



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tiina Mäkelä & Sofia Pokela

Hyvinvoiva työyhteisö

Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yhden yksikön henkilöstön kokemukset omasta työhyvinvoinnin tilasta

Opinnäytetyö

Syksy 2023

Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK), Kehittäminen ja johtaminen



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK), Kehittäminen ja johtaminen

Tekijät: Tiina Mäkelä & Sofia Pokela

Työn nimi alaotsikoineen: Hyvinvoiva työyhteisö – Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yhden yksikön henkilöstön kokemukset omasta työhyvinvoinnin tilasta

Ohjaaja: Merja Hoffrén-Mikkola

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 52

Liitteiden lukumäärä: 2

Aiheena työhyvinvointi koetaan tärkeänä ja ajankohtaisena, koska hyvinvoiva työyhteisö edistää organisaatiossa koettua työhyvinvointia, edistäen samalla organisaatiota parempiin tuloksiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yhden yksikön henkilökunnan tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila. Tavoitteena oli saada vastaus siihen, onko työyhteisössä tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä selvittää keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen. Työhyvinvoinnista kertova teoriaosuus toimi opinnäytetyöhön laaditun työhyvinvointikyselyn pohjana.

Opinnäytetyö edustaa laadullista ja määrällistä tutkimusta. Opinnäytetyön työhyvinvointikysely toteutettiin webropol-kyselynä. Tutkimusorganisaation perusjoukko oli pieni, minkä vuoksi vastauksia työhyvinvointikyselyyn toivottiin jokaiselta työyhteisön jäseneltä (n=8). Työhyvinvointikyselyyn vastasi kuusi henkilöä (75 %). Työhyvinvointikyselyn vastaukset analysoitiin osa-alueittain ja vastauksista luotiin havainnollistavat kuviot. Kokosimme johtopäätökset tuloksista.

Opinnäytetyön työhyvinvointikyselytulosten pohjalta ilmeni, että suurin osa vastaajista (83 %) koki pitävänsä työstään ja koki myös olevansa täysin tyytyväinen tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tilaansa. Vastaajista 67 % koki jaksavansa ja palautuvansa työstään hyvin. Tuloksista ilmeni, että yli puolet (67 %) vastaajista koki oman osaamistasonsa olevan riittävää nykyisiin työtehtäviin, mutta silti vastaajista 83 % koki tarvetta lisäkoulutukselle. Työhyvinvointikyselytulosten pohjalta ilmeni, että organisaatiossa työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä vastaajien mielestä olivat kiire, työn kuormittavuus, viestinnän haasteet, epätasa-arvoinen kohtelu ja työtoiminnan karsiminen. Näitä tekijöitä parantamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen tukemiseen. Näiden tulosten pohjalta opinnäytetyöhön on laadittu kehittämissuhteet tutkimusorganisaation työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

¹ Asiasanat: Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työkyky, johtaminen, kehittäminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree in Social Services and Health Care, Development and Management

Authors: Tiina Mäkelä & Sofia Pokela

Title of thesis: Well-being at work community - Experiences of the staff in a unit of the Mother and child home association concerning their well-being at work

Supervisor: Merja Hoffrén-Mikkola

Year: 2023

Number of pages: 52

Number of appendices: 2

Well-being at work is considered important and topical, because a healthy work community promotes well-being at work experienced in an organization, while at the same time enabling to reach better results. The purpose of this thesis was to find out the current state of well-being at work of the staff in one of the units of the Mother and child home association. The aim was to get an answer to whether there is a need to develop well-being at work in the work community and to find ways to strengthen it. The theoretical framework served as the basis for the questionnaire prepared for the thesis.

The thesis represents qualitative and quantitative research. The occupational well-being survey of the thesis was carried out as a webropol survey. The population of the research organisation was small, which is why responses to the well-being at work questionnaire were requested from every member of the work community (n=8). Six people (75%) responded to the questionnaire. The questionnaire responses were further analyzed and we created patterns by sub-areas. Conclusions were drawn based on the results.

According to the survey results, the majority of the respondents (83%) felt that they liked their work and also felt that they were completely satisfied with their current state of well-being at work. 67% of the respondents felt they were able to cope and recover well from their work. The results showed that more than half (67%) of the respondents felt that their own competence level was sufficient for their current job duties, but in spite of that 83% of the respondents felt the need for additional training. The respondents found that factors that weakened well-being at work in the organization were urgency, workload, communication challenges, unequal treatment and the elimination of activities that promote workplace health. Improving these factors can have a positive impact on the development and support of the organization's well-being at work. Based on these results, development proposals have been prepared to advance the well-being at work of the research organisation.

¹ Keywords: well-being at work, work satisfaction, work ability, leadership, development

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 TYÖHYVINVOINTI	8
2.1 Työn merkitys	9
2.2 Työtyytyväisyys	10
2.3 Työhyvinvoinnin toimintamalleja	11
2.4 Laadukas johtaminen	12
3 VUOROTYÖ	14
3.1 Psykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja terveys vuorotyössä	14
3.2 Suosituksia työvuorojen suunnitteluun	15
4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN ORGANISAATION NÄKÖKULMASTA	17
4.1 Toimiva työyhteisö	19
4.2 Perehdyttäminen ja työnopastus	21
4.3 Viestintä	22
4.4 Työnohjaus	23
4.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta	24
4.6 Kehityskeskustelu	25
4.7 Työsuojelun yhteistoiminta	27
4.8 Työterveyshuolto ja varhainen tuki	27
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	29
6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT	30
6.1 Aineiston keruu	31
6.2 Aineiston analyysi	32
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	33
7.1 Vastaajien taustatiedot	33

7.2	Oma kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista	33
7.3	Esihenkilötoiminta	34
7.4	Työyhteisön toimivuus	35
7.5	Organisaation työhyvinvointi.....	36
7.6	Työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY)	37
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	39
8.1	Millainen on henkilöstön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila?.....	39
8.2	Millä keinoilla työyhteisössä voidaan edistää ja ylläpitää työhyvinvointia?	40
8.3	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	42
8.4	Opinnäytetyön prosessi.....	43
8.5	Kehittämisehdotukset tutkimusorganisaation työhyvinvoinnin kehittämiseksi	45
	LÄHTEET	48
	LIITTEET	52

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo

Kuvio 1. Vastaajien kokemus omasta työhyvinvoinnistaan.	34
Kuvio 2. Vastaajien kokemus esihenkilötoiminnasta.	35
Kuvio 3. Vastaajien oma kokemus työyhteisön toimivuudesta.	36

1 JOHDANTO

Työn laatu syntyy työyhteisössä (Taipale ym., 2014, s. 229). Toimivalla työyhteisöllä on selkeät tavoitteet, joiden saavuttamista arvioidaan säännöllisin väliajoin. Työyhteisöllä on hyvät suhteet niin keskenään kuin asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Työhyvinvoinnin etiikan näkökulmasta on tärkeää huolehtia jokaisen työyhteisön jäsenen työhyvinvoinnista (Tarkkonen, 2013, s. 52). Työ ja työyhteisön merkitys pitäisi olla ihmisen hyvinvoinnin kannalta terveyttä edistävää eikä sitä vahingoittavaa toimintaa, sillä työ ja työyhteisö ovat suuressa roolissa lähes jokaisen ihmisen elämää (Perkiö-Mäkelä ym., 2021, s. 8). Jatkuvat muutokset vaikuttavat työyhteisön jokapäiväiseen toimintaan, minkä vuoksi työssä jaksaminen on isossa roolissa, kun puhutaan työhyvinvoinnista. Useissa tehdyissä tutkimuksissa on noussut esiin työn mielekkyyden merkitys ja sekä fyysisen että psyykkisen jaksamisen tärkeys, jotka ovat työhyvinvoinnin painopisteitä.

Nykyaikana työhyvinvoinnilla tarkastellaan työn kuormitustekijöitä, mutta myös työstä saatuja onnellisuuden kokemuksia ja mielekkyyden tunteita (Ranta ym., 2014, s. 11). Työhyvinvointi ei ole pelkästään työelämäjohdannainen, vaan myös vaikutukset kodista työhön ja työstä kotiin ovat osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Viimeisten vuosien aikana työhyvinvointi on tullut yhä keskeisemmäksi ja tärkeämmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa (Virolainen, 2012, s. 9). Työhyvinvointiin on ryhdytty panostamaan ja kiinnittämään huomiota enemmän kuin aikaisemmin, koska on tehty havaintoja siitä, että henkilöstön työhyvinvointi on niin työnantajan, henkilöstön kuin myös muun yhteiskunnan etu. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen organisaatiossa ei ole yksin työnantajan vastuulla, vaan viimeisten vuosien aikana henkilöstö itse on ryhtynyt panostamaan myös omaan kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteen Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yksikköön. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yksikön henkilöstön tämänhetkisen työhyvinvoinnin tila ja samalla saada vastaus siihen, onko työyhteisössä tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia ja toteuttaa kirjallinen työhyvinvointikysely ja luoda työhyvinvoinnin vahvistamisen keinoja organisaatioon. Työhyvinvointi koettiin opinnäytetyön aiheena tärkeäksi, koska hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö yhdessä edistävät sekä omaa että organisaation hyvinvointia. Nämä edistävät myös organisaatiota parempiin tuloksiin yleisellä tasolla. Opinnäytetyön aihe on myös ajankohtainen, koska nykyaikana työhyvinvointiin halutaan panostaa ja sitä halutaan kehittää huomattavasti enemmän kuin aikaisemmin (Kivelä, 2023).

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi muodostuu kokonaisuudesta (Syvänen & Toivonen, 2022, s. 35). Työhyvinvoinnin edistämisen perustaksi tarvitaan laaja-alaisesti tietoa työhyvinvoinnista, työhyvinvoinnin vaikutuksista yksilö- ja organisaatiotasolla sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Organisaation rakenne, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työyhteisön jäsenen oma asenne, työyhteisön ilmapiiri sekä johtaminen vaikuttavat työhyvinvointiin. Hyvinvoivassa organisaatiossa työhyvinvointi koetaan parhaimmillaan työn imuna.

Työyhteisön jäseniä voidaan motivoida sen perusteella, miten organisaation prosessit ja toimet vaikuttavat työyhteisön jäsenien kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin (Salehi ym., 2023, s. 274). Organisaation johdon vastuulla on varmistaa riittävä henkilöstömäärä, jotta työyhteisön jäsenen työhyvinvointi ei vaarannu. Työyhteisön työhyvinvointia organisaatiossa voidaan vahvistaa monin eri tekijöin (Hämäläinen & Michaelson, 2014, s. 49). Hyvinvoivassa organisaatiossa otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon työntekijöiden sen hetkinen elämäntilanne, huomioiden sosiaaliset ja psykologiset tarpeet. Riittävien resurssien ja tiedon lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa useampi tekijä, jotka liittyvät työntekijöiden sosiaalisiin tarpeisiin ja johdon mukaisuuden tunteeseen (Drobnic & Guillén, 2011, s. 1). Näitä tekijöitä ovat: tasapaino työn ja kodin välillä, työnhallinta, työturvallisuus ja hyvä muutosjohtaminen, palkitseva ja mielekäs työ sekä toimivat yhteistyösuhteet.

Työhyvinvointia ja työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä on kuvattu monin eri tavoin (Pennonen, 2021, s. 17–18). Yksi työhyvinvointia kuvaavasta käsitteestä on työkyky, joka kuvastaa henkilön omien voimavarojen ja työn välistä tasapainoa ja yhteensopivuutta. Toinen työhyvinvointia kuvaava käsite on työssä jaksaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sitä tarkastellaan useimmiten kielteisten ajatusten kautta, esimerkiksi työuupumuksen tai stressin kautta. Tällöin jaksaminen on useimmiten uhattuna. Työhyvinvointia tulee tarkastella myös sen myönteisten ajatusten pohjalta, johon liittyy työntekijän omistautuminen, työhön uppoutuminen ja tarmokkuus. Toinen myönteistä työhyvinvointia kuvaava piirre on työtyytyväisyys, jossa on kyse moniulotteisesta ja myönteisestä työhön kohdistuvasta asenteesta. Monet virka- ja työehtosopimukset ja työhön liittyvät suositukset ovat työhyvinvoinnin tukena (mts. 18). Näitä ovat muun muassa valtioneuvoston asetukset ja päätökset, työturvallisuuslaki sekä alakohtaiset säädökset, joiden tarkoituksena on huolehtia työympäristön toimivuudesta. Organisaatiossa, joissa työyhteisön jäsenet voivat hyvin, he pystyvät vastaamaan organisaation

odotuksiin ja tavoitteisiin (Joki, 2021, s. 150). Kun työntekijät voivat hyvin, se vaikuttaa osaltaan positiivisesti organisaation parhaaseen mahdolliseen menestymiseen.

Työhyvinvoinnin käsite ei ole vielä täysin vakiintunut, vaikka työhyvinvointia on tutkittu paljon (Ranta ym., 2014, s. 9). Käsitteeseen työhyvinvointi sisältyy erilaisia asioita. Useimmiten työhyvinvointi liitetään ihmisten terveyteen, työkykyyn ja elämäntapoihin. Mediassa tuodaan ilmi jatkuvasti erilaisia ohjeita fyysisen kunnon ylläpidosta sekä terveellisistä ruokavalioista. Kun tätä median tuomaa viestintää tarkastellaan työelämän näkökulmasta, siitä voidaan puhua sopeuttavana toimintamallina. Työelämässä sitä voidaan tarkastella piiloviestintänä työyhteisön jäsenille, mikä kehottaa syömään terveellisesti, liikkumaan säännöllisesti ja pitämään itsensä kokonaisvaltaisesti hyvässä kunnossa silloinkin, kun toimintavaatimuksia kiristetään. Tällöin hyvinvoinnin katsotaan olevan yksilön henkilökohtainen asia.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu terveellisestä, turvallisesta ja tuottavasta työstä, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoisen työyhteisön ja sen työntekijöiden toimesta (Pennonen, 2021, s. 16–17). Työhyvinvointi on jokaisen työntekijän henkilökohtainen tunnetila ja kokemus, jossa korostuu työn kuormittavuus sekä työkyky. Työhyvinvointi syntyy arjen työssä ja se on usean eri tekijän kokonaisuus. Elinvoimaisessa työyhteisössä on selkeä tavoite. Yhteistyöllä saadaan aikaan toimivia asioita, koska työyhteisöön on saatu onnistuneesti luotua luottavainen ja avoin ilmapiiri ja siellä arvostetaan ja kunnioitetaan jokaista työyhteisön jäsentä. Elinvoimaisessa työyhteisössä työn kuormittavuus ja työn määrä ovat kohtuullisia sekä toimintakyvystä huolehditaan myös muutosten vallitessa. Työyhteisössä on pyritty varmistamaan riittävä osaaminen ja ammattitaito sekä hyvät yhteistyötaidot. Jos työyhteisössä ei ole riittävästi huomioitu edellä mainittuja asioita, työyhteisö ei ole hyvinvoiva.

2.1 Työn merkitys

Työhyvinvointi liittyy työntekemiseen, mutta tämä yksinkertainen näkökulma voi joskus hämärtä työhyvinvoinnin muoti-ilmiöiden takia (Ranta ym., 2014, s. 14–15). Työyhteisön johtamisella ja sosiaalisilla suhteilla on varsin tärkeä merkitys hyvinvointikokemuksien muodostamisessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn merkitys voitaisiin unohtaa. Toiminnanhäiriöt ja huonot työprosessit haastavat työyhteisön ihmissuhteita ja asettavat siten esihenkilön useimmiten erilaisten haastavien tilanteiden eteen.

Työn kuvataan olevan muutakin kuin pelkästään taloudellisia tarpeita (Leiviskä, 2011, s. 11). Työn tärkeimmiksi tekijöiksi on noussut hyvät työsuhteet työpaikalla, tyytyväisyys omaan työhön, itsenäisyys ja uuden oppiminen. Työoloista on yritetty muokata inhimillisempiä jo pidemmän aikaa, mutta kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ei kuitenkaan tunneta riittävästi, eikä täten osata huomioida riittävällä tasolla työyhteisössä. Teknisen kehityksen ja taloudellisen jatkuvan kasvun vastapainoksi ihmiset ovat alkaneet etsimään tasapainoa, inhimillisempää arvomaailmaa ja mielenrauhaa. Työn kuvataan olevan osa elämän kokonaisuutta, jonka vuoksi ihminen haluaa löytää keinoja siihen, miten voisi olla kokonaisvaltaisemmin läsnä ja toteuttaa itseään, niin työelämässä kuin vapaa-ajalla. Organisaatiot puolestaan etsivät parantavia keinoja työntekijöiden sitouttamiseen työhön ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Lisäksi myös arvot nousevat entisestään yhä keskeisempään asemaan. Nykyään ihmiset haluavat työskennellä sellaisessa organisaatiossa, jonka arvomaailma kuvastaa heidän omia arvojaan. Kokonaisuudessa tavoitellaan oman elämän ja työn integroitumista eheämmäksi kokonaisuudeksi.

