



Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista sosiaali- ja
kriisipäivystyksessä

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, kriisityö

kevät 2024

Veera Kaasinen

Petri Haapanen

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen, kriisityö
Tekijä Veera Kaasinen ja Petri Haapanen
Työn nimi Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen – työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista sosiaali- ja kriisipäivystyksessä
Ohjaaja Liisa Harakkamäki

Tiivistelmä
Vuosi 2024

Yhteiskunnan muutos ja ajan ilmiöt muokkaavat työelämää ja sen myötä työhyvinvoinnin merkitys ja painopisteet muuttuvat. Kehittymisestä ja muutoksesta on tullut menestymisen edellytys, mikä luo työelämään painetta ja haastaa työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin ongelmat ja seuraukset maksavat vuosittain yhteiskunnalle miljardeja euroja.

Opinnäytetyössä tutkittiin työhyvinvointia sosiaali- ja kriisipäivystyksen työryhmässä. Tavoitteena on tuottaa esihenkilöille tietoa siitä, mitkä asiat ovat yksikössä työhyvinvointia tukevia, ja mitä tulee ottaa työhyvinvoinnin näkökulmasta huomioon yksikön toimintaa johtaessa. Tutkimuksen aineisto on hankittu puolistukturoidulla teemahaastattelulla, joka on toteutettu learning cafe-menetelmällä. Työskentelystä saatu aineisto teemoiteltiin, käsitteellistettiin ja luokiteltiin. Analyysivaiheen jälkeen materiaali on yhdistetty teorian tietoon.

Työhyvinvointia käsitellään resilienssin ja palautumisen näkökulmasta, ottaen huomioon sosiaali- ja kriisipäivystystyön henkisen kuormituksen sekä vuorotyön tuoman erityislaatuisuuden. Lisäksi työssä käsitellään työhyvinvoinnin johtamista. Aineisto hankittiin learning cafe -työskentelytapaa hyödyntäen ja analysoitiin käyttäen sisältöanalyysia.

Tulosten mukaan suurimpia tekijöitä yksikön työhyvinvoinnin rakentumisessa olivat työpaikan ilmapiiri ja johtaminen. Johtaminen voi olla työilmapiiriä parantava tai heikentävä tekijä. Esihenkilön läsnäolo työpaikalla sekä johtamisosaaminen koettiin tärkeinä. Työhyvinvointi koostui työn laadukkaista rakenteista, vastuun jakautumisesta sekä jatkuvuudesta. Työryhmä koki työelämätaidot ja muiden huomioimisen tärkeimpinä yksilön vaikutuskeinoina työhyvinvointiin.

Avainsanat Työhyvinvointi, työssäjaksaminen, sosiaali- ja kriisipäivystys
Sivut 41 sivua ja liitteitä 5 sivua

Management and development of the social welfare
and health sector, crisis work

Author Veera Kaasinen and Petri Haapanen

Subject Occupational well-being and coping at work - employees' views on occupational
well-being in social and crisis emergency services

Supervisors Liisa Harakkamäki

Abstract

Year 2024

The changing society and its phenomena shape working life, and accordingly change the meaning and priorities of occupational well-being. Development and change have become a prerequisite for success, which creates pressure in working life and challenges employees' coping and well-being at work. The problems and consequences of occupational well-being cost society billions of euros every year.

The thesis examined occupational well-being in the social and crisis emergency services working group. The goal is to provide supervisors with information about issues supporting occupational well-being when managing the unit's operations. The research material has been obtained through semi-structured thematic interviews conducted using the learning café method. The material obtained from the work was themed, conceptualised and classified. After the analysis phase, the material is combined with theoretical knowledge.

Occupational well-being is reviewed from the point of view of resilience and recovery, considering the mental load of social and crisis emergency services work and the special requirements of shift work. In addition, the thesis discusses occupational well-being from the superior's perspective. The material was acquired using the learning cafe working method and analyzed using content analysis.

According to the results, the workplace atmosphere and leadership were the biggest factors in building the unit's work well-being. Leadership can be a factor that either improves or weakens the working atmosphere. The presence of a supervisor at the workplace and management skills were perceived as important. Occupational well-being consisted of high-quality work structures, dividing responsibility and continuity. The most important means of influencing an individual's well-being at work were working life skills and consideration of others.

