanneksi suurin vastaajaryhmä oli 18–30-vuotiaat. He ovat urakehityksensä alkutaipaleella ja vähemmän kokemuksia erilaisista työyhteisöistä ja johtajista. He ovat kuitenkin tietoisia siitä mitä haluavat ja millaisissa työpaikoissa haluavat työskennellä. Heille työ on muutakin, kun keino ansaita rahaa ja sen pitää olla mielekästä ja joustaa muun elämän tahtiin. Heille työpaikka ei ole pyhä. (Valkama, H 2020.)

Pääsääntöisesti vastaajilla on hyvä olla työpaikoillaan, ja he ovat sitä mieltä, että heidän työhyvinvoinnistaan huolehditaan vähintäänkin kohtalaisesti. Multitaskingaminen kuuluu 51 vastaajan työnkuvaan, joka tarkoittaa 93 % kaikista vastaajista. Suurimmalla osalla normaali työaika ei riitä päivittäisistä tehtävistä suoriutumiseen ja perehdytyskin on ollut riittämätöntä. Vastaajista viisi oli sitä mieltä, että termi psykologinen turvallisuus oli heille aivan vieras niin teoriassa, kuin käytännössäkin ja 25 vastaajalle termi oli tuttu, mutta ei ole näkynyt käytännön tasolla työyhteisössä. Näistä tekijöistä varmasti johtuu se, että 36 vastaajalla, joka on 66 % kaikista vastaajista, lomat menevät työstä palautumiseen joko kokonaan tai osittain. Näistä tekijöistä huolimatta vastaajat kokevat, että pystyvät irtautumaan työasioista vapaa-ajallaan ja heidän työmotivaationsa on hyvä.

Eniten hajontaa aiheuttivat väittämät, joissa kysyttiin saavatko vastaajat esihenkilöltään tarvittavan tuen ja onko työnantajan tavoitteisiin mahdollista päästä ilman, että joutuu venyttämään päivää. Nämä asiat vaikuttavat siihen, että vastaajista 34 oli sitä mieltä, että heidän työpaikassaan kiinnitetään huomiota työntekijäisen hyvinvointiin ja vastaavasti 13 työpaikassa näin ei ole ja loput eivät olleet asiasta oikein varmoja. Lähes kaikkien työtila on turvallinen ja ergonominen ja ihmiset työskentelevät turvallisessa ilmapiirissä ja työnantajaa tukee uralla etenemistä ja opiskelua. Kuitenkin keskimäärin kymmenen vastaajaa oli työpaikassa, jossa esihenkilöltä ei saa tarvittavaa tukea, hän ei ole aidosti kiinnostunut työntekijöiden jaksamisesta, eikä heidän elämän tilannettaan huomioida esihenkilötasolla. Sama määrä ei myöskään suosittelisi työnantajaansa muille työnhakijoille. Tässä kyselyssä se ei ole kappalemäärällisesti paljon, mutta kuitenkin viidesosa kaikista vastaajista. Aika moni työntekijä työskentelee huonojen johtajien alaisuudessa, jos tämä kysely suhteutettaisiin koko Suomen työssä käyviin ihmisiin. Tämän kyselyn tulosten perusteella ei kuitenkaan voida tehdä päätelmiä koko maan laajuisesti, vaan vastaukset kertovat vain kyselyyn osallistuneiden henkiköisen tilanteesta.

Kyselyyn vastanneet kokevat henkilökohtaisen psykologisen turvallisuuden tunteensa hyvänä. He kokevat saavansa arvostusta tekemästään työstä, tyhmiäkin kysymyksiä uskalletaan esittää ja mikäli jaksaminen huolestuttaa siitä uskalletaan kertoa. Suurin hajonta vastauksissa oli väittämiin voiko työtä tehdä pelotta ja kokemus siitä, että tulee kuulluksi. Pelkoa voivat aiheuttaa monenlaiset asiat, joiden syitä ei kyselyssä pyydetty kertomaan.