Työ mahdollistaa meille toimeentulon ja rytmittää myös meidän jokapäiväistä elämäämme tuoden mukanaan mielekästä tekemistä ja uusia sosiaalisia suhteita (Pennonen, 2021, s. 16). Vietämme työssä suuren osan ajastamme, minkä vuoksi työ on oleellinen osa elämäämme ja jopa parhaimmillaan yksi keskeisin hyvinvoinnin lähde.

2.2 Työtyytyväisyys

Ihmisen mieli vaikuttaa kokonaisvaltaisesti joka hetki siihen, mitä olemme tekemässä. Tämän lisäksi mieli on mukana jokapäiväisissä toiminnoissamme (Kallio ym., 2013, s. 135). Mieli näyttäytyy monessa eri valossa työelämässä ja työssä. Se on yhteydessä energisyyteen ja hyvinvointiin, toisinaan myös sairastumiseen ja hyvinvoinnin kuormittumiseen. Työ on hyväksi ihmisen mielelle, mutta se voi osaltaan myös heikentää mielenterveyttä. Työelämässä tarvitaan hyvää mielen toimintakykyä. Metakognition avulla ihminen pystyy korjaamaan omaa toimintaansa, tuottamaan uusia ratkaisuja omassa työssään ja yhdistelemään erilaisia asioita.

Työtyytyväisyys johtaa koko organisaation sitoutumiseen (Latham, 2012, s. 95). Työtyytyväisyys on tutkituin ja vanhin työhyvinvoinnin kuvaaja, jossa tarkastellaan työtyytyväisyyttä ja

työtytyymättömyyttä (Mäkikangas ym., 2017, s. 113). Yhtä yleistä määritelmää ei ole työtytyväisyydelle, koska se on määritelty eri tutkijoiden, koulukuntien ja aikakausien mukaan. Työtytyväisyys tieteellisessä määritelmässä näyttäytyy mieleisenä positiivisena tunnetilana, joka muodostuu jokaisen omasta henkilökohtaisesta arvioinnista omaa työtä kohtaan. Työtytyväisyyteen on myös esitetty erilaisia näkökulmia, joissa se näyttäytyy työhön liittyvänä asenteena tai kognitiona, jossa arvioidaan työolosuhteita. Tyypillisesti työtytyväisyys näyttäytyy moniulotteisena työhön liittyvänä positiivisena asenteena, jonka myötä myös emotionaaliset piirteet korostuvat.

2.3 Työhyvinvoinnin toimintamalleja

Tarkkosen (2013, s. 27) mukaan työhyvinvoinnin kokonaisuutta voidaan auttaa ymmärtämään ja samalla lähestyä sitä erilaisten käsitteiden kautta. Hän määrittelee työhyvinvointia laaja-alaisena toiminnan kohteena jakaen työhyvinvoinnin kahdelle eri tasolle. Ensimmäinen taso määrittää yksilöpsykologisen lopputuleman, joka tarkoittaa työhyvinvoinnin tilannetta, jossa työyhteisön jäsen energisoituu ja voimistuu työstään saadusta arvostuksen, mielekkyyden ja turvallisuuden kokemuksista. Toinen taso määrittelee toimintaa, jossa työhyvinvoinnilta edellytetään työyhteisön jäsenten työkyvyn ja työssäjaksamisen, työturvallisuuden ja henkisen hyvinvoinnin huolehtimista.

Rannan ym. (2014, s. 10) mukaan asiaa voidaan kuitenkin tarkastella toisestakin näkökulmasta, joka on kehittävä toimintamalli. Tämä toimintamalli antaa mahdollisuuden työelämän toimintavaatimuksien kehittämiseksi ja samalla pyrkii muokkaamaan toimintaympäristöä työyhteisön jäsenen edellytyksiä vastaaviksi. Se tarkoittaa muun muassa toimintatapojen, työmenetelmien, työprosessien ja työntekijöiden osaamisen kehittämistä sekä toimintavaatimusten asettamista niin, että työyhteisön jäsenten työhyvinvointi ei tule vaarantumaan missään vaiheessa. Kolmannessa näkökulmassa nämä edellä mainitut toimintamallit voidaan liittää yhteen ja näin ollen voidaan puhua kokonaisvaltaisesta toimintamallista. Työntekijällä itsellään on vastuu omasta hyvinvoinnistaan, kuitenkin samalla tavalla esihenkilön täytyy tukea työntekijän työhyvinvointia ja pitää huolta työn tekemisen edellytyksistä. Tämä jako voi tuntua itsestään selvältä, mutta sitä se ei todellisuudessa ole, sillä sitä tarkastellaan useimmiten vain yhtä näkökulmaa käyttäen.

Puhuttaessa kokonaisvaltaisesta toimintamallista edellyttää se kaikkien toimijoiden yhteisvastuuta (Ranta ym., 2014, s. 10). Työnantajan ja työntekijän vastuullisuuden lisäksi puhutaan työyhteisön jäsenten, asiantuntijoiden ja esihenkilöiden työhyvinvointivastuusta. Esihenkilöiden toiminnalla on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin. Täytyy kuitenkin muistaa myös esihenkilöiden työhyvinvoinnin tarve.

2.4 Laadukas johtaminen

Laadukkaalla johtamisella ja johtajuudella katsotaan olevan positiivinen vaikutus työyhteisön työhyvinvointiin (Robertson & Cooper, 2011, s. 92). Esihenkilöt, jotka kehittävät laadukkaita työkäytäntöjä ja toimintatapoja organisaatiossa voivat vaikuttaa myönteisesti työyhteisön jäsenten hyvinvointiin. Työyhteisön työhyvinvoinnilla on myös vastavuoroinen vaikutus esihenkilön työhyvinvointiin pitkällä aikavälillä. Hyvinvoiva työyhteisö edistää samalla esihenkilön omaa työhyvinvointia.

Johtajan tehtäviin kuuluu saada johdettavat toimimaan tehokkaasti ja kulkemaan haluttuun suuntaan päämäärän saavuttamiseksi (Syväjärvi ym., 2016, s. 154). Johtamisen sosiaalinen prosessi on alkanut korostumaan. Tutkimukseen on kuulunut johtamisen vuorovaikutusta koskevat mallit ja teoriat. Tutkimuskysymyksinä on ollut esimerkiksi, millainen on johtajan ja johdettavien välinen vuorovaikutus ja miten johtaja vaikuttaa johdettaviin. Vaikuttaminen voi olla epäsuoraa, johdettavia osallistavaa, sitouttavaa ja suoraa tai johtajan omaan valta-asemaan liittyvää vaikuttamista. Terveystutkimuksissa on tuotu esiin johtajuutta sosiaalisen prosessin näkökulmasta, ajatuksella miten johtaja-asemassa olevat henkilöt muuttavat yksilön, tiimin, ryhmän tai koko organisaation toimintatapoja ja toimintaa vaikuttamalla muihin johdettaviin.

Edistävän muutoskykyjohtamisen tehtävänä on kehittää organisaatiota niin, että sillä on valmius toimia edellä mainitulla tavalla ongelmia ratkottaessa (Syväjärvi ym., 2016, s. 154). Työn mielekkyys rakentuu vuorovaikutukseen, yhdessä toimimiseen ja työn osaamiseen. Työn mielekkyys rakentuu kolmella eri tasolla, työyhteisö-, yksilö- ja organisaatiotasolla, joihin liittyy sekä haittaavia että edistäviä tekijöitä. Kaikkiin edellä mainittuihin tasoihin voidaan vaikuttaa johtamisella. Keskeisiä mielekkyyttä edistäviä tekijöitä organisaatiotasolla ovat muun muassa luottamus, potilastyytyväisyys ja oikeudenmukainen johtaminen. Johtamisen

tehtäväkenttää ovat organisaation vuorovaikutteinen ja yhdessä tapahtuva tiedon tulkinta ja sen hyödyntäminen, ongelmanratkaisutaidot, kriittinen ajattelu sekä yhteistyö ja oppiminen.

3 VUOROTYÖ

Vuorotyö on työtä, jossa vuorot vaihtuvat ennakolta sovituin ajanjaksoin säännöllisesti (Sallinen, 2020). Vuorotyö tarjoaa työyhteisön jäsenelle erilaisia etuuksia lisääntyneiden rahallisten korvausten ja vapaa-ajan muodoissa (Työterveyslaitos, i.a.-a). Vuorotyö voi vaikuttaa haitallisesti terveyteen ja sosiaaliseen elämään, unen ja uni-valverytmien muutoksien myötä. Epäsäännöllinen työ kuormittaa ihmisen elimistöä normaalia enemmän. Yksi tärkeimmistä työhyvinvointia tukevista asioista on saada vaikuttaa vuorotyössä omiin työaikoihin. Vuorotyötä tehtäessä kehon ja aivojen toiminnoissa voi ilmetä pysyviä tai ohimeneviä muutoksia tarkastellessa terveyden eri osa-alueita. Tämän vuoksi terveyden edistämisen ja jaksamisen kannalta olennaisia ovat liikunta ja terveelliset elämäntavat, kuten terveelliset ja säännölliset ateriat sekä riittävä uni. Tämän vuoksi säännölliset terveystarkastukset työyhteisön jäsenille toimivat terveyshaittojen ennaltaehkäisijänä.

3.1 Psykkinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja terveys vuorotyössä

Vuorotyössä työtä tehdään vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, jonka seurauksena vuorotyössä voi ilmetä väsymystä (Työterveyslaitos, i.a.-a). Vuorotyötä tekevillä ihmisillä on todettu enemmän psyykkisiä oireita, kuten esimerkiksi hermostuneisuutta, stressiä ja kroonista väsymystä. Eniten psyykkisiä oireita on todettu ilmenevän yötyötä tekevillä ihmisillä. Vuorotyö voi lisätä mielenterveyden häiriöiden lisääntymisen riskiä. Hyvin yleistä vuorotyössä on ihmisten ruoansulatuselimistön oireet esimerkiksi ilmavaivat, närästys ja vatsakivut. Vuorotyössä esiintyvät työperäiset uniongelmien ovat hyvin yleisiä. Arvion mukaan joka viidennes vuorotyöläinen kärsii vuorotyöunihäiriöstä, joka voi ilmetä voimakkaana väsymyksenä tai pitkäaikaisena univaikeutena.

Fyysinen terveys tarkoittaa kehon omaa hyvinvointia eli toimintakykyä (Ahvenainen, 2015, terveydenmäärittely luku). Väsymyksen, vuorokaudenajan ja onnettomuusriskin välillä on selkeä yhteys, joka näyttäytyy sekä työtapaturmien määrissä, että liikenneonnettomuustilastoissa (Työterveyslaitos, i.a.-a). Väsymys selkeästi heikentää ihmisen kykyä arvioida omaa toimintakykyään, mikä madaltaa riskinottoa. Ihmisen tarkkaavaisuus heikentyy väsyneenä. Työterveyslaitoksen (mt) mukaan työtapaturmia vuorotyössä esiintyy eniten ilta- ja yöaikaan sillä työtapaturmat lisääntyvät lyhyiden vuoroväliden tai useiden peräkkäisten yövuorojen myötä.

Vuorotyöläisen pitkät työajat useimmiten hankaloittavat työn ja oman sosiaalisen elämän yhteensovittamista ja täten ne lisäävät myös omia terveysriskejä (Työterveyslaitos, i.a.-a). Työajan säännöllisyys, kokonaistyöaika ja työskentelyn vuorokaudenaika vaikuttavat ihmisen sosiaaliseen hyvinvointiin. Pitkää työaikaa tai ylitöitä tehdessä harrastuksille, levolle tai ihmissuhteiden ylläpidolle ei jää riittävästi aikaa. Sosiaalisen elämän ja perheen kannalta ilta- ja viikonlopputyöt haastavat yhteisen ajan suunnittelemista.

3.2 Suosituksia työvuorojen suunnitteluun

Toimivan ja hyvän työvuorosuunnittelun lähtökohtana pidetään sitä, että työajat suunnitellaan työyhteisön jäsenille, jotka työtä tekevät ja juuri siihen työhön, mitä ollaan tekemässä (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 12). Toimiva ja hyvä työvuorosuunnittelu noudattaa virka- ja työehtosopimuksia. Se toteuttaa eri työyhteisön jäsenten yksilölliset tarpeet, terveys- ja turvallisuusseikat sekä taloudelliset ja tuotannolliset seikat.

Työn hallinnan katsotaan olevan osa työhyvinvointia, johon kuuluu työyhteisön jäsenen vaikuttamismahdollisuudet työn sisältöön, työoloihin, monipuolisuuteen ja työaikoihin (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010, s. 12). Työyhteisön jäsenten osallistumista työvuorosuunnitteluunsa kutsutaan työaika-autonomiaksi. Työaika-autonomiassa työyhteisöllä ja sen jäsenillä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa. Organisaation toiminta, virka- ja työehtosopimukset ja työaikalaki asettavat kuitenkin rajat työvuorojen itsenäiselle suunnittelulle. Lähtökohtana työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelulle on töiden sisältö ja työn organisoinnin toimivuus. Työaika-autonomian tavoitteena tehokkuuden parantamisen lisäksi on myös työyhteisön jäsenen työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen vuorotyöstä huolimatta. Työyhteisö on vastuussa työyhteisön jäsenten yksilöllisten tarpeiden oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta huomioimisesta sekä organisaation toiminnan sujuvuudesta (mts. 13). Esihenkilön tulee tarvittaessa ohjata ja tukea työyhteisön jäseniä autonomisessa työvuorosuunnittelussa. Edellytys työaika-autonomian onnistumiselle on se, että yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet ovat selvät jokaiselle työyhteisön jäsenelle sekä työyhteisön jäsenten ja organisaation johdon välillä tulee olla hyvä luottamus toisiinsa. Työvuorosuunnittelun lopullinen vastuu on kuitenkin aina työnantajalla.

Joka kuukausi työntekijällä pitäisi olla vähintään yksi kokonainen viikonloppuvapaa, sillä se tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työntekijän irtautumista työstään (Työterveyslaitos, i.a.-a). Pelkkiä yhden päivän vapaapäiviä tulisi välttää, sillä toistuvien yksittäisien vapaapäivien katsotaan lisäävän sidonnaisuutta työhön. Työpäivien kuuluisi muodostua yhdestä keskeytyksettömästä työvuorosta, koska katkovuorot lisäävät sidonnaisuutta työhön. Vähentämällä vuorotyön kuormitusta saadaan positiivinen vaikutus työntekijän työssä jaksamiseen, työsuoritukseen ja terveyteen. Näillä mahdollistetaan työstä johtuvien sairauspoissaolojen ja työtapaturmien väheneminen. Työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden optimoimiseksi vuorojärjestelmän suunnittelussa tulisi yhdistää yksilölliset ja tuotannolliset tarpeet. Työviikkojen ja työvuorojen pituutta arvioidessa tulisi erityisesti huomioida työympäristön kaikki kuormitustekijät muun muassa työmatkat ja työn fyysinen kuormitus.

4 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN ORGANISAATION NÄKÖKULMASTA

Vänskän (2022, s. 156) mukaan organisaation ja kansantalouden näkökulmasta ajankohtaisia asioita ovat työhyvinvointi ja sen johtaminen. Työhyvinvoinnin kehittäminen on nykyään välttämätöntä kehittyvissä organisaatioissa. Tänä päivänä organisaatiot ovat yhä tietoisempia siitä, kuinka tärkeää työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnista huolehtiminen on (Ilyas ym., 2023, s. 711). Tätä pidetään myös organisaation kilpailuetuna. Välittävä ja kannustava työympäristö edistää työyhteisön jäsenten subjektiivista hyvinvointia, mikä lisää työyhteisön jäsenten ammatillista sitoutumista. Työhyvinvointi vaatii systemaattista johtamista, mutta se ei synny organisaatiossa itsestään (Manka & Manka, 2016, s. 80). Se vaatii strategista suunnittelua, erilaisia toimenpiteitä työntekijöiden voimavarojen lisäämiseksi sekä jatkuvaa arviointia työhyvinvoinnista.