Keywords coping at work, occupational well-being, social and crisis emergency services

Pages 41 pages and appendices 5 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Sosiaali- ja kriisipäivystys	2
	2.1.1 Sosiaalipäivystys	3
	2.1.2 Kriisipäivystys	4
	2.2 Työhyvinvointi	5
	2.3 Kuormittava työ	6
	2.4 Resilienssi	7
	2.5 Työstä palautuminen	9
	2.6 Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen johtaminen	10
3	Aiemmat tutkimukset	12
4	Tutkimuksen toteutus	13
	4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	14
	4.2 Tutkimusmenetelmät	15
	4.3 Aineiston hankinta	16
	4.4 Aineiston analyysi	18
	4.5 Luotettavuus, eettisyys ja kestävä kehitys	21
5	Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset	22
	5.1 Työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnin rakentumisesta	22
	5.1.1 Työryhmä ja johtaminen	24
	5.1.2 Työtilat ja välineet	25
	5.1.3 Palautuminen ja henkilökohtainen hyvinvointi	25
	5.1.4 Palkitseminen ja palaute	27
	5.2 Esihenkilön rooli työssäjaksamisen tukemisessa	28
	5.2.1 Osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen	29
	5.3 Työntekijän vaikutuskeinot työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin	31
	5.3.1 Vapaa-ajan vaikutus työhyvinvointiin	32
6	Pohdinta	32
	6.1 Toimenpide ehdotukset	34
	6.2 Jatkotutkimusaiheita	35
	Lähteet	36

Taulukot

Taulukko 1. esimerkki aineiston ryhmittelystä teemassa esihenkilötyön vaikutus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.....19

Taulukko 2. Esimerkki kuinka teeman mistä työhyvinvointi rakentuu aineistoa luokiteltiin tutkimuksessa.....20

Liitteet

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Haastattelurunko

1 Johdanto

Olemme molemmat saaneet työurallamme olla osana useampia työyhteisöjä. Toisissa olemme voineet hyvin ja toisissa olemme kuormittuneet. Olemme oppineet tunnistamaan tekijöitä, joista itse kuormitumme ja joista huomaamme työkavereiden kuormittuvan. Ylemmän ammattikorkeakoulun opintojen aikana olemme oppineet lisää työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä ja kiinnostuneet aiheesta entistä enemmän.

Terveys- ja sosiaalialaa vaivaa työntekijäpula ja työvoiman tarve on valtakunnallinen. Tämän seurauksena työhyvinvointiin ja työssä viihtyvyyteen liittyvät kysymykset ovat äärimmäisen tärkeitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022) Työhyvinvointi parantaa työssä jaksamista ja tuottavuutta. Hyvä työhyvinvointi myös vähentää sairauspoissaoloja ja lisää työhön sitoutumista. Hyvinvoiva työyhteisö mahdollistaa myös laadukkaan työn tekemisen. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d)

Jotta voidaan tarjota laadukkaita ja eettisesti kestäviä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita on otettava huomioon myös henkilökunnan hyvinvointi. Vaikuttavuusperusteisessa työssä on varmistettava, että työyhteisössä on riittävä resilienssi ja ammattilaiset voivat hyvin. Tämä voidaan mahdollistaa muun muassa koulutusta, työnohjausta, vertaistoimintaa ja tarvittaessa terapiaa järjestämällä. (Maanmieli & Sarvela 2022 s.197)

Toisen opinnäytetyön tekijän aloittaessa kriisityöntekijänä sosiaali- ja kriisipäivystyksessä monet läheiset toivat esiin ajatuksen siitä, että työ olisi hyvin kuormittavaa. Samaan aikaan hän itse kuitenkin koki kuormittuvansa kriisityöntekijänä vähemmän kuin monissa aiemmissa tehtävissään, vaikka työssä usein kohtaakin haastavia tilanteita ja altistuu traumaattisille kriiseille.

Työssä sosiaali- ja kriisipäivystyksessä on monia perinteisesti kuormittavina tunnistettuja tekijöitä kuten kolmivuorotyö, psykososiaalinen kuormitus ja työn ennakoimattomuus. (Työsuojelulaitos, 2023) Vuoden 2023 alussa tapahtunut muutos kunnista hyvinvointialueille siirtymisessä on varmasti herättänyt kysymyksiä sosiaali- terveys ja pelastusalan ammattilaisissa kautta linjan ja sillä on ollut seurauksia kaikkien alalla olevien työarkeen.

2 Sosiaali- ja kriisipäivystys

Sosiaali- ja kriisipäivystys on hätäkeskushälytettävä yksikkö. Hätäkeskuspäivystäjä arvioi jokaisen puhelun kohdalla moniviranomaisnäkökulmasta keitä kaikkia viranomaisia mahdollinen tehtävä koskee. Sosiaali- ja kriisipäivystykselle hälytettäviä tehtäviä ovat esimerkiksi alaikäisen hoidon- ja huolenpidon arviointi, alaikäisen päihteidenkäyttö, huoli aikuisen hyvinvoinnista, mutta myös asuinrakennusten tulipalot, joissa sosiaalitoimen tehtävänä on muun muassa tilapäismajoituksen järjestäminen tarvittaessa. (Tiainen 2022, ss. 91-92).