Vastauksista voi päätellä, että ihmisillä on hyvä luottamus omaan tiimiinsä ja apua on helppo pyytää. Yhteisiin sääntöihin sitoudutaan ja kommunikointi tiimijäsenten välillä on vilkasta. Palautteen antamisen kohdalla suurin osa vastauksista annettiin keskimmäisiin vaihtoehtoihin ja suurimman hajonnan aiheutti mielipiteet siitä voiko esihenkilölle antaa palautetta. Perinteisesti on totuttu siihen, että palautetta tulee johdolta alaisille päin ja voi olla, että varsinkaan pitkän linjan esihenkilöiden voi olla vaikeaa opetella vastaan ottamaan palautetta. Aiemmissa vastauksissa jo kävi ilmi, että jotkut vastaajat kokivat esihenkilönsä etäisiksi, joten

voi olla, että nämä samat ovat myös niitä, jotka ei palautetta voi antaa. Yllättävää oli se, että yli puolet vastaajista oli osittain tai kokonaan sitä mieltä, etteivät heidän esihenkilönsä edistä työyhteisön psykologista turvallisuutta. Tämä voi kertoa esihenkilön osaamattomuudesta tai välinpitämättömyydestä. Vain hyvä johtaja johdattaa esimerkillään. Toisaalta hän voi olla niin sidottu omiin esihenkilöihinsä tai yrityksen kulttuuriin, että joutuu toimimaan muiden sanelemana mahdollisesti jopa omia periaatteitaan vastaan. Noin kolmasosa vastaajista on irtisanoutunut työpaikan psykologisen turvan puutteen vuoksi ja saman verran harkinnut sitä. Ehkä näiden vastaajien esihenkilöt ovat olleet niitä, joilta tukea ei ole saanut ja kuuntelemisen taito on ollut huono. Toivottavasti näissä työpaikoissa on työntekijöiden lähtökeskusteluissa oikeat syyt uskallettu kertoa, jotta epäkohtiin on osattu puuttua ja tehdä korjaavia toimenpiteitä.

Toivon, että mahdollisimman moni kyselyyn vastannut henkilö rohkaistuisi ottamaan mieltään painavia asioita ja epäkohtia puheeksi esihenkilönsä kanssa. Ja mikäli vastaajissa oli esihenkilöitä, heräisivät he pitämään alaiensa työhyvinvointia yhtenä tärkeimmistä tehtävistään ja herkällä korvalla kuuntelisivat ja olisivat aidosti läsnä alaisilleen. Jospa tämä kyselyn myötä työhyvinvointi nousisi ainakin kahvipöytäkeskusteluihin.

Aiheen tutkiminen on lisännyt ymmärrystä siitä mistä yhä lisääntyvä työpahoinvointi ja työuupumus voi johtua. Tämän myötä olen alkanut kiinnittää entistä enemmän huomiota myös omaan tekemiseen, kuormituksen hallintaan ja mahdollisimman tehokkaaseen palautumiseen. Oma näkökantani on laajentunut ja pystyn hyödyntämään keräämääni teoretietoa liittyen omassa työyhteisössäni tapahtuviin muutoksiin ja niistä aiheutuviin reaktioihin ja ihmisten toimintaan. Monelle asialle on löytynyt syy ja selitys. Myös henkilökohtaisella tasolla asioiden käsittely on helpompaa, koska kasvaneen tietopohjan avulla tilanteita pystyy katsomaan osittain ns. ulkopuolisen silmin.

Aiheesta olisi kiinnostavaa tutkia lisää siitä, kuinka hyvin esihenkilöt omasta mielestään onnistuvat työhyvinvoinnin ja psykologisen turvallisuuden ylläpidossa ja miten suuri osa heidän toimenkuvastaan kuluu näiden asioiden parissa. Tämä

kertoisi myös siitä pidetäänkö heidän yrityksissään henkilöstöä kaikkein tärkeimmässä asemassa ja parhaana kilpailuvalttina. Samassa yhteydessä tulisi myös tehdä kyselyä siitä, kuinka esihenkilöiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehditaan ja kuka sen tekee. Kun esihenkilö voi hyvin, voidaan ajatella hänellä olevan paremmat edellytykset pitää huolta alaisistaan.

LÄHTEET

Alahautala, T. & Huhta, H. 2018. Johda terveyttä. Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Freese, P. 2021. Psykologinen turvallisuus – tietopaketti. Viitattu 6.1.2023 <https://pekkafreese.com/psykologinen-turvallisuus>.