Organisaatiossa työhyvinvoinnille voidaan asettaa omat tavoitteet ja niiden saavuttamista voidaan arvioida osana strategiatyötä (Manka & Manka, 2016, s. 81). Elinvoimaisen organisaation kuuluisi olla tavoitteellinen ja rakenteeltaan joustava. Organisaation täytyy pystyä jatkuvasti kehittämään itseään ja siellä toimimisen tulisi olla myös turvallista. Elinvoimainen organisaatio on luonteeltaan tavoitteellinen. Se tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on tulevaisuudesta selkeä näkemys strategiseen toimintasuunnitelmaan ja sen toteutukseen. Organisaatio sovittaa yhteen omia strategioitaan jatkuvasti ympäriltä tulevista viesteistä ja siten vaikuttaa omaan tulevaisuuteensa aktiivisesti. Organisaation strategioita ei kuitenkaan suositella tehtäväksi pelkästään korkeimman tahon kanssa. Myös työntekijöiden olisi hyvä jo alkuvaiheessa osallistua laajasti tavoitteiden luomiseen yhdessä. Tämä lisää työntekijöiden mielekkyyttä toimia tavoitteiden mukaisesti.

Tutkimuksellisella kehittämisellä on tarkoitus saada aikaan konkreettista muutosta, esimerkiksi uudistamaan käytäntöjä, ratkaisemaan käytännön ongelmia ja samalla luoden uutta tietoa työelämään koskevista käytännöistä (Ojasalo ym., 2014, s. 18). Organisaation työhyvinvointia tulisi kehittää omien tavoitteiden pohjalta (Manka & Manka, 2016, s. 81–82). Organisaation tavoitteiden saavuttamista tukee parhaimmillaan työntekijöiden työhyvinvointi. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisessa on tärkeää huomioida organisaation toimintasuunnitelmasta johdetut tavoitteet, resurssit ja niiden säännöllinen arvioiminen. Organisaation tuloksellisuuteen on sitä suurempi vaikutus, mitä aikaisemmin työhyvinvoinnin esteisiin tartutaan

(mts. 82–83). Strategisen työhyvinvoinnin tavanomaisiin asiantuntijatoimintoihin voidaan sisällyttää työsuojelu, henkilöstöruokailun järjestelyt, työterveyshuolto ja työpaikkaliikunta. Organisaation strategisen työhyvinvoinnin johtaminen riippuu työyhteisön suuruudesta. Mitä suurempi työyhteisö on kyseessä, sitä tehokkaammin työhyvinvoinnin johtaminen luonnistuu, koska sille on määritelty sisältö, mittarit, vastuut ja tavoitteet. Organisaation työhyvinvoinnin kehittämiseksi ei ole asetettu sen suurempia tavoitteita, etenkin euromäärällisesti. Huolestuttavana piirteenä pidetään sitä, että lähes joka toisessa organisaatiossa esihenkilöt eivät ole saaneet minkäänlaista valmennusta työntekijöiden työkyvyn aktiiviseen tukemiseen.

Organisaatiota on mahdotonta kehittää työhyvinvoinnin näkökulmasta ilman teoriamallia, joka kuvastaa organisaation rakenteita, prosesseja ja toiminnan keskeisempiä ominaisuuksia (Tarkkonen, 2013, s. 86). Työhyvinvoinnin rakentumisen ja organisaation kehittämisen kokonaisuus muodostuu kolmesta eri osa-alueesta, joita ovat: johtamisjärjestelmä, työhyvinvointijärjestelmä sekä työolosuhteet, työt ja työolosuhdeseuraamukset. Niissä syy-seuraus-suhteet kulkevat ylhäältä alaspäin.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työntekijöille kuin työnantajallekin (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.). Työnantajan velvollisuus työhyvinvoinnin edistämiseksi on huolehtia hyvästä johtamisesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja työympäristön turvallisuudesta. Työyhteisön jäsenenä on kuitenkin suuri vastuu omasta työkyvyn ylläpitämisestä ja myös oman ammatillisen osaamisen ylläpidosta.

Korostetaan että työhyvinvoinnin edistämiseksi johdon sitoutuminen on yksi tärkeimmistä onnistumisen tekijöistä (Virolainen, 2012, s. 134). Osana työhyvinvoinnin edistämistä organisaation johdon tehtävänä on luoda innostuneisuutta sekä viestiä asioiden tärkeydestä. Tämän lisäksi organisaation johto vastaa viime kädessä erilaisista kehitystoimenpiteistä sekä resurssien kohdentamisesta. Sekä organisaation johdon että esihenkilöiden oma toiminta vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin merkittäväällä tavalla. Johtamistaidoilla on suuri merkitys organisaatiossa, sillä niiden avulla mahdollistetaan erilaisia toimintaedellytyksiä ja erilaisia mahdollisuuksia ja toimintatapoja työn tekemiseksi kehittäen työhyvinvointia.

Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla pitkäjänteinen, suunnitelmallinen ja koko organisaatiota koskettava kehitysvaihe (Virolainen, 2012, s. 135–136). Toiminnan toteuttamista ja suunnittelua varten voidaan perustaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi työryhmiä, jotka toimivat

johdon valtuuttamana. Organisaatiossa ei pidä käynnistää liian montaa erilaista kehittämistoimenpidettä yhtäaikaisesti, sillä riskinä on kehittämisen jääminen vain pintapuoliseksi, etenkin kehitystöiden ollessa suuria kokonaisuuksia. Uusien kehittämistoimenpiteiden ja toimintatapojen vieminen käytännöntasolle on aikaa vievää, sillä vuodentakaan kestävässä kehittämistoimenpiteissä ei välttämättä saada aikaan haluttua lopputulosta. Organisaation johdon ja henkilöstön yhteisellä sitoutumisella on suuri merkitys työhyvinvoinnin aikaansaannoksiin. Kehittämistoimenpiteet etenevät suunnitelmallisesti silloin kun työhyvinvoinnin edistäminen on suunniteltu huolellisesti ja sitoutuneesti.

Organisaation johto ja yhteistyökumppanit, joita ovat muun muassa työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja työsuojeluorganisaation edustajat, johtavat yhdessä organisaation työhyvinvointia (Syvänen & Toivonen, 2022, s. 35). Organisaation johto asettaa linjaukset työhyvinvointitoiminnalle, kehittämistyön vastuu jää esihenkilöille ja työyhteisön jäsenet puolestaan huolehtivat työyhteisön työilmapiirin edistämisestä ja käytännön toiminnasta. Hyvinvoivassa organisaatiossa hyvä työhyvinvoinnin johtaminen on myönteisyyttä vahvistavaa ja vuorovaikutteista.

4.1 Toimiva työyhteisö

Sosiaalisesti hyvinvoivaa organisaatiota ja työyhteisöä voidaan tarkastella monin erilaisin näkökulmin, esimerkiksi koko työyhteisöä ja koko työyhteisön hyvinvointia (Fadjukoff ym., 2022, s. 329). Työyhteisön tuen puute heikentää reilun kohtelun kokemuksia ja yhteisöllisyyden tunnetta, minkä vuoksi se voi johtaa työhyvinvoinnin heikentymiseen. Sosiaalisen ilmapiirin merkitys korostuu työhyvinvoinnin määritelmässä. Hyvinvointi syntyy työyhteisössä yksilöllisyydessä ja ilmenee työyhteisön jäsenten sosiaalisena tukena, vuorovaikutuksena, avoimena kommunikaationa, jaettuina arvoina, kollegiaalisuutena, oppimisena ja osallistumisena. Sosiaalisen pääoman avulla voidaan määritellä yhteisöllisyyttä. Tällöin myönteistä sosiaalista pääomaa voidaan pitää sekä yksilön, että työyhteisön voimavarana työhyvinvoinnille. Organisaation sosiaalisella pääomalla on yhteys terveyteen ja pitkäaikaisten sairauspoissaolojen vähentymiseen.

Työpaikoilla tapahtuvaa työolojen, työn ja koko henkilöstön kehittämistoimintaa voidaan perustella erilaisilla tavoilla (Juujärvi ym. 2011, s. 6). Laatu, tuloksellisuus ja tuottavuus ovat tärkeitä näkökulmia silloin, kun työoloja parannetaan ja koko henkilöstön terveyttä edistetään.

Tärkeä peruste on myös eettiset ja inhimilliset tekijät. Hyvä työyhteisö ei synny itsestään, eikä etenään ilman hyviä ja toimivia ihmissuhteita (Joki, 2021, s. 154). Esihenkilöiden ja työyhteisön jäsenten yhteys on tärkeä osa työhyvinvointia, jota tulisi huomioida työhyvinvointivastuun osalta (Ranta, 2014, s. 10). Tämän lisäksi puhutaan asiantuntijoiden vastuusta. Työhyvinvoinnin palveluita tuottavia asiantuntijoita ovat työsuojelu ja henkilöstötoimen asiantuntijat, työterveyshuollon asiantuntijat, luottamusmiehet ja henkilöstön edustajat. Tässä kokonaisuudessa osapuolia on useita, jonka vuoksi se edellyttää hyvää yhteistyötä kaikilta eri tahoilta (Mäkikangas ym., 2017, s. 200). Työterveyshuolto ei ole yksin vastuussa työhyvinvoinnista, kuten siitä saatetaan ajatella, vaan mukaan tarvitaan työyhteisöä, esihenkilöä ja työnantajaa. Työterveyshuolto kuitenkin yhdessä työnantajan kanssa tukee ja edistää työntekijän työkykyä ja täten ehkäisee työntekijän työkyvyttömyyttä. Lopulta kuitenkin työntekijällä itsellään on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan ja sen seurannasta ja hallinnasta.

Tärkeää on, että organisaatiossa työntekijät tiedostavat organisaation perustehtävät ja sen myötä ymmärtävät myös oman työnsä merkityksen (Joki, 2021, s. 151). Hyvinvoivassa ja toimivassa työyhteisössä vuorovaikutuksen tulisi olla avointa, yhdessä laadittuja pelisääntöjä tulisi noudattaa ja johtamisen tulisi olla oikeudenmukaista ja työntekijää palvelevaa toimintaa. Organisaation vakiintuneita toimintatapoja ja toimintamalleja voidaan kyseenalaistaa ja johtamisessa on annettava tilaa vuorovaikutuksellisuudelle ja erilaisille mielipiteille, joita arvostetaan. Sen sijaan työyhteisön ilmapiirin ollessa heikko, se vaikuttaa heikentävästi työn laatuun, tuloksellisuuteen ja sujuvuuteen.

Oikeudenmukainen kohtelu työyhteisössä edistää avoimuutta ja luottamusta (Joki, 2021, s. 151). Työyhteisössä esihenkilön täytyy puuttua epäkohtiin riittävän ajoissa, joko yksin tai yhdessä henkilöstöasiantuntijan kanssa. Pelisääntöjen tärkeys korostuu ongelmatilanteissa. Silloin niiden avulla on helpompi osoittaa, mikä tilanteesta tekee ongelmallisen. Tämän vuoksi työyhteisössä aiemmin yhdessä laadittuihin pelisääntöihin ongelmatilanteissa on helpompi puuttua.

Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi kantaa vastuu niin omasta kuin toisten työntekijän työssä jaksamisesta (Joki, 2021, s. 156). Työntekijä, joka havainnoi omassa itsessään tai toisessa työntekijässä ylikuormitusta tai merkkejä työuupumisesta, on oikeus keskustella henkilöasiantuntijan tai oman esihenkilön kanssa. Organisaatiossa työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan henkilöstöasiantuntijuutta ja yhteistyötä työntekijöiden kesken sekä myös ylemmän joh-

don sitoutumista kehitykselle. Työhyvinvointia ei pystytä lisäämään ja ylläpitämään pelkääntään ylhäältäpäin ohjattuna, jokaisen työntekijän on kannettava oma vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Työntekijöiden työiihtyvyys ja työhyvinvointi paranevat silloin, kun työyhteisössä tietoisesti tavoitellaan luottamusta ja avoimuutta edistävään toimintatapaan (Joki, 2021, s. 154). Työyhteisön ollessa toimiva, siellä on tilaa avoimelle keskustelulle, osaamisen rakentamiselle ja omille tunteille. Siihen myös kuuluu työntekijöiden ja työnkuvan jatkuva kehittäminen, tiedonkulkua sekä palkitseminen oppimisesta ja saavutuksista.

4.2 Perehdyttäminen ja työnopastus

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työyhteisön jäsen oppii tuntemaan oman organisaation, sen tavat, työhön liittyvät odotukset ja henkilöstön muut jäsenet (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 25). Työnopastuksella tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, jotka liittyvät työn tekemiseen. Näitä asioita ovat työkokonaisuus, mitä osaamista ja tietoa työ edellyttää sekä mistä vaiheista ja osista työ koostuu. Tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua on työnopastus. Työn opastussuunnitelman täytyy perustua työn vaarojen selvittämisestä saatuun tietoihin. Työympäristössä ja työssä havaitut vaaratilanteet ja vaarat on vähennettävä tai poistettava jo ennen työn alkamista. Jäljelle jäävistä vaaratilanteista on annettava erityistä opastusta, miten kiinnitetään huomiota vaarojen menettelytapoihin ja tunnistamiseen niiden ennalta ehkäisemiseksi. Työnopastukseen kuuluu myös työyhteisön yhteisten pelisääntöjen läpikäyminen sekä sopimattoman henkisen kuormittumisen torjunta, esimerkiksi väkivallan uhan vähentämiseksi tai häirinnän torjumiseksi (mts. 26). Organisaation oman työsuojeluhenkilöstön hyödyntäminen on tärkeää sen vuoksi, että työsuojeluasiat liittyisivät osaksi työnopastusta luontevasti.

Terveiden ja työturvallisuuden näkökulmasta sosiaalialalla korostuu kokonaisvaltainen riskien hallinta (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 22). Se käsittää organisaatiossa esiintyvien haittojen, kuormitustekijöiden ja vaarojen tunnistamista sekä yhteistyörakenteiden ja tiedonkulun varmistamista. Työhön liittyvät terveystriskit useimmiten liittyvät ruumiilliseen ja henkiseen kuormittumiseen. Tyypillisiä esimerkkejä psykososiaalisista kuormitustekijöistä ovat aikapaine, väkivallan uhka ja haastavat asiakastilanteet.

4.3 Viestintä

Toimiva ja hyvä tiedonkulku lisää työn tehokkuutta ja siten säästää aikaa (Taipale ym., 2004, s. 210). Arkiset rutiinit ovat avainasemassa ja ne tulisi rakentaa omaan työyhteisöön sopiviksi. Säännöllisesti eli viikoittain tai jopa päivittäin pidettävät raportoinnit ja palaverit ovat peiriytynyt tapa vuosikymmenten takaa. Nykyaikana on tarpeen miettiä teknologian kehityksen vaikutuksia organisaatioon ja sen totuttuihin tapoihin tiedonhallinnassa. Osa tiedosta työyhteisössä voisi kulkea sähköisessä muodossa suullisen tiedottamisen sijasta. Tällöin varmistetaan tiedonkulku jokaiselle työyhteisön jäsenelle.

Viestinnän merkitys on korostunut (Aali, 2018, s. 32). Työyhteisön jäsenet haluavat olla tietoisia ja myös saada jakaa tietoa toisilleen. Tämän vuoksi tietoa ja tiedonvaihdantaa tarvitaan enemmän. Tiedonkulku ja viestintä ovat jatkuvasti esillä olevia asioita. Työn tekemisen muodot muuttuvat ja tämän vuoksi on tärkeää tukea muutoksen keskellä olevien työyhteisöjen vuorovaikutusta. Viestinnän ongelmaksi koetaan usein tiedon liiallinen määrä tai tapa, jolla tietoa välitetään. Oleellista ei ole kaiken tiedon jakaminen jokaiselle, vaan on punnittava tiedon saamisen ja jakamisen tarpeellisuus ja hyödyllisyys. On tärkeää, että organisaatiossa viestintä on rakennettu siten, että jokaisella on ymmärrys, mistä tarvittavat tiedot löytyvät. Uusien viestintämuotojen käyttöönotto ja teknologian kehitys vaativat sopeutumista työnantajalta, koska nykyajan työyhteisön jäsenten tarpeet niiden suhteen muuttuvat. Viestintää tulee uudistaa ja sopeuttaa vastaavalla tavalla. Voidaan luulla, että uudet teknologiat tekevät kasvokkaisviestinnästä tarpeetonta. Sillä ei kuitenkaan voida korvata yhdessä oloa ja yhteisiä keskusteluita.

Aalin (2018, s. 35) mukaan malli työyhteisöviestinnästä muodostuu muutamasta erilaisesta peruspilarista. Näitä ovat

- arvostava ja rento tunnelma
- yhteenkuuluvuuden tunne
- osaamisen jakaminen
- yhdessä oppiminen
- palautteen antaminen ja sen saaminen
- ajantasaisen tiedonsaaminen ja tiedon vaihdanta
- vuorovaikutteisuus asioiden käsittelyssä
- jokaisen osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuus
- työnantajamaineen merkitys organisaation sisällä ja ulkopuolella.