Sosiaali- ja kriisipäivystyksissä työskentelee sosiaalityöntekijöitä ja kriisityöntekijöitä, joillain alueilla myös sosiaaliohjaajia. Sosiaalityöntekijöiden pohjakoulutus on yhteiskuntatieteiden tai valtiotieteiden maisteri ja kriisityöntekijöiden sosionomi tai sairaanhoitaja. (Varhasokri, 2023; vakesokri, 2022a). Sosiaali- ja kriisipäivystykset päivystävät vuorokauden ympäri. Sosiaali- ja kriisipäivystykset palvelevat kaiken ikäisiä asiakkaita. Asiakkaita tavataan vaihtuvissa ympäristöissä, esimerkiksi asiakkaiden kodeissa ja julkisilla paikoilla. (Varhasokri, 2023)

Sosiaalipäivystyksen ja psykososiaalisen tuen järjestäminen on määritelty sosiaalihuoltolaissa. Sosiaalipäivystyksellä on turvattava kiireellinen ja välitön apu kaiken ikäisille. Sosiaalipäivystys tulee toteuttaa yhteistyössä ensihoidon, terveydenhuollon, pelastustoimen, poliisin, hätäkeskuksen sekä tarvittaessa muiden toimijoiden kanssa. Psykososiaalista tukea tulee tarjota sosiaalityönä- ja ohjauksena niin yksilöille, perheille kuin yhteisöillekin äkillisissä ja järkyttävissä tilanteissa. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 §29)

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän tekemässä selvityksessä vuonna 2019 suositellaan sosiaali- ja kriisipäivystyksen järjestämistä samassa yksikössä. Suosituksen mukaan sosiaali- ja kriisipäivystyksen tulisi vastata ensivaiheen psykososiaalisesta tuesta äkillisissä traumaattisissa kriiseissä. Sosiaali- ja kriisipäivystyksen roolina on ensisijaisesti tehtävien vastaanottaminen, ensiarvion tekeminen, alkuvaiheen avun järjestäminen ja oikeiden palveluiden pariin ohjaaminen. Sosiaali- ja kriisipäivystyksen työ sisältää viranomaisyhteistyötä muun muassa poliisin, ensihoidon ja pelastustoimen kanssa, jotka toimivat äkillisten traumaattisten tilanteiden parissa. Sosiaali- ja terveysministeriön suosituksen mukaan sosiaali- ja kriisipäivystys tulee hoitaa 24/7 periaatteella aiemmin laajasti käytössä olleiden varallaolojärjestelmien sijaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019a, s. 32)

Psykososiaalinen tuki äkillisissä traumaattisissa kriiseissä tulisi olla prosessinomaista yksittäisten kriisi-istuntojen sijaan. Kriisityön tavoitteena on tunnistaa post traumaattisen stressireaktion oireita ja ehkäistä PTSD:n (Post traumatic stress disorder/post traumattinen stressihäiriö) syntymistä. (STM 2019, s.31) Psykososiaalista tukea on tarjottava proaktiivisesti, ilman että avuntarvitsijan tulee itse hakeutua avun piiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019a, s. 34)

Sosiaali- ja kriisipäivystyksessä työskentelevien ammattitaidon tulee sisältää kriisityön, sosiaalipäivystyksen, kiireellisen lastensuojelutarpeen arvioinnin sekä suuronnettomuus- ja poikkeustilanteiden hallinta. Työntekijöillä tulee olla laaja psykososiaalisen työotteen hallinta. (Hipp & Surakka 2023, s. 173)

Sosiaali- ja kriisipäivystyksissä työympäristö on erityislaatuinen. Työ on kolmivuorotyötä, sitä tehdään moniviranomaisyhteistyönä vaihtuvissa ympäristöissä, kuten ihmisten kodeissa tai julkisilla paikoilla. Työtehtävät tulevat ennakoimattomasti ja sisältävät usein nopeita muutoksia. Sosiaali- ja kriisipäivystysten työnkuva on monipuolinen ja sisältää muun muassa suunnitelmallista kriisityötä, akuuttia kriisityötä, sosiaalipäivystyksen tehtäviä ja suuronnettomuuksia varten harjoittelua ja varautumista. Sosiaali- ja kriisipäivystystyössä on usein päällekkäisiä tehtäviä ja tarve tehdä jatkuvaa arviointia siitä, mitä tehtäviä tulisi priorisoida niiden kiireellisyyden mukaan. (Meidan_omahame 2024; Keusokri 2024; Vakesokri 2023; Vakesokri 2022b).

2.1.1 Sosiaalipäivystys

Sosiaalipäivystys tarjoaa kiireelliset ja välttämättömät sosiaalipalvelut, jotka vaativat välitöntä puuttumista, kaiken ikäisille virka-ajan ulkopuolella. Sosiaalipäivystyksen tehtäviä ovat esimerkiksi alaikäisten olosuhteisiin ja turvallisuuteen liittyvät huolet, perheväkivalta tai vanhusten pärjääminen kotona. Sosiaalipäivystyksestä voi hakea apua itse, läheisen tai jonkun muun puolesta tai viranomaisena. (STM 2024)

Sosiaalipäivystystä toteutetaan yhteistyössä muiden viranomaisten, kuten hätäkeskuksen, ensihoidon, poliisin ja terveydenhuollon päivystyksen kanssa (STM 2019, s.32).