Hautanen, M. 2021. Kun voidaan hyvin, voidaan mitä vain. Syoblogi 29.3.2021. Suomen yrittäjäopisto. Viitattu 12.2.2023 <https://www.syo.fi/kun-voidaan-hyvin-voidaan-mita-vain/>.

Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Jyväskylä: Tuuma.

Ilmarinen. 2022. Psykologinen turvallisuus – miten sitä voi vahvistaa? Viitattu 11.1.2023 <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2022/psykologinen-turvallisuus/>.

Juhila, K., 2021. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.1.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>.

Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö - strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books Oy.

Kilpi, E. 2017. Itseohjautuvuus on vuorovaikutusta. Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa. Helsinki: Alma Talent.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä 1136/2013. Viitattu 29.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131136>.

Mannermaa, K. 2022. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden käsikirja. Helsinki: Alma Talent.

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.

Otala, L. 2021. Ketterä oppiminen 2. Strategiasta käytäntöön. Helsinki: Kauppa-kamari.

Rinne, N. 2021. Rohkea organisaatio. Turvallinen työyhteisö menestyy. Helsinki: Alma Talent.

Toivanen, M., Käsälä, M., Kalliomäki-Levanto, T., Kauppi, M., Tuomivaara, S., Yli-Kaitala, K. & Suorsa, T. 2021. Onnekkait sattumat ja psykologinen turvallisuus uudistumisen lähteinä työpaikoilla. Yhteensattumia tutkimushankkeen (2018–2021) raportti. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 11.1.2023 <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619518>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä 2023. Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Tampereen yliopisto / Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.1.2023 <https://www.tyohyvinvointi.fi/>.

Työterveyslaitos 2020. Pelotta töissä - turvallisuus työyhteisössä. Viitattu 6.1.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>.

Työturvallisuuskeskus 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 12.1.2023 <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 28.3.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Valkama, H. 2020. Nuoret työntekijät ovat epälojaaleja ja kärsimättömiä – mutta paljon parempia työntekijöitä kuin vanhempansa. Yle 22.1.2020. Viitattu 9.3.2023 <https://yle.fi/a/3-11158277>.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2007. Tutki ja Mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 7.1.2023 <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 1 1(7). Kyselylomake



Psykologinen turvallisuus osana työhyvinvointia

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei!

Tervetuloa vastaamaan lyhyeen kyselyyn, jonka teen osana tradenomiopintojen opinnäytetyötä. Työn tarkoitus on selvittää mitä on psykologinen turvallisuus ja miten se liittyy työhyvinvointiin. Miten ihmiset oikeastaan nykyisin työpaikoillaan voivat ja kuinka tärkeä työhyvinvointia ja siihen liittyvää psykologista turvallisuutta niissä pidetään. Lisäksi sitä, mikä esihenkilön rooli on työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja onko se osa nykypäivän johtamiskulttuuria.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työntekijään itseensä kuuluvista tekijöistä eli fyysisestä ja henkisestä kunnosta ja työympäristöstä. Kun työntekijä voi työpaikallaan hyvin hän on motivoitunut ja edistää omalla toiminnallaan koko työyhteisön hyvinvointia. Hänen työnsä on tuottavaa, hän saa tulosta aikaan ja kokee työnsä merkitykselliseksi. Hyvinvoivaa työyhteisöä on johdettu hyvin, vaihtuvuutta ja sairauspoissaoloja on vähän ja positiivinen tunnetila syntyy työstä.

Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus on sitä, että jokainen saa olla ryhmässä oma itsensä kaikkine heikkouksineen ja huolineen. Ilmapiiri on salliva ja siellä uskalletaan epäonnistua, pyytää apua, ideoida ja puhua vaikeistakin asioista. Psykologisesti turvallinen työyhteisö on oppiva, tuottava ja luova ja siellä voidaan asettaa tavoitteet korkealle, koska epäonnistumisia ei pelätä ja niistä voidaan ottaa opiksi. Virheet eivät käännä ketään vastaan, eikä niistä rangaista. Keskeisessä asemassa ovat esihenkilöt, jotka voivat omalla toiminnallaan olla esimerkkinä avoimesta kommunikaatiosta ja haavoittuvuudesta ja lisätä näin lisätä työpaikan psykologista turvallisuutta.

Vastaaminen tapahtuu nimettömänä, eikä yksittäisen vastaajan tietoja voi tuloksista tunnistaa ja aikaasi vien 5-10 min.