Sosiaali- ja terveydenhuollossa sähköiset asiointipalvelut ovat vakiintuneet osaksi palvelukokonaisuutta (Hujala & Taskinen, 2020, s. 187). Sähköiset palvelut voivat olla esimerkiksi vuorovaikutteisia, asiointiin mahdollistavia palveluja tai tiedottavia. Turvallinen tiedonhallinta on perustana sähköisten palveluiden käytölle (mts. 179). Sähköisten palveluiden käyttöönottoaminen ja toimintakulttuurien muutos yhdessä tietotekniikan kehittymisen kanssa kasvattavat edellytyksiä digitalisaatiolle. Yksi tärkeimmistä digitalisaation edellytyksistä on palvelujen käytön ja tiedon oikeanlainen hyödyntäminen ja osaaminen (mts. 185). Digitalisaation hyödyntäminen organisaatiossa vaatii kokeiluja, mahdollisuuksien havainnointikykyä, kokonaisvaltaista ymmärrystä tietojen käyttömahdollisuuksista ja johdonmukaisuutta (mts. 187). Digitalisaation hyödyntäminen edistää saumatonta tiedonkulkua työyhteisössä, mikä on sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivan yhteistyön edellytys (mts. 186).

Kun jokainen työyhteisön jäsen ymmärtää viestintävastuunsa, organisaation viestintä onnistuu (Aali, 2018, s. 36). Viestintä on taito, johon työyhteisön jäsentä rohkaistaan ja opastetaan, sillä ehdotusten ja ideoiden avulla kehitetään omaa työtä ja koko työyhteisöä. Johdon rooli viestinnässä on näyttää esimerkkiä. Johdon on sitouduttava ja tuettava viestintää. Viestinnässä ei luoteta vain yhteen tiettyyn tapaan, vaan asioista viestitään usealla erilaisella keinolla ja tavalla. Organisaation jäsenillä tulee olla mahdollisuus luotettaviin viestintäkanaviin, joissa heidän on mahdollista ilmaista itseään ja omia mielipiteitään ja kysyä asioista saaden niihin vastauksia. Johdon omissa viestintätilanteissa tärkein on läsnäolo ja tehokkain tapa läsnäoloon on johdon näkyminen organisaation arkipäivissä.

4.4 Työnohjaus

Työnohjauksella tarkoitetaan oman työn arviointia, tutkimista ja kehittämistä (Suomen työnohjaajat ry, i.a.). Työnohjaus toteutuu koulutetun työnohjaajan toimesta. Sen tarkoituksena on havainnoida omaa työroolia, työyhteisön ja työhön liittyvien tunteiden, kysymysten ja kokemusten tulkittamista ja jäsentämistä. Työnohjauksella on kestävä asema sosiaali- ja terveysaloilla, unohtamatta kuitenkin muita aloja (Ranta ym., 2014, s. 180–181). Työnohjaus on nykypäivänä sekä teoriapohjaltaan että menetelmiltään monimuotoista ja laaja-alaista. Työnohjauksella on selkeä tavoite työyhteisössä: ammatillinen kehittyminen, työyhteisöjen haasteiden kohtaaminen sekä oman työn ymmärtäminen ja kuormittavuuden säätely, mitkä auttavat tavoitteiden saavuttamisessa. Työnohjauksessa ohjattavina voivat olla työyhteisöt, tiimit,

ryhmät tai yksilöt, jotka muodostuvat samasta ammattiryhmästä. Tavanomainen kesto työnohjaukselle on 10–15 tapaamiskertaa vuodessa, mikä tapahtuu kuukauden välein ohjattavan tai työyhteisön omien tarpeiden mukaan. Työnohjauksessa havainnoidaan sekä omaa että työyhteisön toimintaa ja myös niiden seurauksia, lähtökohtia ja tavoitteita. Keskeistä työnohjauksessa on tarkastella ja havainnoida työyhteisön ja yksilön perustehtäviä, ammatillista vuorovaikutusta sekä työn rakennetta. Työnohjauksessa on läsnä ohjattavien henkilöiden persoonat, ammattiroolit ja työyhteisössä toimiminen ja työskentely.

Useimmiten työnohjausta haetaan työyhteisössä esiintyvän yksilön väsymis- tai konfliktitilanteissa (Ranta ym., 2014, s. 181). Työnohjaus olisi tärkeää mieltää toistuvana ja tavallisena omana työvälineenä ja koko työyhteisön työkykyä edistävänä toimenpiteenä. Onnistunut työnohjaus auttaa työyhteisöä ja yksilöä perustehtävän toteuttamisessa, sen vuoksi että työnkuva pysyisi edelleen mielekkäänä ja tarkoituksen mukaisena. Työnohjauksella voi olla suuri vaikutus ohjattavien työhallintaan ja osaamiseen, ammatilliseen identiteettiin, työssä jaksamiseen ja voimavaroihin. Työnohjausta voidaan toteuttaa erilaisin keinoin, esimerkiksi tapaus-työskentelynä, jossa läpikäydään erilaisia työssä kohdattuja tapauksia tai teematyöskentelynä, jossa alkuvaiheessa yhdessä määritellään työyhteisölle tai ohjattavalle keskeiset teemat. Kolmantena keinona on ohjauksen määräytyminen työyhteisön tai ohjattavien sen hetkisten tilanteiden pohjalta.

Yleisin työnohjauksen työskentelymenetelmä on pohtiva keskustelu (Ranta ym., 2014, s. 182). Tämän lisäksi on mahdollista käyttää erilaisia toiminnan menetelmiä ja draamaa. On tärkeää arvioida koko työnohjauksen ajan ohjauksen sisältöä, menetelmiä ja etenemistä toimivuuden ja mielekkyyden näkökulmasta. Työnohjauksessa työskentelymenetelmiä ja -otetta voidaan tarvittaessa muuttaa vielä ohjauksen edetessäkin.

4.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta tarkoittaa toimintaa, jonka avulla työnantaja ja henkilöstö yhdessä tukevat ja edistävät työyhteisön työ- ja toimintakykyä (Virolainen, 2012, s. 147). Monipuolisimmillaan työkykyä edistävä ja ylläpitävä toiminta kuvaa kaikkea toimintaa, jonka avulla työyhteisön ja sen henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää. Tyky-toiminta voi kohdistua esimerkiksi työyhteisöön, työympäristöön, työhön, ammatilliseen osaamiseen tai henkilöstön omaan terveyteen. Tyky-toiminnan järjestämisen vastuu kuuluu organisaation

koko työyhteisölle tai sille erikseen määrätyille henkilöille. Ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti luotu tyky-toiminta edistää työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä, näin ollen ehkäisten samalla työkyvyttömyyttä. Lisäksi sen on todettu parantavan ja lisäävän organisaation tehokkuutta ja toimintakykyä monipuolisella tavalla.

Jotta tyky-toiminta saadaan onnistumaan toivotulla tavalla, se edellyttää niin työyhteisön kuin työnantajan osallistumista, aktiivisuutta ja yhdessä toimimista (Virolainen, 2012, s. 148).

Tyky-kolmiolla voidaan kuvailla työkykyä ylläpitävää toimintaa. Sen keskeisimpiä osioita ovat työntekijä sekä sen lisäksi ammatillinen osaaminen, työyhteisö ja -organisaatio sekä työ ja työolot. Työn ollessa mielekäästä, sopivan haasteellista ja sisällyttäen viihtyisät työolot, saadaan taattua hyvä ja toimiva pohja työntekemiselle. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu kattava perehdytys, koulutus ja muut erilaiset kehittämistoimenpiteet. Niiden avulla pyritään kehittämään työntekijän ammatillista osaamista. Ammatilliseen osaamisen katsotaan myös kuuluvan työyhteisön toimiva yhteishenki ja organisaatiokulttuuri. Parhaimmat saavutukset ja tulokset saadaan aikaan silloin kun pidetään mielessä kolmion kaikki osa-alueet tyky-toiminnan edistämässä ja sen kehittämisessä.

Työhyvinvoinnin edistämisen katsotaan olevan kokonaisvaltaista toimintaa. Se vaatii monipuolista näkökulmaa, suunnitelmallisuutta ja pitkäjänteisyyttä (Virolainen, 2012, s. 149–150). Tyky-toiminta ajatellaan useimmiten arkisesta työstä erilliseksi, irralliseksi ja tapahtuma luonteiseksi toiminnaksi. Yksittäisten ja satunnaisesti järjestettävien tapahtumien esimerkiksi liikuntapäivän pitäminen kerran vuodessa, jää vaikuttavuudeltaan työyhteisössä hyvin pieneksi, sillä se vaatii henkilöstön yhdessäolopäiviä enemmän. Jos halutaan saada aikaan pysyviä muutoksia työyhteisössä työhyvinvoinnin näkökulmasta, ei riitä yhden yksittäisen tyky-toiminnan pitäminen, vaan toimintaa tulisi olla säännöllisesti henkilökunnan toiveet huomioiden.

4.6 Kehityskeskustelu

Kehityskeskustelu on vähintään kerran vuodessa toteutettava esihenkilön ja työyhteisön jäsenen välinen luottamuksellinen keskustelu (Aarnikoivu, 2016, s. 89). Kehityskeskusteluun valmistaudutaan ennalta ja se käydään sovittuna ajankohtana. Kehityskeskustelussa läpikäydään arvioiden mennyttä ajanjaksoa ja samalla asetetaan tulevalle ajanjaksolle tavoitteet

huomioiden työyhteisön jäsenen kehittämistarpeet ja vahvuudet. Tarkoituksena kehityskeskustelussa on työyhteisön jäsenen työsuorituksen kehittyminen, johon myös vahvasti liittyy oma henkilökohtainen kehittyminen. Kehityskeskustelun avulla edistetään työyhteisön jäsenen kehittymistä ja sitoutumista työhön. Keskustelussa tavoitteena on luoda esihenkilön ja työyhteisön jäsenen yhteinen näkemys nykytilasta ja keskittyä tulevaisuuteen.

Kehityskeskustelu antaa esihenkilölle mahdollisuuden jalkauttaa visiota, strategiaa, missiota ja arvoja käytäntöön (Aarnikoivu, 2016, s. 90). Esihenkilö kuvailee organisaation tavoitteita työyhteisön jäsenelle keskustellen, tuoden ilmi mitä tavoitteet yksilön kannalta tarkoittavat. Esihenkilö samalla oppii tuntemaan työyhteisön jäseniä ja heidän osaamistaan. Kehityskeskustelut antavat esihenkilölle mahdollisuuden oman johtamistyön tarkasteluun ja kehittämiseen sekä palautteen antamiseen. Kehityskeskustelu on myös oiva tilaisuus saada luovia ja uusia ideoita organisaation toimintatapojen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Kehityskeskustelut puolestaan antavat työyhteisön jäsenelle mahdollisuuden saada tietää organisaation tulevaisuudesta ja koko organisaation sen hetkisestä tilasta (Aarnikoivu, 2016, s. 91). Työyhteisön jäsen oppii tuntemaan paremmin esihenkilöään. Kehityskeskustelu antaa mahdollisuuden pohtia työyhteisön jäsenen omaa roolia ja työtehtäviä sekä omia kehitystarpeita, antaen myös palautetta omasta työsuorituksesta. Samalla kehityskeskustelu antaa mahdollisuuden palautteen antoon esihenkilölle hänen tekemästään työstä.

Johtaminen muodostuu tavoitteista, arvoista, strategiasta, visiosta ja perustehtävästä, nämä ovat myös perusta kehityskeskustelulle (Aarnikoivu, 2016, s. 95). Kehityskeskustelun tavoitteena on edistää organisaation menestymistä ja tavoitteiden saavuttamista, mutta sitä ei saada aikaan ilman sitoutunutta ja motivoitunutta henkilöstöä. Organisaatioissa kehityskeskustelun käymistä tulisi edellyttää kaikilta, mikä lähtökohtaisesti palvelee kaikkien etua. Jos näin ei kuitenkaan ole, kehityskeskustelu on ymmärretty väärin tai se toteutetaan laaduttomasti. Jokaisella on oikeus kehityskeskusteluun ja se on myös osana velvollisuutta.

Organisaation voima on keskusteleva organisaatiokulttuuri (Aali, 2018, s. 37). Se elää omaa elämäänsä organisaatiossa työskentelevien työyhteisön jäsenten kanssa. Hyvin toimiva kehityskeskustelujärjestelmä antaa voimavaroja työyhteisön jäsenelle ja koko organisaatiolle. On kuitenkin tärkeä muistaa, ettei kehityskeskusteluita tarvitse odottaa, vaan keskusteluja voi käydä ympäri vuoden. Tämän avulla organisaatiossa voidaan ajoissa puuttua ja korjata mahdollisia epäkohtia.

4.7 Työsuojelun yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena työsuojelussa on edistää työyhteisön jäsenen ja työnantajan välistä vuorovaikutusta (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 14). Se mahdollistaa, että työyhteisön jäsenet pääsevät vaikuttamaan ja myös osallistumaan organisaation terveellisyyttä ja turvallisuutta edistäviin asioihin. Organisaatiossa työsuojelun yhteistoiminta perustuu lainsäädäntöön. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ja työyhteisön jäsenten yhdessä kehittämään ja ylläpitämään työterveyttä ja työturvallisuutta organisaatiossa.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säädetään laissa (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 14). Tämän lain tarkoituksena on säätää työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita työnantajan, työyhteisön jäsenten ja heidän edustajien kanssa. Työsuojelun yhteistoiminnassa voidaan käsitellä työyhteisön jäsenen terveyteen, työkykyyn ja turvallisuuteen koskevia asioita. Työympäristöä, työyhteisöä ja työhön vaikuttavia asioita. Lisäksi työn seurantatietoja, suunnitelmia, järjestelyitä tai jonkinlaista vallitsevaa muutostilannetta.

4.8 Työterveyshuolto ja varhainen tuki

Työterveys- ja työturvallisuuspalveluilla voidaan ylläpitää ja edistää työyhteisön jäsenen työhyvinvointia organisaatiossa terveyden seurannan, neuvomisen ja edistämisen avulla (Lal ym., 2021, s. 30). Terveydenhuoltojärjestelmien ennaltaehkäisytoimien laatuun tulee kiinnittää huomioita, koska ne vaikuttavat työyhteisön jäsenen työhyvinvointiin ja tuottavuuteen.

Organisaatiossa työnantajan on velvollisuus järjestää työterveyshuolto työyhteisön jäsenille (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 15). Työterveyshuolto on ennalta ehkäisevää toimintaa, työterveyshuoltoon ovat oikeutettuja kaikki työyhteisön jäsenet riippumatta työsuhteen luonteesta. Työterveyshuollon tarkoituksena on ehkäistä työstä johtuvia terveysvaaroja ja edistää työyhteisön jäsenten työkykyä, terveyttä ja turvallisuutta. Työterveyshuollon tehtävänä on selvittää organisaation mahdolliset terveysriskit ja ilmoittaa ilmenevistä riskeistä tehden toimenpide-ehtotuksia organisaatiolle. Laissa säädetään, että työterveyshuoltoon sisältyvät edellä mainittujen lisäksi ohjaus, neuvonta ja tietojen antaminen työolojen kehittämistä sekä työyhteisön jäsenten terveydestä. Työkykyä ylläpitävään toimintaan osallistumisesta, työpaikan ensiapuvalmiuden ohjauksesta ja myös työkyvyn heikentyessä, työssä selviytymisen edistämistä. Sekä kuntoutusneuvonnasta ja kuntoukseen ohjaamisesta.

Työkykyä tukevia ja edistäviä toimintakäytänteitä kutsutaan työkyvyn hallinnaksi (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 15). Organisaation täytyy huolehtia työkyvyn seurannasta ja varhaisen tuen antamisesta työyhteisön jäsenelle yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työkyvyn hallinta on koko työuran mittainen, se on ennakoivaa, mikä perustuu työpaikan tarpeisiin. Työyhteisön jäsenen työkykyyn liittyvien keskusteluiden tulee liittyä työhön ja olla sisällöltään rakentavia. Keskusteluiden tarkoituksena ei ole nostaa esiin työyhteisön jäsenen sairauksia tai niiden syitä. Työkykyyn vaikuttavia voimavaroja ja kuormitustekijöitä arvioidaan työn näkökulmasta. Keskusteluissa asiat nostetaan esille työyhteisön jäsentä arvostaen ja avoimena, painostamatta työyhteisön jäsentä.