Sosiaalipäivystyksen asiakkaita ovat kaikki kiireellisesti apua, tukea, turvaa tai hoivaa tarvitsevat henkilöt iästä ja asuinpaikasta riippumatta. Sosiaalipäivystyksestä järjestetään myös esimerkiksi tilapäistä majoitusta, taloudellista tukea tai hoivapalveluita tarpeen mukaan. Sosiaalipäivystykset osallistuvat varautumis- ja valmiussuunnitelmien tekemiseen ja ne ovat valmiudessa toimimaan suuronnettomuus ja häiriötilanteissa. (STM, n.d b)

2.1.2 Kriisipäivystys

Kriisityö on välittömästi tarjottavaa tukea potentiaalisesti traumatisoivien tilanteiden jälkeen. Traumaattiset tilanteet voivat olla esimerkiksi itsemurhia, henkirikoksia tai tulipaloja. Kriisityön työskentelyn jakaa karkeasti kahteen osaan aktiivivaiheen ja seurantavaiheen työskentelyyn. Aktiivivaiheessa luodaan turvallisuuden tunnetta, normalisoidaan reaktioita, edistetään kriisin psyykkistä käsittelyä, tuetaan toipumista ja psyykkistä toimintakykyä. Seurantavaiheessa arvioidaan toipumista ja kartoitetaan mahdollisia jälkioireita (Hedrenius & Johansson 2016, ss.39-40; Hipp & Surakka 2023, s.174)

Psykososiaaliset tuen ja palvelujen järjestämisestä määrätään sosiaalihoitolaissa ja se on yhteydessä muuhun sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaan. Psykososiaalisen tuen käsitteeseen kuuluu kriisityö, sekä sosiaalipäivystystyö. Kriisityö on varhaisessa vaiheessa toteutettavaa psyykkistä ensiapua, sekä keskusteluapua jokaiselle traumaattisen tapahtuman tai läheisen menetyksen kokeneille ihmisille. Sosiaalipäivystystyö ja kriisityö ovat yhteydessä toisiinsa, sillä sosiaalipäivystystyöhön sisältyy usein työtehtäviä, joissa työskennellään kriisitilanteissa. Riittävä kriisityön osaaminen on tärkeää sosiaalipäivystystyössä. Psykososiaaliseen tukeen kuuluvan akuutin kriisityön tavoitteena on asiakkaan tilanteen normalisoituminen, psyykkisen traumatisoitumisen tunnistaminen ja jatkotuen varmistaminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019b, ss.56-57)

Vasta maailmansotien jälkeen alettiin ymmärtää, että järkyttävien tapahtumien, katastrofien tai onnettomuuksien näkeminen ja kokeminen vaikuttavat vakavasti mielenterveyteen (Hedrenius & Johansson 2016, s.29). Sotien jälkeen traumaperäisten häiriöiden tutkimus keskittyi ihmisiin, jotka hakivat itselleen apua tai kertoivat ongelmistaan, jonka takia resilienssiä ja luontaista kykyä palautua aliarvioitiin. (Hedrenius & Johansson 2016, s.30)

Kriisityön tutkimus on haastavaa, sillä mahdollisesti traumaattisia tapahtumia ei voi ennakoita. Olisi, myös eettisesti arveluttavaa mennä järkyttäviä tapahtumia kokeneen ihmisen luokse tutkimuslomakkeiden kanssa välittömästi tapahtuman jälkeen. Edellä mainituista syistä kriisityöntutkimus tulee tehdä takautuvasti, joka aiheuttaa vaaran muistivirheille. Harvoin on myöskään saatavilla dataa siitä, miten yksilö on käyttäytynyt ennen traumaattista kokemusta ja miten kokemus on muuttanut käyttäytymistä. (Hedrenius & Johansson 2016, ss.32-33)

Kriisityössä työntekijä altistuu toistuvasti äkillisille järkyttävillä tapahtumilla. Kriisityöntekijän oma hälytysjärjestelmä joutuu mukailemaan asiakkaiden reaktioita. Kriisityöntekijät voivat siis

kokea aivan samoja reaktioita kuin asiakkaansa, mutta lievempinä, koska tapahtumat eivät ole henkilökohtaisia. Kuitenkin traumaattisille tapahtumille altistuminen on toistuvaa. (Palosaari 2008, ss.181-182). Ammatillaiset ovat koulutuksensa ja harjoitusten vuoksi valmistautuneet kriisitilanteiden kohtaamiseen ja voivat saada ammatillista tyydytystä tilanteista riippumatta siitä mitä on tapahtunut. Erityisesti uusien työntekijöiden on tärkeää tarkkailla, onko suoja riittävää vai aiheutuuko altistumisia liikaa ja ovatko ne turhan stressaavia. (Hedrenius & Johansson 2016, s.273).