Kyselytutkimukseen liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä minuun
hanna.ronkainen@edu.lapinamk.fi

Lisätietoja kyselyyn liittyvien tietojen käsittelystä Lapin Amk:n Webropol järjestelmän tietosuojaselosteesta.

Liite 1 2(7). Kyselylomake

Jokainen vastaus on minulle tärkeä, kiitos jo etukäteen!

Hanna Mari

1. Suostumus tietojen käsittelyyn *

Anna aluksi suostumuksesi yllämainituissa tarkoituksissa

Suostun antamani tietojen tallentamiseen ja käsittelyyn

Liite 1 3(7). Kyselylomake

2. Valitse näistä väittämistä parhaiten kuvaavat vaihtoehdot liittyen henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työmotivaationi on tällä hetkellä hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on yksipuolista ja rasittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lomani menevät työstä palautumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun "multitaskaamaan" työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huolehdin itse työhyvinvoinnistani ja jaksamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn irtautumaan työstäni vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielenkiintoista ja saan onnistumisista tunnustusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen aina parhaani ja olen ylpeä työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen töihin tullessani saanut riittävän perehdytyksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normaali työaika riittää päivittäisistä työtehtävistä suoriutumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 4(7). Kyselylomake

3. Valitse näistä väittämistä parhaiten kuvaavat vaihtoehdot liittyen henkilökohtaiseen työhyvinvointiisi työnantajasi näkökulmasta *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikassani kiinnitetään huomiota työntekijöiden hyvinvointiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilani on turvallinen, viihtyisä ja ergonomisesti oikeanlainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on vähän vaihtuvuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani tukee uralla etenemistä ja opiskelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni on hyvä ja kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on mahdollistaja, joka motivoi minua työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni huomioi työntekijöiden elämäntilanteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni on aidosti kiinnostunut jaksamisestani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esihenkilöltäni tarvittavan tuen työstäni suoriutumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajan asettamiin tavoitteisiin on mahdollista päästä ilman, että joudun esim. venyttämään työpäivää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin suositella työpaikkaani muille työnhakijoille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 5(7). Kyselylomake

4. Miten tuttu termi psykologinen turvallisuus on sinulle? *

- Tuttu juttu, työpaikallani pidetään tätä tärkeänä
- Terminä tuttu, mutta ei tästä varsinaisesti puhuta
- En ollut koskaan kuullutkaan, mutta käytännössä ihan tuttua asiaa
- Ihan vierasta asiaa sekä terminä että työyhteisössäni

5. Valitse alla oleville väittämille parhaiten kuvaavat vaihtoehdot liittyen tämän hetkiseen psykologisen turvallisuuden tunteeseesi *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen, että minua ja osaamistani arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan tarvittaessa esittää eriäviä mielipiteitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan kertoa esihenkilölleni, mikäli jaksamiseni huolestuttaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan myöntää epäonnistumiseni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan esittää "tyhmiäkin" kysymyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minua kuunnellaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin tehdä töitä pelotta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni hyväksyy minut juuri sellaisena, kuin olen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 6(7). Kyselylomake

6. Valitse parhaiten kuvaavat vaihtoehdot väittämille sen mukaan, miten koet työyhteisösi psykologisen turvallisuuden tilan tällä hetkellä *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jotain näiden väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Voin luottaa työyhteisööni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni avun pyytäminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni kannustetaan palautteen antoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni voidaan keskustella vaikeistakin asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jos joku työyhteisössäni tekee virheen, se kääntyy häntä vastaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni omalla toiminnallaan edistää työyhteisöni psykologista turvallisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on vahva tiimi, jossa sitoudutaan yhteisiin pelisääntöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilölleni voi antaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimini jäsenten välinen kommunikaatio on vilkasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1 7(7). Kyselylomake

7. Oletko joskus irtisanoutunut työpaikastasi huonon työilmapiirin tai psykologisen turvallisuuden puutteen vuoksi?

- Valitettavasti kyllä
- En, mutta harkinnut olen
- Onneksi ei ole tarvinnut

8. Lopuksi voit valita mihin ryhmään kuulut ikäsi puolesta (tämä ei ole pakollista)

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-