Työkykykeskustelussa esihenkilö ja työyhteisön jäsen yhdessä määrittelee työkykyä haittaavan ongelman (Työturvallisuuskeskus, 2016, s. 15). Samalla selvitetään myös mahdolliset muutokset koskien työjärjestelyitä ja sovitaan niiden aikatauluista ja jatkotoimenpiteistä. Esihenkilö tekee työkykykeskustelussa sovitut muutokset työn sisältöön tai työoloihin. Jos työkykykeskustelussa ilmenee jokin työkykyä rajoittava terveysongelma, sitä selvitetään yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollossa selvittelyitä ei tarvita, jos ongelmaksi osoitetaan selkeästi jokin työyhteisöön liittyvä ongelma. Näitä voivat olla esimerkiksi puutteellinen osaaminen, tyytymättömyys työhön tai urakehitykseen sekä ristiriitatilanteet.

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yksikön henkilöstön tämänhetkisen työhyvinvoinnin tila ja samalla saada vastaus siihen, onko työyhteisössä tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tavoitteena oli laatia ja toteuttaa kirjallinen työhyvinvointikysely ja luoda työhyvinvoinnin vahvistamisen keinoja organisaatioon.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Millainen on henkilöstön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila?
2. Millä keinoilla työyhteisössä voidaan edistää ja ylläpitää työhyvinvointia?

6 OPINNÄYTETYÖN MENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on sekä kvalitatiivinen (laadullinen) että kvantitatiivinen (määrällinen). Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa analysoidaan merkitysten maailmaa, joka on sosiaalinen ja ihmisten välinen (Vilka, 2021, Menetelmän erityispiirteet -luku). Laadullisten tutkimusmenetelmien merkitykset esiintyvät merkityskokonaisuuksina. Merkityskokonaisuudet osoittautuvat ihmisistä lähtöisin olevina tapahtumina. Merkityskokonaisuudet kuvastavat ajatuksia, toimintaa ja päämäärien asettamisia. Tutkimusmenetelmän tavoitteena on saavuttaa ihmisen oma kuvaus kokemastaan todellisuudesta. Kuvaukset oletettavasti sisältävät asioita, jotka ihminen kokee itselle tärkeänä ja merkityksellisenä. Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetulla tutkimuksella saadaan tavoitettua ihmisen elettyä elämää tai ihmisen pidemmälle elämänjaksolle ulottuvia asioita. Laadullinen tutkimus sisältää aina peruskysymyksen, mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan? Tämä kysymys vaatii tutkimuksen tekijältä tai sen tekijöiltä tarkkuutta ja jäsentämistä siitä, tutkitaanko tutkimuksessa käsityksiin vai kokemuksiin liittyvää merkitystä. Tässä opinnäytetyössä Webropol-ohjelman kautta luotu työhyvinvointikysely avoimien kysymysten osalta on laadullista tutkimusmenetelmää.

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla analysoidaan prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä (Heikkilä, 2014, s. 8). Tutkimus vaatii tarpeeksi edustavaa ja laajaa otosta. Määrällisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmässä käytetään useimmiten standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on vastausvaihtoehdot valmiina. Tutkimuksen avulla pystytään kartoittamaan jo olemassa oleva tilanne. Siinä ei kuitenkaan pystytä selvittämään riittävällä tasolla syitä asioille. Määrälliselle tutkimusmenetelmälle yleisimpiä aineiston tiedonkeruumenetelmiä ovat internet-kyselyt, puhelinhaastattelut, henkilökohtaiset haastattelut ja lomakekyselyt. Tässä opinnäytetyössä Webropol-ohjelman kautta luotu työhyvinvointikysely monivalintakysymyksissä on määrällistä tutkimusmenetelmää.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Ensi- ja turvakotiyhdistyksen yksikköön, jossa vakituisia työntekijöitä on kahdeksan henkilöä. Organisaatiossa työskentelee yksi sosiaalityöntekijä ja seitsemän väkivalta- ja kriisityöntekijää, joiden ammattinimike voi olla esimerkiksi sosionomi tai sairaanhoitaja. Opinnäytetyö toteutui kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan jokainen perusjoukon jäsen (Vilka, 2014, Otannan suunnittelu -luku). Tällaiseen tutkimukseen päädytään silloin, kun perusjoukko on pieni, jotta vältettäisiin otantavirhe.

Opinnäytetyön tutkimustulokset kuvataan selkeästi asiakokonaisuuksien mukaan (Heikkilä, 2014, s. 88). Jokainen tutkimuskysymys on käsiteltävä työssä, riippumatta siitä onko kysymyksiin saatu vastauksia. Tuloksissa myös negatiiviset vastaukset tulee käsitellä. Tuloksia voidaan esittää kuvioin ja taulukoin sekä suorien lainauksien eli sitaattien avulla. Opinnäytetyön luki-jaa tulee helpottamaan työn yhteenveto, joka sisältää tulokset taulukoiden ja kuvioiden muodossa.

6.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyön työhyvinvointikyselyä varten henkilöstölle luotiin saatekirje (liite 1). Saatekirje oli tulostettuna paperiversiona yhdessä suljetun vastauslaatikon kanssa. Tutkimuksen saatekirjeessä täytyy ilmetä tutkimuksen tekijä/tekijät ja tutkimuksen tarkoitus, vastausaika ja mihin kyselylomake palautetaan sekä tieto siitä, että tietoja tullaan käsittelemään luottamuksellisesti (Heikkilä, 2014, s. 89).

Opinnäytetyön aineisto luotiin Webropol-kyselylomakkeen avulla (liite 2). Webropol on laaja ja kattava työkalu online-kyselytutkimuksen luomisen avuksi (Webropol, i.a.). Sen avulla saa käyttöön paljon joustavia ja kehittyneitä toimintoja sekä monia tiedonkeruumenetelmiä. Organisaation pyynnöstä Webropolissa luotu kyselylomake toimitettiin heille tulostettuna paperiversiona, yhdessä suljetun vastauslaatikon kanssa.

Vastauslaatikon päällä olevassa saatekirjeessä me esittelimme itsemme, missä ja mitä me opiskelemme. Tämän jälkeen kerroimme, mitä aihetta opinnäytetyömme käsittelee sekä kuvasimme opinnäytetyömme etenemistä ja sen tarkoitusta. Saatekirjeessä toimme ilmi, kuinka olemme saaneet luotua heidän organisaatiolleen työhyvinvointikyselyn. Toimme ilmi myös sen, että vastauslomake laitetaan suljettuun vastauslaatikkoon, kyselyyn vastataan anonyymisti sekä vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Saatekirjeen lopussa ilmoitettiin vastausaika, päivämäärä ja kellonaika, sekä opinnäytetyön tekijöiden nimet ja puhelinnumerot oli mainittuna lisätietojen saamista varten.

Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei paljastunut missään vaiheessa, edes opinnäytetyön tekijöille. Kyselylomake sisälsi yhteensä 15 kysymystä ja kysymykset koottiin eri teemojen mukaisesti. Kyselyssä avoimia kysymyksiä oli yhdeksän ja loput kuusi kysymystä oli monivalintakysymyksiä. Kyselylomakkeen (liite 2) monivalintakysymysten teemat koostuivat tausta-

tiedoista, omasta työhyvinvoinnista, esihenkilösuhteesta ja työyhteisöstä yleisellä tasolla. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset koostuivat työhyvinvoinnista yleisellä tasolla sekä henkilöstön että organisaation näkökulmasta. Avointen kysymysten pohjalta selvitettiin myös henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia työkykyä ylläpitävästä toiminnasta (TYKY). Kyselyn yksi avoin kysymys liittyi yhteen monivalintakysymykseen, jossa vastaaja sai halutessaan kommentoida monivalintakysymyksen vastauksia. Monivalintakysymyksissä käytettiin 5-portaista Likert-asteikkoa, jossa vastausvaihtoehtoina olivat täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Jo opinnäytetyön alkuvaiheessa tutustuessa organisaatioon ja sen toimintaan, keskustelimme työyhteisön jäsenten kanssa ja näiden keskusteluiden pohjalta nousseita asioita on myös hyödynnetty organisaatiolle laadituissa kehitysehdotuksissa.

6.2 Aineiston analyysi

Yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä on teemoittelu, jota pidetään yhtenä sisälönanalyysin muotona (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122). Aineistosta nostetaan teemoittelussa esiin tutkimuksen kannalta tyypilliset piirteet ja keskeiset asiakokonaisuudet. Teemoiksi hahmotetaan sellaiset aiheet, jotka esiintyvät toistuvasti aineiston eri kohdissa (mts. 125). Keskeisiä aiheita eli teemoja muodostetaan aineistolähtöisesti etsimällä aineistosta sen eri vastauksia työhyvinvointikyselyn avulla.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin avointen vastausten laadullisena analyysimenetelmänä teemoittelua. Työhyvinvointikyselyn avoimista kysymyksistä nostettiin esiin sanoja ja asioita, jotka toistuivat vastauksissa useasti. Niiden avulla saatiin ratkaistua tutkimusongelmia. Teemoittelu on hyvä analysointitapa silloin, kun tutkittavana on jokin käytäntöön liittyvä ongelma (Eskola & Suoranta, 2000, s. 174). Analysointitapana teemoittelu soveltuu parhaiten silloin, kun kyse on käytäntöön liittyvistä ongelmista.

Excel – ohjelman avulla voidaan luoda erilaisia kuvioita ja taulukoita (Heikkilä, 2014, s. 142–143). Tuloksia kuvaillaan kuvioiden ja taulukoiden avulla, vertailemalla erilaisia muuttujia prosentuaalisin luvuin, ne esitetään frekvensseinä ja suhteellisina frekvensseinä opinnäytetyössä. Kuvioissa käytettiin eri värejä kertomaan prosentuaalisia arvoja ja vastausvaihtoehtoja, jonka vuoksi kuviot on helppolukuisia.

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

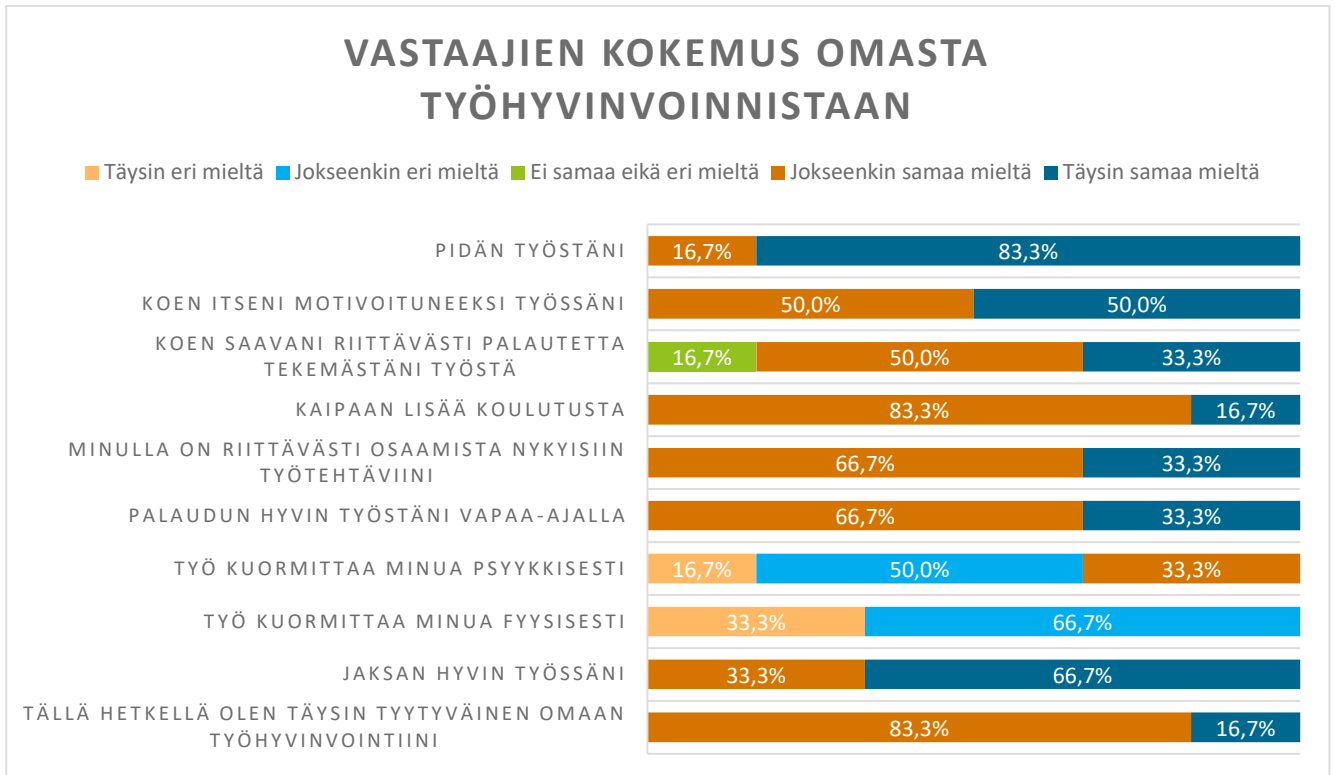
Työhyvinvointikyselyyn odotettiin vastauksia koko henkilökunnalta, jota oli yhteensä kahdeksan henkilöä (n=8), mutta tästä perusjoukosta työhyvinvointikyselyyn vastasi vain kuusi henkilöä (n=6, 75 %).

7.1 Vastajien taustatiedot

Vastajista viisi oli 25–44-vuotiaita. Yksi vastaajista ei ilmoittanut ikäänsä. Vastajista viisi oli sosionomeja. Yksi vastaajista ei ilmoittanut ammattinimikettään. Vastajista viisi oli työskennellyt organisaatiossa 2–4-vuotta ja yksi vastaajista ei ilmoittanut työsuhteensa kestoja.

7.2 Oma kokemus tämänhetkisestä työhyvinvoinnista

Työhyvinvointikyselyssä pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvoinnin tilaa (Kuvio 1). Suurin osa (83 %) vastaajista koki pitävänsä työstään ja koki myös olevansa täysin tyytyväinen tämänhetkiseen työhyvinvointiinsa. Vastajista 67 % koki jaksavansa sekä palautuvansa työstään hyvin. Vastajista 67 % koki oman osaamistason olevan riittävä nykyisiin työtehtäviin, kuitenkin 83 % vastaajista koki tarvetta lisäkoulutukselle.

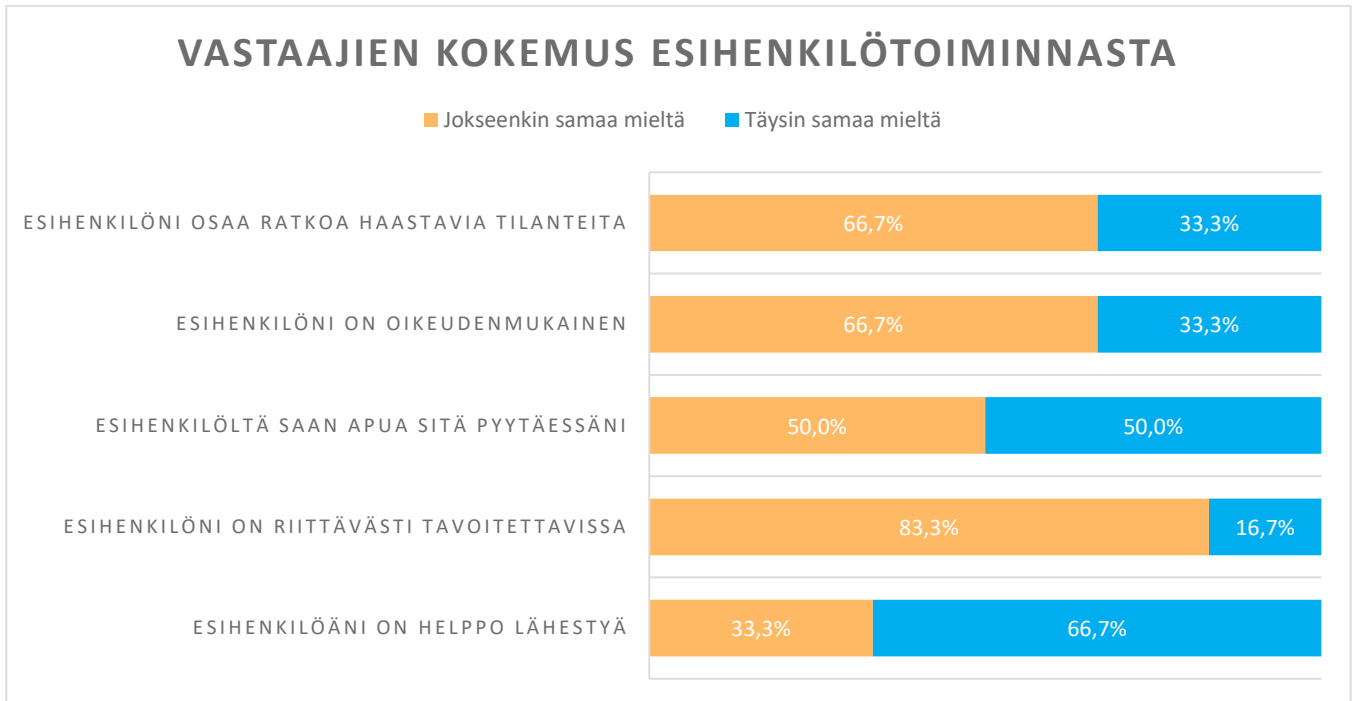


Kuvio 1. Vastaajien kokemus omasta työhyvinvoinnistaan.