2.2 Työhyvinvointi

Yhteiskunta, työelämä, sekä työelämän vaatimukset ovat muuttuneet vuosikymmenien kuluessa. Suuria työelämän mullistuksia on ollut esimerkiksi tietoyhteiskunnaksi ja osaamisen yhteiskunnaksi muuttuminen 1980- ja 1990-luvuilla, informaatioyhteiskunnan murtuminen 2000-luvun lopulla ja nykyinen sosiaalisen median aika. Työelämän kehittymisen myötä olemme tulleet tilanteeseen, jossa osaamaton ihminen on vaarassa syrjäytyä ja jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle. Yhteiskunnan murrokset ovat vaikuttaneet myös työelämään. Organisaatioiden muutos ja monimutkaistuminen on jatkuvaa ja se tapahtuu hyvin nopeasti. Muutoksesta ja kehittämisestä on tullut työelämässä menestymisen vaatimus. Tämä tuo haasteita työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin, sillä ylhäältä tuleva vaade muutokseen ja kehittämiseen luo painetta ja vaikuttaa työilmapiiriin. (Juuti & Vuorela 2015, ss. 12-13)

Hyvään työhyvinvointiin kuuluu työn tärkeys, työntekijän oma terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Asioita, jotka lisäävät työhyvinvointia ovat laadukas ja innostava johtaminen, työpaikan hyvä yhteishenki, sekä työyhteisön ammattitaito. Työhyvinvointia edistetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden välillä. Työnantajan vastuut liittyvät työympäristön turvallisuuteen, laadukkaaseen johtamiseen, sekä siihen, että työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti. Työntekijän vastuulla on ylläpitää omaa työkykyä, että ammatillista osaamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d)

Rahassa mitattuna työhyvinvoinnin puutteet maksavat Suomessa yhteiskunnalle vuosittain miljardeja euroja. On laskettu, että vuonna 2012 puutteelliseen työhyvinvointiin liittyvät kustannukset olivat Suomessa noin 25 miljardia euroa. Tähän summaan on laskettu mukaan sairauspoissaolot, työtapaturmat, työkyvyttömyyseläkkeet, tuottavuuden alentuma, sekä terveyden- ja sairaanhoitokulut. Samana vuonna valtion budjetti oli 52 miljardia euroa ja bruttokansantuote oli 192 miljardia euroa. Puhutaan siis kansantaloudellisesti todella merkittävästä summasta. (Aura & Ahonen 2016, s. 39)

Se kuinka työntekijä kokee oman työhyvinvointinsa, koostuu monesta eri tekijästä. Työhyvinvointiin voivat vaikuttaa organisaation johtaminen, työilmapiiri ja työntekijän kokemukset omasta tiimistään, mutta myös työntekijän perhe, vapaa-aika ja elämäntilanne. Positiivinen ja rohkaiseva johtaminen, hyvä ilmapiiri, mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja kokemus työn hallittavuudesta nähdään usein työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä. (Manka ym. 2012, s. 12)

Työhyvinvointia tutkiessa lähdetään harvoin eriyttämään työhyvinvointia ja yleistä hyvinvointia. Tutkimuksen mukaan Yhdysvalloissa merkittäväosa työntekijöistä on nostanut viikoittaista työmääräänsä 46,7 tuntiin, mikä tarkoittaa liki yhtä työpäivää enemmän, lisäksi 36 % amerikkalaisista kertoo tekevänsä ylimääräisiä työtunteja viikonloppuisin, tämä ei voi olla vaikuttamatta hyvinvointiin. Työhyvinvointia tutkiessa tulee ottaa huomioon myös työhyvinvoinnin sosiaalinen ulottuvuus. (Bartels ym. 2019)

Työhyvinvointi voidaan määritellä nelikulotteisena, jolloin ilmiöinä ovat nykyinen työkyky (terveys, osaaminen, työympäristö- ja yhteisö, asenteet, arvot), työn tuloksellisuus (yhteiskunnallinen vastuu, kannattavuus), työn ja vapaa-ajan tasapaino (joustavuus ja elämänlaatu) sekä tulevaisuusvaikutukset (toimeentulo tulevaisuuden näkymät). Työhyvinvoinnin johtaminen on osa organisaation tuottavuuden johtamista ja voi tuottaa merkittäviä kustannussäästöjä niin työpaikka- kuin yhteiskuntatasollakin. (Aura & Ahonen 2016, ss. 20-21)

Toinen tapa kuvata työhyvinvointia on Maslow'n tarvehierarkian avulla, jonka mukaan ihmisellä on viidenlaisia tarpeita, itsensä toteuttamisen tarpeet, arvonannon tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, turvallisuuden tarpeet ja fysiologiset tarpeet. Alderferin on tiivistänyt Maslow'n tarvehierarkian tarpeet kolmeen kategoriaan: kasvutarpeiksi, liittymistarpeiksi ja toimeentulotarpeiksi. (Aaltonen ym. 2020, s. 79)

2.3 Kuormittava työ

Sosiaali- ja kriisipäivystyksessä työntekijät altistuvat sijaistraumatisoitumiselle päivittäin, työntekijä saattaa olla osallisena kymmeneen traumaattisiin tilanteisiin viikkotasolla. Vaikka ammattitaito suojaa työntekijää on myös työnantajan huolehdittava työntekijöiden hyvinvoinnista muun muassa työnohjauksen ja purkutilanteiden muodossa. Työyhteisöt tarvitsevat jatkuvaa tukea ja kehittämistä säilyäkseen toimintakykyisinä kohdatessaan traumaattisia tilanteita. Työntekijän tärkein tuki on hyvinvoiva työyhteisö. Toistuva altistuminen traumaattisille tilanteille saattaa johtaa sijaistraumatisoitumiseen, jolloin

työntekijä saattaa kokea turvattomuutta, toistuvaa huolta läheisistään, hänen herkkyytensä ja empatiakykynsä saattavat heiketä ja epänormaalit tapahtumat alkavat tuntua normaaleilta. Työterveyshuollolla pitäisi olla riittävät valmiudet tukea työyhteisöjä ja työntekijöitä traumatisoivissa työtehtävissä. (Hipp & Surakka 2023, s.176)

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työntekijän kokemaa vahingollista kuormitusta, joka liittyy työn sisältöön ja järjestelyyn, sekä työyhteisön toimivuuteen. Psykososiaaliset kuormitustekijät koskevat koko työyhteisöä, ei vain yksilöä, sillä kuormitusta tarkastellaan työn kautta. (Työsuojeluhallinto 2022) Psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat työilmapiiri, työkuultuuri, arvot, normit, vastuunjako, työn sisältö ja sosiaaliset kontaktit. Erilaisten kohtaamisten ja työn rakenteiden kokonaisuudesta syntyy aina kuormitusta. Ideaalitulanteessa kuormitus pysyy yksilön sietokyvyn rajoissa, mutta toisinaan kuormitus aiheuttaa muun muassa stressiä, unettomuutta ja jännittyneisyyttä eikä riittävää palautumista enää tapahdu ja työntekijä sairastuu fyysisesti tai psyykkisesti. (Karjalainen 2020, s.37)

Sosiaali- ja terveysalan työ on usein jaksotyönä tehtävää vuorotyötä. Eniten Suomessa yötyötä tehdään sosiaali- ja terveysalalla (Airila & Savinainen 2023, s. 19). Vuorotyöllä on tutkitusti vaikutuksia hyvinvointiin. Vuorotyö vaikuttaa heikentävästi muun muassa uni-valverytmiin, sosiaalisiin suhteisiin ja terveyteen. Vuorotyön aiheuttamia haittoja voidaan kuitenkin ehkäistä säännöllisillä terveystarkastuksilla ja terveellisillä elämäntavoilla. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin on nähty työhyvinvointia edistävänä tekijänä (Työterveyslaitos f, n.d)

Yötyö on todettu yhdeksi merkittävimmistä työterveysriskeistä. Yötyö aiheuttaa paitsi häiriöitä unirytmiiin, työtapaturmia, sydän- ja verisuonitauteja, lisää syöpien riskiä, mutta lisää myös haasteita muun elämän sovittamisessa työhön ja aiheuttaa mielenterveyden haasteita. (Härmä, M ym. 2019)

2.4 Resilienssi

Resilienssiä on pyritty suomentamaan muun muassa selviytymis- tai sopeutumiskyvykkyudeksi, kriisikestävyudeksi, joustavuudeksi tai sinnikkyydeksi, termi on lainattu fysiikasta, jossa se tarkoittaa kimmoisuutta ja kestävyyttä sekä esineen kykyä palautua muotoonsa rasituksen jälkeen. Ihmisessä resilienssi näkyy kykyä palautua tapahtumista, jotka ovat aiheuttaneet suurta stressiä ja kykyä mukautua vallitseviin

olosuhteisiin. Resilienteille ihmisille on tyypillistä aktiivinen toimijuus tilanteissa, joita ei pysty hallitsemaan ja kyky nähdä vastoinkäymisissä merkityksellisyyttä. (Poijula 2018, ss.16-17)

Resilienssillä tarkoitetaan ihmisen psyykkistä selviytymiskykyä ja joustavuutta, sekä kykyä orientoitua uudelleen. Resilienssi näkyy arjessa pärjäämisenä haasteista, muutoksista tai stressistä huolimatta. Resilienssi on osa mielensterveyttä ja se syntyy yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Yksi olennainen osa resilienssiä on kyky pyytää apua ja tukea muita haastavissa elämäntilanteissa. Vaikka olisi hyvä resilienssi voivat järkyttävät asiat pysäyttää tai lamauttaa, mutta hyvällä resilienssillä varustettu ihminen pystyy löytämään ja ottamaan uudelleen käyttöön voimavaransa. Muilta ihmisiltä saatu tuki näyttäytyy resilienssiä ylläpitävänä. (Suomen Mielensterveys ry, 2022)