Kyselytuloksen pohjalta ilmeni, että liikunta ja mielekäs tekeminen vapaa-ajalla olivat vastaajien kesken tärkeimpiä asioita oman työhyvinvoinnin ylläpidossa. Kuitenkin osa vastaajista puolestaan koki yksin olemisen olevan tärkeässä roolissa, koska sen koettiin olevan vastapainoa omalle työlle. Työvuorojen ja työvuorosuunnittelun mainittiin myös parantavan työhyvinvointia. Positiivinen työote ja huumori kulkevat työyhteisössä mukana.

7.3 Esihenkilötoiminta

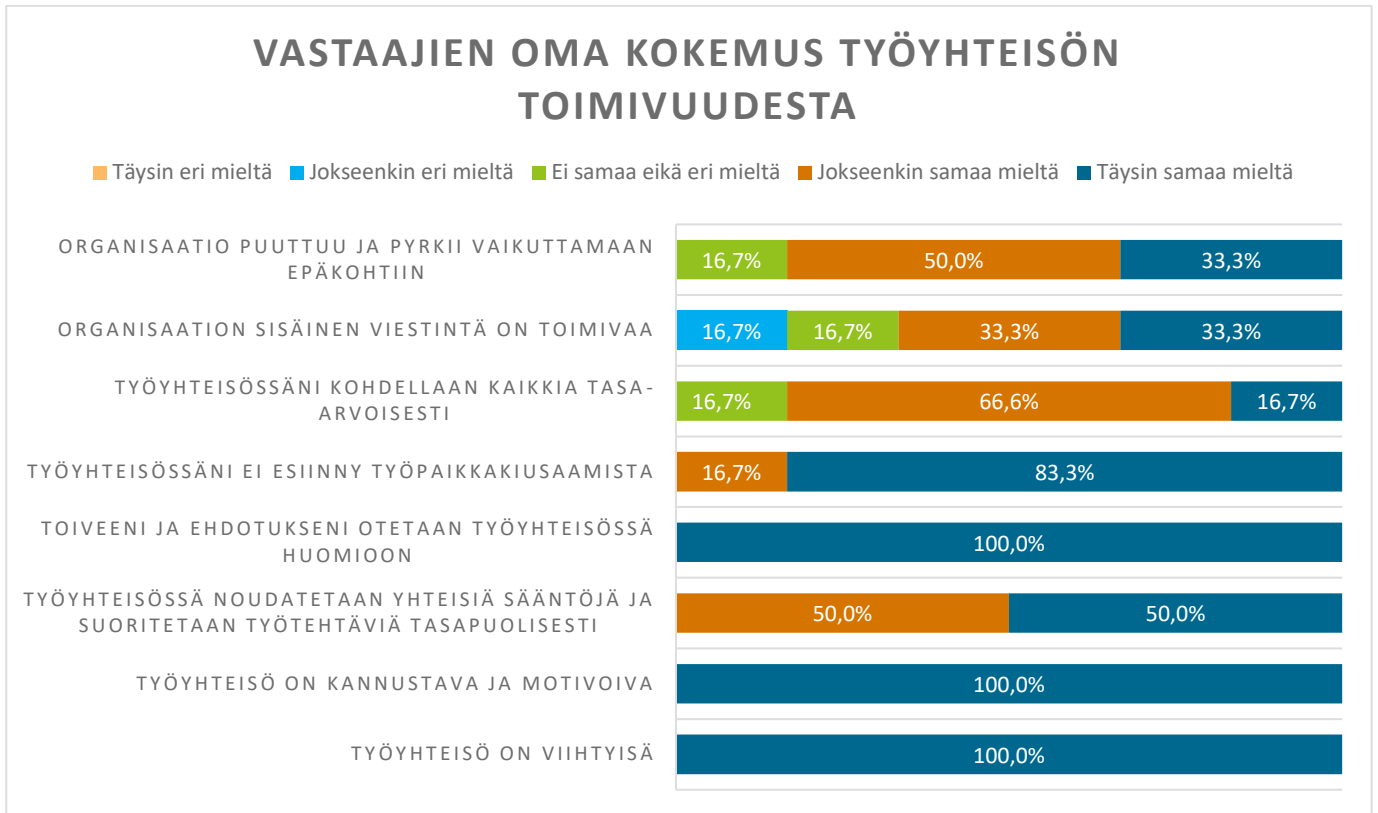
Suurin osa (83 %) vastaajista koki, että esihenkilö on riittävän hyvin tavoitettavissa. Enemmistö vastaajista koki, että esihenkilöä on helppo lähestyä, esihenkilö on oikeudenmukainen ja hänen koetaan osaavan ratkoa haastavia tilanteita (Kuvio 2).



Kuvio 2. Vastaajien kokemus esihenkilötoiminnasta.

7.4 Työyhteisön toimivuus

Kaikki vastaajat kokivat, että työyhteisö on viihtyisä, kannustava ja motivoiva sekä henkilöstön toiveet ja ehdotukset otetaan työyhteisössä huomioon. 83 % vastaajista oli sitä mieltä, että työpaikalla ei esiinny työpaikka kiusaamista ja 67 % koki, että kaikkia työyhteisön jäseniä kohdellaan tasa-arvoisesti. Puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja puolet täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisössä noudatetaan yhteisiä sääntöjä sekä suoritetaan työtehtäviä tasapuolisesti. Vastaajista puolet koki, että organisaatio puuttuu ja pyrkii vaikuttamaan epäkohtiin. Vastaajien kokemukset työyhteisön toimivuudesta on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Vastaajien oma kokemus työyhteisön toimivuudesta.

Työhyvinvointikyselyssä oli mahdollista vapaamuotoisesti kommentoida edeltäviä vastauksia, tähän saimme kolme vapaamuotoista vastausta vastaajilta. Näistä vastauksista ilmeni, ettei työyhteisössä aina mennä protokollan tai toimintamallin mukaan, mikä on aiheuttanut epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Kaikkia työyhteisön jäseniä ei kohdella tasa-arvoisesti. Työyhteisössä haastavaksi koettiin riittävän viestinnän puute.

7.5 Organisaation työhyvinvointi

Työhyvinvointikyselyssä kysyttiin, mitkä asiat vastaajien mielestä lisäävät työhyvinvointia organisaatiossa. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kuudelta vastaajalta. Suurin osa vastaajista koki, että työhyvinvointia lisäävät asiat työyhteisössä on säännölliset kokoukset ja yhdessä tekeminen, autonominen työvuorosuunnittelu ja huumori. Lisäksi vastauksissa esiin nousi tyky-toiminta, työnohjaus ja e-passi, jotka myös koettiin tärkeänä osana koko työyhteisön työhyvinvointia.

Työhyvinvointikyselyssä vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat heidän mielestään vähentävät työhyvinvointia organisaatiossa. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kuudelta vastaajalta.

Vastauksista selkeästi nousi esiin kiire ja viestinnän haasteet. Lisäksi vastausten perusteella koettiin epätasa-arvoista kohtelua, työn kuormittavuutta ja tyky-toiminnan karsimista.

Työhyvinvointikyselyssä vastaajia pyydettiin kuvailemaan omin sanoin, mitä heille tulee mieleen sanasta työhyvinvointi. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kaikilta vastaajilta. Vastauksista ei ollut löydettävissä yhteisiä teemoja vaan jokainen vastaaja toi esille eriasioita. Vastauksissa kuvailtiin työhyvinvoinnin olevan kokonaisvaltaista, mikä pitää sisällään fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työ on motivoivaa ja kiinnostavaa, on halu oppia ja kehittää itseään. Työympäristö sen oikeanmukaisin välinein ja turvallisuuksin koettiin olevan osa hyvää työhyvinvointia. Lisäksi palautuminen työstä koettiin tärkeäksi.

7.6 Työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY)

Vastaajilta kysyttiin työhyvinvointikyselyssä, miten työyhteisön työhyvinvointia tulisi ylläpitää ja kehittää. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kaikilta vastaajilta. Vastauksissa lähes jokainen oli nostanut esiin yhdessä tekemisen tärkeyden, niin työpaikalla kuin sen ulkopuolellakin. Tämä koettiin työhyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi. Vastausten pohjalta ilmeni työhyvinvoinnin kannalta kehitettäviä asioita, joita koettiin olevan vastuun jakaminen tasaisesti, työtehtävien roolitus ja hyvä johtaminen.

Työhyvinvointikyselyssä pyydettiin vastaajia kuvailemaan omin sanoin, millaista on työkykyä ylläpitävä toiminta. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kaikilta vastaajilta. Vastaajien kesken se koettiin olevan ennaltaehkäisevää toimintaa, vapaamuotoista ja monipuolista sekä toisia lähentävää toimintaa. Työkykyä ylläpitävä toiminta koettiin olevan mitä vain tekemistä, joka ei liity omaan työhön.

Vastaajilta kysyttiin minkälaiset ovat työyhteisösi nykyiset TYKY-toimet. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kaikilta vastaajilta. Vastaajien kesken useampi vastaajista koki, että tyky-toimet ovat jääneet, koska mahdollisuuksia niiden pitämiseen on liian harvoin. E-passi ja työyhteisön jäsenten yhteiset Padel-vuorot koettiin hyvänä osana tämänhetkistä työhyvinvointia. Vastauksista ilmeni, että työyhteisön jäsenet järjestävät kukin vuorollaan jotain omaan elämänsä liittyvää aktiviteettia, mikä on koettu hyvänä ja mielenkiintoisena työhyvinvointia tukevana toimintana, lisäksi he järjestävät kesäpäiviä.

Työhyvinvointikyselyssä vastaajilta kysyttiin mitkä asiat he itse mieltävät TYKY- toiminnaksi ja mikä niissä on toimivaa ja miten heidän mielestään niitä voitaisiin kehittää. Tähän kysymykseen saatiin vastauksia kaikilta vastaajilta. Vastausten pohjalta ilmeni, että vastaajat mieltävät tyky-toiminnaksi e-passin, padel-vuorot, kesäpäivät, koulutusreissut ja työnohjaukset. Tyky-toiminnan kehittämiseksi toiminnan pitäisi olla säännöllistä ja suunniteltua, aikaa ei ole riittävästi, minkä vuoksi kyseinen toiminta on jäänyt ainakin hetkellisesti kokonaan pois. Vastauksissa esiin nousi kulttuuri- ja liikuntaedut, joiden myös tulisi olla säännöllisiä ja suunniteltuja. Vastausten pohjalta ilmeni, että vastaajat ovat miettineet jopa mahdollisuuksia tehdä jotain matalamman kynnyksen asioita, koska tyky-toimintaan ja sen järjestämiseen ei ole aikaa riittävästi.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilöstön kokemukset omasta työhyvinvoinnin tilasta. Opinnäytetyössä tutkimuskysymyksiksi muodostuivat, millainen on henkilöstön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila ja millä keinoilla työyhteisössä voidaan edistää ja ylläpitää työhyvinvointia.

8.1 Millainen on henkilöstön tämänhetkinen työhyvinvoinnin tila?

Työelämällä ja työllä on keskeinen rooli yksilön työhyvinvoinnissa. Resurssina mielekäs työ on tärkeä, koska se tukee yksilön työhön liittyvää hyvinvointia (Viljamaa ym., 2021, s. 4). Seppäsen (2022, s. 142–143) mukaan työssä jaksamista ja työn hallintaa edistää oikeanlainen työyhteisö ja työympäristö, joka ei kuormita työntekijäänsä fyysisellä eikä psyykkisellä tasolla. Myös työstä irtaantuminen sekä psyykkisesti että fyysisesti on tärkeää yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta (Tampereen yliopisto, i.a.). Huomioitavaa on myös se, että yksilön hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti hyvä työmotivaatio (Lääkärilehti, 2017, s. 772–773). Hyvä työmotivaatio syntyy organisaatiossa, mikä on tärkeä osa kokonaisuutta. Työmotivaation koetaan olevan mielekästä ja sitouttavaa. Siinä koetaan työn hallintaa, jossa kohtelu ja johtaminen ovat oikeudenmukaisia. Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että suurin osa vastaajista koki pitävänsä omasta työstään. Vastaajat eivät kokeneet työn juurikaan kuormittavan heitä fyysisesti eikä psyykkisesti, silti psyykkistä kuormittavuutta oli enemmän havaittavissa vastaustuloksissa. Vastaajien palautuminen työstä koettiin olevan hyvää, mikä vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Lisäksi he kokivat olevansa täysin motivoituneita ja tyytyväisiä tämänhetkiseen työhyvinvoinnin tilaansa, vaikka tulosten pohjalta ilmeni, että kiire organisaatiossa voisi olla yksi kuormittavista tekijöistä.

Työyhteisön työhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat esihenkilön riittävä tuki ja ohjaus (Vänskä, 2022, s. 39). Näiden lisäksi myös työilmapiiri ja työolosuhteet ovat tärkeässä roolissa. Unohdettamatta kuitenkin, että esihenkilön helppo lähestyttävyyys ja saatavuus ovat avainasemassa ja tukevat työyhteisön jäsenen työhyvinvointia. Opinnäytetyön tuloksista esihenkilösuhteesta kysyttäessä ilmeni, että esihenkilö on riittävästi tavoitettavissa ja häntä on helppo lähestyä. Organisaatiossa esihenkilön ongelmanratkaisutaidot koettiin hyväksi ja esihenkilön koetaan olevan oikeudenmukainen. Silti tuloksissa ilmeni, että työyhteisön viestinnässä on puutteita, tieto ei tavoita kaikkia työyhteisön jäseniä toivotulla tavalla. Ajoittain viestinnässä on koettu olevan epäselvyyttä, mikä on aiheuttanut hämmennystä työyhteisön jäsenissä. Vastauksista

esiin nousi myös, ettei tietyistä sovituista asioista pidetä kiinni tai jotkut asiat jäävät hoitamatta loppuun eikä ongelmakohtiin puututa. Organisaatiossa on myös ajoittain koettu olevan epätasa-arvoista kohtelua.

Työyhteisön yhteisillä toimintatavoilla, ilmapiirillä ja vuorovaikutustaidoilla on keskeinen merkitys työyhteisön työhyvinvoinnille (Sinokki, 2016, s. 192). Opinnäytetyön tuloksista työyhteisön toimivuudesta kysyttäessä ilmeni, että kaikkien vastaajien mielestä työyhteisö on kannustava, motivoiva ja viihtyisä. Lisäksi vastaajat kokivat, että heidän toiveet ja ehdotukset otetaan työyhteisössä huomioon. Vastausten perusteella voidaan todeta, että työyhteisö on hyvinvoiva, mikä on yksi tärkeimmistä asioista työhyvinvoinnin näkökulmasta.

8.2 Millä keinoilla työyhteisössä voidaan edistää ja ylläpitää työhyvinvointia?

Kevan (2022) mukaan riittävä lepo, ravitseva ruoka ja monipuolinen liikunta ovat ydinasemassa työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Liikunta sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla vahvistaa yksilön psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja, vähentäen sairastumisen riskiä. Työhyvinvointi pitää sisällään työkuulttuurin, jonka taustalla on hyvä työilmapiiri (Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus, i.a.). Se koostuu työmoraalista, organisaation toimintatavoista ja yhteisistä säännöistä ja niiden ehdoista sekä myös työyhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta. Hyvän työilmapiirin sanotaan tukevan organisaation tehokkuutta ja menestymistä sekä henkilöstön työhyvinvointia. Oman työhyvinvoinnin ylläpitämisestä kysyttäessä esiin nousi lähes jokaiselta vastaajalta liikunnan vaikutus ja tärkeys omaan jaksamiseen. Oman fyysisen kunnon ylläpito tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia, vahvistaa kehon ja mielen palautumista työn kuormituksesta. Joistakin vastauksista puolestaan nousi esiin riittävän levon, yksinolemisen ja mielekkään tekemisen edistävän ja ylläpitävän omaa työhyvinvoinnin tilaa. Työyhteisön jäsenet kokivat huumorin, positiivisen ja rakentavan työkuulttuurin olevan avainasemassa puhuttaessa hyvästä työhyvinvoinnista. Nämä edellä mainitut asiat koettiin olevan organisaatiossa hyvällä tasolla tarkastellessa työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä.