Työssä resilienssi tarkoittaa työntekijän ja työryhmän kykyä mukautua erilaisiin töissä tuleviin muutoksiin. Resilienssi ilmenee työntekijän kykyä joustavuuteen, ennakointiin ja soveltamiseen. Työssä voi tulla vastaan erilaisia muutoksia ja pulmatilanteita, joita työntekijä tulee pystyä ratkaisemaan. Jos työyhteisö on resilienssillä, se pystyy vastaamaan yllättäviin tapahtumiin, sekä toipuu niiden aiheuttamista muutoksista nopeasti. Resilienssillä työyhteisöllä on kyky sopeutua, seurata ympäristöä, sekä jatkaa toiminnan kehittämistä muutoksen jälkeen. (Työterveyslaitos c, n.d)

Sosiaali- ja kriisipäivystystyössä työntekijät kohtaavat traumaattisen kokemuksen kokeneita ihmisiä. Työssä kriisityöntekijät ovat usein kriisitilanteissa etujoukoissa työtehtävissä, jossa asiakkaat tai heidän läheisensä ovat kokeneet loukkaantumisia, kuolemaa, koskemattomuuden menetystä, väkivaltaa tai näiden uhkaa. Työ on arvaamatonta, sillä tulevia työtehtäviä ei voi ennalta tietää. Työtehtävät saattavat olla myös vaatimukseltaan hyvin erilaisia, sillä sosiaali- ja kriisipäivystyksessä hoidetaan niin yleisiä ja tuttuja työtehtäviä, poikkeusoloihin liittyviä tehtäviä, sekä suuronnettomuuksia. Tehtävät saattavat koskea niin yksittäisiä ihmisiä, kuin isoja, jopa satojen ihmisten ryhmiäkin. (Hipp & Surakka 2023, ss. 170-171)

Työryhmässä resilienssiä on sekä yksilö että ryhmä tasolla. Yksittäisen henkilön hyvä paineensietokyky kyky joustavuus muutostilanteissa ei tee koko ryhmästä resilienssillä, vaan yhden ryhmän jäsenen resilienssi voi vaikuttaa muuhun ryhmään, sekä negatiivisesti, että positiivisesti. Suuret resilienssierot ryhmän sisällä voivat aiheuttaa haasteita: niiden keillä on hyvä resilienssillä on vaikea ymmärtää miksi työkuorma ja muutokset tuntuvat toisista hankalalta, kun taas kuormittuneet saattavat kokea, etteivät resilienssillä ole heidän puolellaan. Ristiriidat voivat lisätä ryhmän kuormitusta työstään. Organisaation ympäristöllä voidaan

vaikuttaa siihen, kuinka hyvin yksilöiden resilienssi siirtyy työyhteisöön. Resilienssin kehittyminen ryhmätasolla vaatii avointa keskustelua ja ihmissuhteiden merkityksen ymmärtämistä. (Lipponen 2020, s. 271)

Myös työyhteisöihin voi kasautua ylisukupolvista tai historiallista traumaa ja kasautua vahingollista, pitkäaikaista stressiä. Tällöin traumaattinen materiaali voi päästä johtamaan yhteisöä, tämä näkyy usein esimerkiksi kriisien tai suurten muutosten aikaan (esimerkiksi pandemia, hyvinvointialue muutos). Traumaketjut on tärkeää saada katkaistuiksi, jotta yhteisö pystyy keskittymään perustehtäväänsä. Traumareaktiivisen käytöksen ja sen aiheuttaman kaaoksen kitkemiseksi ja yhteisöllisen residenssin kasvattamiseksi tarvitaan tietoa ja ymmärrystä toksisesta stressistä, palveluiden integraatiosta ja toipumisesta. Tarvitaan tukevat rakenteet ja johtaminen traumatietoisen organisaation luomiseksi. (Maanmieli & Sarvela 2022, ss. 198-200).

2.5 Työstä palautuminen

Työstä palautumisella on nähty yhteyksiä hyvään työilmapiiriin, hyvin palautuneet työntekijät luovat ympärilleen myönteistä ja luovaa ilmapiiriä, kun taas yllirasittuneet ovat usein kätttyisiä ja pessimistisiä. Työn kuormittavuus ja siitä aiheutuva stressi ei ole yksin ongelma, vaan tärkeää on, että työn kuormitus ja mahdollisuus työstä palautumiseen ovat tasapainossa. Työntekijät kestävät suurtakin kuormitusta, silloin kun myös riittävä palautuminen mahdollistuu. (Aro 2018, s.101)