Autonominen työvuorosuunnittelu on sosiaali- ja terveysalalla yleinen käytäntö (Visma, i.a.). Tämän avulla on pyritty lisäämään työyhteisön jäsenten vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhön ja näin ollen parantamaan työhyvinvointia. Vastauksista nousi esiin työvuorosuunnittelun tärkeys. Sen koettiin olevan tärkeä osa työhyvinvointia, koska työyhteisön jäsen pääsee

itse vaikuttamaan omaan työvuorosuunnitteluun. Tämä vähentää työn kuormittavuutta ja näin ollen jokainen pystyy vaikuttamaan omaan työn ulkopuoliseen elämään paremmin. Autonominen työvuorosuunnittelu koettiin organisaatiossa hyväksi, eikä tässä osiossa ole heidän mielestään tällä hetkellä mitään kehitettävää.

Työyhteisön yhteisöllisyys lisää henkilön sosiaalista pääomaa (Opetushallitus, 2023). Se tarvitsee syntyäkseen työyhteisön jäsenten avointa kommunikaatiota, keskinäistä luottamusta ja hyvää vuorovaikutusta sekä aktiivista osallistumista, joka mahdollistaa myös yhteiset tekemiset työn ulkopuolella. Lisäksi tyky-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta on tärkeä osa työhyvinvointia edistäessä (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010, s. 23). Organisaatiossa työkykyä ylläpitävän toiminnan osa-alueita ovat ammatillinen osaaminen, yksilön terveyden ja voimavarojen edistäminen, organisaation toimivuuden parantaminen sekä työympäristön ja työn kehittäminen. Työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpitämisen keinoista kysyttäessä vastaajat kokivat, että työyhteisön yhteiset tekemiset myös työn ulkopuolella tulisi saada jälleen säännölliseksi. Vastaajista osa koki, että yhteistä tekemistä on aikaisemmin ollut, mutta se on jostain syystä jäänyt kokonaan pois. Heidän mukaansa työyhteisön jäsenillä on aiemmin ollut niin sanotut kesäpäivät, joita ovat myös yhdessä viettäneet ja kesäpäivät on koettu olevan mielekkäitä. Vastausten pohjalta ilmeni, että organisaation tyky-toiminta on jäänyt kokonaan pois. Työyhteisön jäsenet pitävät tyky-toimintaa tärkeänä ja haluaisivat sen jälleen säännölliseksi toiminnaksi.

Organisaation hyvä ja toimiva vuorovaikutus muodostuu kohtaamis-, keskustelu- ja kuuntelutaidoista, näitä tarvitaan jatkuvasti tukemaan työyhteisön hyvinvointia, joka samalla tehostaa työn tuloksellisuutta (Mieli ry, 2021). Voimavaratekijöitä voidaan lisätä työssä, joka edistää työyhteisön hyvinvointia (Koroma, 2021). Voimavarojen lisäämisen hyviä keinoja voivat olla esimerkiksi työntekijöiden roolien ja työn tavoitteiden selkeyttäminen sekä työyhteisön jäsenten vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Näiden asioiden edistäminen on yksi esihenkilön tärkeimmistä tehtävistä, joka on osa hyvää johtamista (Työterveyslaitos, i.a.-b). Hyvä johtaminen on tietoinen valinta, joka syntyy arkisista teoista. Sen koetaan olevan parhaimmillaan palvelevaa johtamista. Tämän avulla syntyy työyhteisön yhteinen kulttuuri ja yhdessä toimimisen tapa, joka kannustaa ja tukee toinen toistaan. Työyhteisön jäsenen omaan työhyvinvointiin työssä vaikuttaa oma osaaminen ja työn mielekkyyden kokemus (Ammattiliitto pro, i.a.). Lisäksi työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja tasapaino sekä työyhteisön toimivuus,

jossa huolehditaan muiden työyhteisön jäsenten jaksamisesta, vaikuttavat hyvään työhyvinvointiin. Vastauksista nousi esiin toive, jossa haluttiin säännöllisesti yhteistä aikaa keskusteluille ja asioiden läpikäymiselle. Sekä myös säännöllistä tarkastelua ja arvioimista koko työyhteisön jäsenten kanssa yleisistä organisaatioon liittyvissä asioissa. Vastaajat halusivat paneutua yhdessä ongelmakohtiin ja tarpeen tullen tehdä muutoksia jo totuttuihin toimintatapoihin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työyhteisössä osa vastaajista kaipaa selkeyttä rooleihin ja työtehtäviin sen vuoksi, että vastuun jakaminen olisi tasapuolisempaa mitä se on ollut tähän asti. Työyhteisössä toivotaan edelleen hyvää ja selkeää johtamista. Yksi tärkeimmistä työhyvinvointia ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta on omasta ja myös toisen työyhteisön jäsenen jaksamisesta huolehtiminen.

8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Luotettavuus suuntautuu tutkimusprosessiin, tutkimusmenetelmiin ja tutkimustuloksiin (Toikko & Rantanen, 2009, s. 121). Kehittämistoiminnassa luotettavuuden kuvataan olevan käyttökelpoinen silloin, kun muodostunut tieto on todenmukainen ja hyödyllinen. Opinnäytetyön luotettavuuden varmistamiseksi käytettiin sellaisia lähteitä, jotka perustuivat tutkittuun tietoon työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä. Lähteiden etsimisessä kiinnitettiin erityistä huomiota lähteiden ajantasaisuuteen ja arvioitiin niiden luotettavuutta kriittisesti. Opinnäytetyötä tehdessä kiinnitettiin huomiota siihen, ettei työhyvinvoinnista löydy niin kattavasti ajantasaisia lähteitä, mitä alkuun olimme ajatelleet. Tämä loi ajoittain haasteita työn etenemiselle. Teoreettisessa viitekehyksessä huomioitiin lähteiden ja tekstiviitteiden oikeaoppinen merkitseminen, koska se lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Tässä työssä käytettyjen lähteiden tekstiä ei ole plagioitu, vaan tekstit on kirjoitettu omin sanoin.

Työhyvinvointikyselyn vastauksista ilmeni, että työyhteisön jäsenet omaavat hyvät eettiset periaatteet ja henkilöstöllä on olemassa hyvät arvot. Työhyvinvointikyselystä saadut vastaukset olivat hyviä ja monipuolisia, silti joihinkin kysymyksiin olisimme kaivanneet hieman syvällisempää tulkintaa. Ajoittain tuloksia tarkastellessa heräsi tunne siitä, että osa vastauksista oli keskeneräisiä. Tämä jätti tulkinnanvaraa opinnäytetyön tekijöille vastausten analysoinnissa, minkä vuoksi henkilöstön haastattelut olisivat olleet tuottavampia.

Tutkimuksen täytyy noudattaa hyviä tieteellisiä käytäntöjä (Vilkkä, 2015, s. 46). Hyvä tutkimusetiikka tarkoittaa yleisellä tasolla sovittujen pelisääntöjen noudattamista. Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus kuuluvat hyviin tieteellisiin käytäntöihin ja on yksi tärkeä osa opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Jokaisessa opinnäytetyötä koskevassa vaiheessa noudatetaan yleisiä eettisiä periaatteita (Kohonen ym., 2019, s. 7). Opinnäytetyössä kunnioitetaan jokaisen siihen osallistuvan henkilön itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Opinnäytetyö muodostuu siten, ettei työstä muodostu haittaa työyhteisön jäsenille tai organisaatiolle.

Tämän opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta huomioidaan yleisenä tarkkuutena ja huolellisuutena. Koko opinnäytetyön prosessin aikana kunnioitettiin ja noudatettiin organisaation toimintatapoja ja arvoja sekä tutkimuseettisiä käytäntöjä. Työhyvinvointikyselyyn osallistuvalla organisaatiolta haettiin alkuun kirjallinen tutkimuslupa. Työhyvinvointikyselyn vastaajille laadittiin saatekirje, jossa heille kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus. Opinnäytetyön työhyvinvointikyselyyn vastanneiden henkilöiden mielipiteitä tai vastauksia ei pysty kohdentamaan yksittäiseen vastaajaan, sillä tuloksissa vastaajista on käytetty ainoastaan nimitystä vastaaja tai vastaajat. Työhyvinvointikysely oli kokonaistutkimus, joka tarkoittaa sitä, että koko organisaation henkilöstö otetaan mukaan tutkimuskyselyyn. Se, että organisaatio on henkilöstöltään pieni, herätti epäilystä siitä, vastasiko henkilöstö totuudenmukaisesti kyselyyn tunnistettavuutensa vuoksi. Työhyvinvointikyselyssä ei kysytty nimeä eikä sukupuolta, juuri sen vuoksi että vastaajat pysyvät täysin anonyymeina. Vastauslaatikko oli niin huolellisesti suljettu, ettei sitä saanut auki kuin rikkomalla sen. Sen enempää emme voineet tehdä tietosuojan suojelemiseksi huomioiden vastaustilannetta.

8.4 Opinnäytetyön prosessi

Lähdimme työstämään opinnäytetyötä aika myöhäisessä vaiheessa, vasta syksyllä 2022. Jälkeenpäin ajateltuna opinnäytetyötä olisi ollut hyvä lähteä työstämään jo paljon varhaisemmassa vaiheessa opintojen aikana. Aluksi meidän aikaamme vei paljon se, ettei mielekästä opinnäytetyön aihetta ja etenkin yhteistyötahoa meinannut löytyä. Meidän yksi tärkeimmistä lähtökohdista opinnäytetyölle oli se, että työyhteisö johon työtä lähdetäisiin tekemään, koostuisi sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, eli tarkoituksena oli löytää työyhteisö, jossa meidän molempien ammatit olisivat edustettuina. Tämän lisäksi myös opinnäytetyön aiheen piti olla molemmille opinnäytetyön tekijöille mieluinen.

Opinnäytetyön aiheeksi lopulta valikoitui työhyvinvointi ja aihe oli molemmille erittäin mielenkiintoinen. Koska meille opinnäytetyön tekijöille työhyvinvointi ja sen kehittäminen on tärkeä asia, meidän mielestä siihen tulisi panostaa yhä enemmän myös tulevaisuudessa. Käsitteenä työhyvinvointi on erittäin laaja-alainen. Työn edetessä oli äärimmäisen vaikeaa rajata työhyvinvoinnista juuri ne asiat, mitkä halusimme opinnäytetyössä tuoda esille. Työhyvinvoinnista olisi ollut paljon enemmän tärkeää kirjoitettavaa, mutta aihe oli pakko rajata, mikä koettiin todella haasteelliseksi.

Haasteita opinnäytetyön tekemiselle toi myös se, että yhteisen ajan löytäminen oli usein aika hankalaa. Työskentelemme eri organisaatioissa, jonka vuoksi meidän työajat ovat täysin erilaiset ja yhteistä aikaa ei meinannut tämän vuoksi löytyä. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut hyvä ottaa opintovapaata edes jonkin verran, että opinnäytetyö olisi edennyt paljon nopeammin, eikä muu henkilökohtainen elämä olisi kärsinyt niin paljoa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa kehittämistyö, mutta työn etenemisen myötä päädyttiin se toteuttamaan tutkimuksellisenä opinnäytetyönä. Tämä opinnäytetyö toteutettiin sekä laadullisena että määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa työyhteisön jäsenten ajatuksista ja kokemuksista heidän tämänhetkisestä työhyvinvointinsa tilasta. Työhyvinvointikyselyn määrällisiä tutkimustuloksia oli helpompaa analysoida verrattuna laadullisiin tutkimustuloksiin. Opinnäytetyön laadullisten tutkimustulosten analysointi toteutettiin teemoittelua hyödyntäen. Tämä ei kuitenkaan ollut niin helppoa, mitä siitä alkuun ajattelimme. Avointen kysymysten teemoittelu oli haasteellista, koska analyysimenetelmän sisäistäminen tuotti ongelmia, jonka vuoksi se oli erittäin aikaa vievää.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan työn tekeminen oli etenkin opettavaista ja antoisaa mutta ajoittain myös turhauttavaa. Opinnäytetyön mielenkiintoisia vaiheita olivat teoreettisen viitekehyksen rakentaminen ja työhyvinvointikyselyn laatiminen. Kuitenkin työn edetessä on sisäistännyt ja oppinut uusia asioita, jonka vuoksi työhyvinvointikyselystä olisi voinut laatia erilaisemman, mikä olisi sisältänyt vielä muutamia erityyppisiä avoimia kysymyksiä. Opinnäytetyössä tulosten analysointi oli haastavin osuus. Vasta lopuksi ymmärsimme miten tärkeää olisi hallita eri tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen eri vaiheet.

8.5 Kehittämisehdotukset tutkimusorganisaation työhyvinvoinnin kehittämiseksi

Yhteenvedona työhyvinvointikyselyn tuloksista voidaan todeta, että organisaation viestinnän osalta työyhteisön jäsenet kaipasivat kehitystä tiedonkulkuun. Työyhteisössä yksi viestinnän ongelma on se, että työyhteisön jäsenet lukevat yhteistä sähköpostia, vaikka jokaisella jäsenellä on olemassa myös oma henkilökohtainen työsähköposti. Tässä ongelmatilanteeksi muodostuu se, että ensimmäinen sähköpostin lukija kuittaa saapuneen viestin luetuksi, jolloin seuraavalta sähköpostin lukijalta jää herkästi jokin aiemmin tullut sähköposti lukematta. Meidän mielestä tämä ei ole hyvä käytäntö, työyhteisöön tulisi ottaa käyttöön se, että jokainen työyhteisön jäsen käyttää vain ja ainoastaan omaa henkilökohtaista työsähköpostia, jolloin tämä ongelma olisi helposti ratkaistavissa.

Jos työyhteisö ei syystä tai toisesta halua tätä käytäntöä ottaa käyttöönsä, silloin voisi miettiä vaihtoehtoa, jossa työyhteisön ajankohtaiset ja tärkeät asiat tulostettaisiin paperiversiona ja laitettaisiin kansioon, jota voisi säilyttää esimerkiksi työyhteisön jäsenten taukotilassa. Käytäntö siitä, kuinka kansion sisäisiä asioita läpikäydään, on työyhteisön jäsenten päätettävissä, mutta esimerkkinä voisi olla se, että kansio läpikäydään heti työvuoroon tullessa raportoinnin yhteydessä. Tämän avulla varmistetaan se, että tieto tavoittaa jokaisen työyhteisön jäsenen, huolimatta siitä kuinka pitkällä vapaapäivillä he ovat esimerkiksi olleet.

Jo alkuvaiheessa työyhteisön jäsenten kanssa keskustellessa ilmeni, että sähköisten palveluiden käyttö ja digitalisaation hyödyntäminen on heille vierasta tai he vieroksuvat niitä tai niiden käyttöön ottamista. Tämän vuoksi heille ominaisempaa on ollut käyttää paperiversioita asioiden tiedottamisessa. Työyhteisön jäsenet halusivat myös opinnäytetyön työhyvinvointikyselyn paperiversiona valmiiksi tulostettuna, vaikka meidän tarkoituksenamme oli luoda heille täysin sähköinen työhyvinvointikysely. Organisaatio voisi pohtia tulevaisuuden kannalta, olisiko heillä mahdollista hyödyntää digitalisaation kehitys ja siirtyä sähköisten palveluiden käyttäjiksi. Nykyaikana sähköisten palveluiden käyttö on jo niin laaja-alaista eikä niiden käyttö tule vähenemään, päinvastoin niitä kehitetään jatkuvasti niin, että tulevaisuudessa niiden hyödyntäminen on välttämätöntä.

Työhyvinvointikyselyn tuloksista esihenkilötyöstä voidaan todeta se, että esihenkilötyöskentely on organisaatiossa hyvällä tasolla. Tuloksista kuitenkin ilmeni yhtenä epäkohtana viestinnän epäselvyys, mihin löydettiin jo erilaisia ratkaisumenetelmiä, jotka läpikäytiin yllä olevassa

tekstissä. Toisena epäkohtana nousi esiin, ettei organisaatiossa hoideta tiettyjä asioita loppuun ja sovituista asioista ei välttämättä pidetä kiinni. Hyvin toimivassa organisaatiossa on pitkälti kyse kokonaisuudesta, joka käsittää selkeät pelisäännöt, hyvät käytöstavat, hyvän organisoinnin, empatian ja ymmärryksen siitä, että asioita voidaan tehdä eri tavoilla (Ulkoasiainministeriö, 2013, s. 8). Työyhteisössä kykyä ja valmiutta hoitaa asioita voidaan opetella, kuten myös uusia tapoja ajatella ja toimia sekä ratkaista ongelmia. Toimivan organisaation tavoitteena on ratkaisukeskeinen työyhteisö. Toimivassa organisaatiossa keskustellaan avoimesti, jonka toimesta osataan ratkaista erilaisia ongelmia. Sellaista työpaikkaa ei ole olemassaakaan, jossa ei ristiriitatilanteita syntyisi. Organisaatiossa tällaiset tilanteet pitää osata käsitellä ja ratkaista, sillä ne vaikuttavat koko työyhteisön hyvinvointiin ja työntekoon. Organisaation sisällä olisi hyvä harjoittaa rakentavaa keskustelukulttuuria, jolloin epäkohtiin puuttuminen olisi helpompaa ja asioiden loppuun saattaminen käytännössä vahvistuisi. Organisaation tulisi myös kiinnittää erityistä huomiota siihen, että sovituista asioista kuuluu pitää kiinni, sillä ei ole kenenkään edunmukaista laiminlyödä yhdessä sovittuja asioita. Mikäli esihenkilö ei yksin kykene hallitsemaan liian suuria asiakokonaisuuksia, tulisi vastuuta jakaa muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Tämän avulla saataisiin ratkaisu siihen, etteivät asiat jää keskeneräisiksi.

Kolmantena epäkohtana tuloksista nousi esiin epätasa-arvoinen kohtelu etenkin siinä suhteessa, ettei työkohtaisia tehtäviä työyhteisössä jaeta tasapuolisesti. Muokkaamalla tehtäväkohtaista työtä voidaan tukea työyhteisön jäsenten yhdenvertaista kohtelua (Työterveyslaitos, i.a.-c). Tämä toteutuu silloin, kun työntekijöiden välillä noudatetaan samoja periaatteita. Työn muokkaus useimmiten sisältää työn mielekkyyteen vahvistamista ja siten puolestaan vähentää työn kuormitustekijöitä. Organisaatiossa tulisi selkeyttää työyhteisön jäsenten roolit ja ne tulisi jakaa jäsenten kesken tasapuolisesti.

Työhyvinvointikyselyn tuloksista nousi esiin tyhy-päivien tärkeys. Tällä hetkellä organisaatiossa tyhy-päivät ovat jääneet vähemmälle tai niitä ei ole ollut ollenkaan viime aikoina. Työyhteisön jäsenet kokevat yhteisen ajan erittäin tärkeäksi ja se on heidän mielestään suuressa roolissa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tyhy-päivien puute selkeästi puhututtaa työyhteisön jäseniä, ja tyhy-päivät haluttaisiin jälleen takaisin säännölliseksi toiminnaksi. Voisiko työyhteisö laatia työhyvinvointisuunnitelman, jonka avulla tyhy-päivistä saadaan jälleen säännöllinen toimintatapa? Organisaatiolla olisi hyvä olla laadittuna työhyvinvointisuunnitelma, mikä

jää työyhteisön jäsenten keskeiseksi pohdinnaksi kuka tai ketkä ovat siihen sopivia vastuuhenkilöitä. Tämän avulla vastuuhenkilöt suunnittelisivat säännöllisesti työyhteisön jäsenille yhteistä työn ulkopuolista toimintaa, edelleen kuitenkin jokainen työyhteisön jäsen saisi tuoda omia ideoitaan ja näkökulmiaan esille mielekkästä yhteisestä tekemisestä. Tämän avulla esimerkiksi tyhy-päivät olisivat jälleen säännöllistä toimintaa.

Opinnäytetyön toteutuksen aikana ei ehditty laatia vuosikelloa, joten voisiko vuosikellon tarpeellisuutta tutkia työhyvinvoinnin kehittämisessä ja laatia vuosikello työyhteisön työhyvinvoinnin tueksi. Vuosikellopohja voisi tässä organisaatiossa olla hyvä työhyvinvoinnintukemisen työkalu, jonka pohjalta työhyvinvoinnin edistäminen ja sen kehittäminen tukisi paremmin toisiaan. Tulevaisuudessa työhyvinvointia tulisi tutkia entistä laajemmin, että sen kehittäminen ja tukeminen olisi vielä laadukkaampaa ja tuloksellisempaa pysyttäessä mukana yhteiskunnan tuomissa muutoksissa ja haasteissa.

LÄHTEET

- Aali, P. (2018). *Vuorovaikutuksella hyvinvointia työelämään*. Turun ammattikorkeakoulu.
- Aarnikoivu, H. (2016). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu* (3., uudistettu painos.). Kauppa-kamari.
- Ahvenainen, S. (2015). *eTerveystieto 7: Yläkoulun terveystieto*. e-Oppi Oy.
<https://peda.net/pieksamaki/peruskoulut/hiekanpään-koulu/jopot/jopo-8-9k2/oppiaineet/terveystieto/terveystieto22/1-terveys/1tm2>
- Ammattiliitto pro. (i.a.). *Työssä jaksaminen*. <https://proliitto.fi/fi/tyoelaman-tietopankki/tyossa-jaksaminen>
- Drobnic, S., & Guillén, A. (2011). *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*. Palgrave Macmillan.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Gummerus kirjapaino Oy.
- Fadjukoff, P., Kainulainen, S., Pirhonen, J., Saaranen, T., Valokivi, H., & Vauhkonen, A. (2022). Sosiaalinen hyvinvointi turvaa terveyttä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 59(3), 329. <https://doi.org/10.23990/sa.111453>
- Hakola, T., & Kalliomäki-Levanto, T. (2010). *Työvuorosuunnittelu hoitoalalla: Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia*. Tiivistelmä 2010. Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9., uudistettu painos.). Edita Publishing Oy.
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Hujala, A., & Taskinen, H. (2020). *Uudistuva sosiaali- ja terveysala*. Tampere University Press.
- Hämäläinen, T., & Michaelson, J. (2014). *Well-being and Beyond: Broadening the Public and Policy Discourse*. Sitra.
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2023). *The impact of perceived organizational support on professional commitment: A moderation of burnout and mediation of well-being*. *International journal of sociology and social policy*, 43(7/8), 710-726.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2022-0170>
- Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (7., uudistettu painos.). Kauppa-kamari.
[https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:11\(\(20\)Ty\(\(f6\)terveyshuolto\(\(20\)ja\(\(20\)ty\(\(f6\)hyvinvointi\(:11.1\(\(20\)Ty\(\(f6\)hyvinvoinnin\(\(20\)edist\(\(e4\)minen](https://kauppakamaritieto-fi.libts.seamk.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2021#kohta:11((20)Ty((f6)terveyshuolto((20)ja((20)ty((f6)hyvinvointi(:11.1((20)Ty((f6)hyvinvoinnin((20)edist((e4)minen)

- Juujärvi, S., Myyry, L., & Pessa, K. (2011). *Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa*. Tammi.
- Kallio, E. & Kivistö, S. (2013). *Mieli työssä*. Työterveyslaitos.
- Kankkunen, P., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2017). *Tutkimus hoitotieteessä* (3.–5. painos). Sanoma Pro Oy.
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari.
- Kivelä, P. (24.5.2023). Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa – näillä vinkeillä onnistut! *BRiK johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti*. <https://brik.fi/brik-lehti/tyohyvinvoinnin-kehittaminen-kannattaa/>
- Kohonen, I., Kuula, A., & Spoof, S. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Koroma, J. (22.11.2021). *Hallitse työn kuormitusta ja tue työssä jaksamista työpaikalla*. Ilmarinen. <https://ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit/2021/tyon-kuormitustekijat-ja-tyossa-jaksaminen/>
- Lal, S., Penzel, T., & Simpson, A. (2021). *Worker and Public Health and Safety: Current Views*. MDPI - Multidisciplinary Digital Publishing Institute.
- Latham, G. (2012). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. Sage.
- Leiviskä, E. (2011). Työ täynnä elämää: *Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. Tietosanoma Oy.
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Media.
- Mieli ry. (22.7.2021). *Vuorovaikutus työyhteisössä*. [https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys-tyopaikalla/vuorovaikutus-tyoyhteisossa/](https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/vuorovaikutus-tyoyhteisossa/)
- Mäkikangas, A., Mauno, S., & Feldt T. (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki. Sanoma Pro.
- Opetushallitus. (2023). *Yhteisöllisyys*. <https://oph.fi/fi/opettajat-kasvattajat/yhteisollisyys>
- Penonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Duodecim.

- Perkiö-Mäkelä, M., Vauhkonen, A., Kupari, S., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Pasanen, S., & Oksanen, T. (2021). *Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi*. University of Eastern Finland. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24911/16194253671843879107.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ranta, I. & Tilander, E. (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot*. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan.
- Salehi, N., Brunetto, Y., & Dick, T. (2023). *The role of authentic leadership on healthcare Street-Level Bureaucrats' well-being during the pandemic*. Australian journal of public administration, 82(2), 271-289. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12584>
- Sallinen, J. (2020). *Vuorotyö ja ravitsemus*. Terveyskirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01266>
- Seppänen, M. (2022). *Näin selviät tiimin jäsenenä: tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla*. PS-kustannus.
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Tietosanoma.
- Sinokki, M. (24.3.2017). *Työmotivaatio ratkaisee tuloksen*. Lääkärilehti. 12/2017, s. 772–773.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (2010). *Työsuojelu Suomessa*. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Tyosuojelu_Suomessa_STM_2010.pdf/410a9069-1503-4616-b478-7b9fd02b719f
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen työnohjaajat ry. (i.a.) *Mitä työnohjaus on?* <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>
- Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otava.
- Syväjärvi, A., & Pietiläinen, V. (toim.). (2016). *Inhimillinen ja tehokas sosiaali- ja terveysjohtaminen*. <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/31909/622450.pdf;jsessionid=8DE8C837B31592B2E7FCF2C6E0029D21?sequence=1>
- Syvänen, S., & Toivonen, S. (2022). *Sotehelmet: Hyvinvointialueiden johtamisen ja kehittämisen tueksi*. Idearäätäli Oy. <https://www.sotehelmet.fi/wp-content/uploads/2022/11/Sotehelmet.pdf>
- Taipale, V., Lehto, J., Mäkelä, M., Kokko, S., Muuri, A., & Lahti, T. (2004). *Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet*. (5., uudistettu painos.). WS Bookwell Oy.

- Tampereen yliopisto. (i.a.). *Kehitä työhyvinvointia! Tukea ja ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen: työstä palautuminen*. <https://sites.tuni.fi/kehityohyvinvointia/tyosta-palautuminen/>
- Tarkkonen, J. (2013). *Toimielin ja henkilöstön työhyvinvointi: päätöksentekijän haasteita ja mahdollisuuksia*. UNIpress.
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessin osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. University Press.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Työterveyslaitos (TTL). (i.a.-a). *Vuorotyö*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/ty-oaika/vuorotyö>
- Työterveyslaitos (TTL). (i.a.-b). *Hyvä johtaminen on tietoinen valinta*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>
- Työterveyslaitos (TTL). (i.a.-c). *Työn muokkauksen vaiheet ja roolit*. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyon-muokkauksen-verkkokurssi/5-tyon-muokkauksen-vaiheet-ja-roolit>
- Työturvallisuuskeskus (TTK). (2016). *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi*. Otava.
- Ulkoasiainministeriö. (2013). *Hyvän työyhteisön opas – ohjeita ongelmatilanteita varten*. https://um.fi/documents/35732/48132/hyvan_tyoyhteisön_opas_2013_pdf
- Viljamaa, A., Joensuu-Salo, S., & Kangas, E. (2021). *Part-time entrepreneurship in the third age: Well-being and motives*. Syme School of Accounting, Monash University.
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä* (4., uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand, Helsinki.
- Visma. (i.a.). *Autonominen suunnittelu sotealalla -kattava tietopaketti*. <https://visma.fi/numero/autonominen-tyovuorosunnittelu-sotealalla/>
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*. [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Webropol. (i.a.). *Kehitä ja johda ajantasaisella tiedolla*. <https://webropol.fi>

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Olemme Seinäjoen ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijoita, jossa suoritamme kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelmaa sosiaali- ja terveysalalla.

Tuleva opinnäytetyömme koskee teidän organisaation työhyvinvoinnin kehittämistä ja sen ylläpitämistä. Olemme perehtyneet työhyvinvointiin kattavasti kirjallisuuden pohjalta, ja sen myötä olemme saaneet rakennettua opinnäytetyöhömmä teoreettisen viitekehiksen. Työhyvinvoinnin teorian pohjalta olemme rakentaneet teidän organisaatioonne työhyvinvointikyselyn.

Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena on selvittää teidän tämänhetkinen työhyvinvointinne tila ja auttaa kehittämään ja etenkin ylläpitämään myös tulevaisuudessa työhyvinvointia. Aikemamme on rakentaa teidän organisaatiollenne toimiva ja sopiva vuosikellopohja vastaustenne pohjalta. Tämän vuoksi teidän jokaisen organisaation jäsenen vastaus on meille äärimmäisen tärkeä.

Ohessa on valmiit vastauslomakkeet, kyselyyn vastataan anonymisti. Laita täytetty vastauslomake suljettuun vastauslaatikkoon. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Vastaathan työhyvinvointikyselyyn perjantaihin 24.3.2023 klo 15:00 mennessä.

Tarvittaessa meiltä saa lisätietoja kyselystä, voit rohkeasti ottaa yhteyttä.

Tiina Mäkelä 040 7202460

Sofia Pokela 050 4686304

Kiitämme teitä jo etukäteen teidän jokaisen osallistumisesta kyselyyn, jokaisella vastauksella on meille suuri merkitys. Aurinkoista kevättä!

Liite 2. Kyselylomakkeen kysymykset

1. Ikä?

Alle 25 vuotta

25–34 vuotta

35–44 vuotta

45–54 vuotta

yli 55 vuotta

2. Työnimikkeesi?

Lähihoitaja

Sairaanhoitaja

Sosionomi

Muu, mikä?

3. Kauanko olet työskennellyt organisaatiossa?

Alle 1 vuotta

2–4 vuotta

5–7 vuotta

8–10 vuotta

Yli 10 vuotta

4. OMA TYÖHYVINVOINTI

Tällä hetkellä olen täysin tyytyväinen omaan työhyvinvointiini

Jaksan hyvin työssäni

Työ kuormittaa minua fyysisesti

Työ kuormittaa minua psyykkisesti

Palaudun hyvin työstäni vapaa-ajalla

Minulla on riittävästi osaamista nykyisiin työtehtäviini

Kaipaen lisää koulutusta

Koen saavani riittävästi palautetta tekemästani työstä

Koen itseni motivoituneeksi työssäni

Pidän työstäni

Arvoasteikko: Täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä

5. Millä keinoilla itse ylläpidät omaa työhyvinvointiasi? Mainitse vähintään 3 asiaa.

6. ESIHENKILÖSUHDE

Esihenkilöäni on helppo lähestyä

Esihenkilöni on riittävästi tavoitettavissa

Esihenkilöltä saan apua sitä pyytäessäni

Esihenkilöni on oikeudenmukainen

Esihenkilöni osaa ratkoa haastavia tilanteita

Arvoasteikko: Täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä

7. TYÖYHTEISÖ

Työyhteisö on viihtyisä

Työyhteisö on kannustava ja motivoiva

Työyhteisössä noudatetaan yhteisiä sääntöjä ja suoritetaan työtehtäviä tasapuolisesti

Toiveeni ja ehdotukseni otetaan työyhteisössä huomioon

Työyhteisössäni ei esiinny työpaikkakiusaamista

Työyhteisössäni kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti

Organisaation sisäinen viestintä on toimivaa

Organisaatio puuttuu ja pyrkii vaikuttamaan epäkohtiin

Arvoasteikko: Täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä

8. Halutessasi voit kommentoida edeltäviä vastauksia:

9. Mitkä asiat lisäävät työhyvinvointia organisaatiossanne?

10. Mitkä asiat vähentävät työhyvinvointia organisaatiossanne?

11. Kuvaile omin sanoin, mitä sinulle tulee mieleen sanasta työhyvinvointi?

12. Miten työyhteisön työhyvinvointia tulisi ylläpitää ja kehittää?

13. Kuvaile omin sanoin millaista on työkykyä ylläpitävä toiminta (TYKY)?

14. Minkälaiset ovat työyhteisösi nykyiset TYKY-toimet?

15. Mitkä asiat itse miellät TYKY-toiminnaksi? Mikä niissä on toimivaa ja miten omasta mielestäni niitä voitaisiin kehittää?