Työstä palautumisella tarkoitetaan niin fyysistä kuin psyykkistä elpymistä työn rasituksista. Palautuminen on riittävää, kun vapaan tai loman jälkeen tuntee olonsa virkistyneeksi eikä työtä tarvitse jatkaa valmiiksi väsyneenä tai kuormittuneena. Kaiken vapaa-ajan ei pitäisi kulua työstä toipumiseen vaan voimavaroja ja aikaa pitäisi riittää itselle mieluisten asioiden tekemiseen. Palautumista tapahtuu paitsi vapaa-ajalla myös työpäivän aikana tauoilla ja huumorin kautta. Palautumista heikentävät, kiire, heikko ilmapiiri, epäselvät asiat, stressi ja epävarmuus. (Sarkkinen 2020)

Jokaisen olisi tärkeää kiinnittää huomiota omiin palautumistaitoihinsa. Palosaari kertoo kriisityössä olevan tärkeää ottaa aikaa työtehtävien purkuun, tehtävästi riippuen joko lyhyesti työparin kanssa kevyemmän tehtävän jälkeen tai haastavampien kohdalla suunnitelmallisilla puruilla, työnohjauksella tai esimerkiksi EMDRn keinoin. Palautumisessa tärkeitä tekijöitä ovat jakaminen ja riittävän ajan varaaminen tietoiseen palautumiseen. (Palosaari 2008, ss.186-188).

Sosiaali- ja kriisipäivystystyössä on työntekijöillä työn luonteen vuoksi korostunut riski sijaistraumatisoitumiselle. Työssä työntekijät kohtaavat jatkuvasti traumaattisia tilanteita työtehtäviä hoitaessaan. Työnantajan vastuulla on tarjota riittävää tilanteiden purkua, jos työntekijä näin haluaa. Lisäksi työnantajan tulee tarjota työntekijälle mahdollisuutta henkilökohtaiseen työnohjaukseen. Työyhteisöllä on myös tärkeä rooli tilanteiden tunnistamisessa ja siinä, että työntekijälle tarjotaan riittävästi mahdollisuuksia purkaa tapahtunutta. (Hipp & Surakka 2023, s.176)

2.6 Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen johtaminen

Työhyvinvoinnin käsite voidaan ajatella olevan työtä, joka on samaan aikaan terveellistä ja tuottavaa ja jota koulutettu ja ammattitaitoinen henkilöstö tekee laadukkaasti johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan tärkeäksi ja antoisaksi, sekä elämänhallintaa tukevaksi. Laadukas ja terve johtaminen on erittäin tärkeää ja se on yhteydessä hyvään työhyvinvointiin. Voidaan ajatella, että terveeseen johtamiseen kuuluu, että kaikki johtamisen osatekijät ovat vaikutuksessa työn ytimessä oleviin työhyvinvointitekijöihin. Näitä työhyvinvointitekijöitä on esimerkiksi yksilöllinen työkyky, oman elämän tasapaino, sekä tulevaisuusnäkymät. (Aura & Ahonen 2016, s.21)

Eri organisaatioissa on eri laatuista johtamista. Hyvää työilmapiiriä ja terveyttä edistäviä toimintatapoja voidaan kuitenkin luoda laadukkaalla johtamisella. On tärkeää, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua työyhteisön kehittämiseen ja toimintaan. Laadukkaasti johdetussa organisaatiossa johtaminen on siis jaettava, jolla tarkoitetaan henkilökunnan sitouttamista päämääriin ja työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia työyhteisön kehittämisessä. Laadukas johtaminen on myös keskustelevaa. On tärkeää, että esihenkilön tapa johtaa on keskusteleva ja esihenkilö ottaa myös huomioon työntekijöiden mielipiteitä. Esihenkilötyössä on tärkeää osata sovittaa eri näkökulmia yhteen niin, että työn tavoitteet voidaan saavuttaa. Tämä ei ole mahdollista muuten, kuin keskustelemalla työntekijöiden kanssa. Keskustelujen tulee olla työntekijän työhön omistautumista, motivaatiota, sekä tavoitteellisuutta lisääviä. (Juuti & Vuorela 2015, ss. 23-25)

Laadukas johtaminen on molemmin puoleisesti arvostavaa ja kunnioittavaa. Tämä on tärkeää, sillä autoritaarinen johtaminen lisää aggressiota. Työntekijä ei myöskään voi purkaa autoritaarisen johtamisen tuomaa turhautumistaan esihenkilöön, vaan vaarana on, että tunnetta puretaan työhön tai työryhmän ristiriitoihin. Autoritaarisesti johdetussa työyhteisössä on myös vaarana, että työryhmän aloitteellisuus ja tyytyväisyys työtä kohtaan katoaa. (Juuti & Vuorela 2015, s. 26)

Työhyvinvointia ja työssäjaksamista tulee siis johtaa esihenkilötasolta. Yksi mittari työssäjaksamisen seuraamiseen ovat poissaolojen ja yli- ja alituntien seuraaminen. Tärkeä osa-alue hyvinvoinnin johtamisessa on ymmärtää mistä tekijöistä henkilöstön työhyvinvointi- ja jaksaminen koostuu. (Lappi 2022, ss.189-190)

Hyvä työhyvinvointikulttuuri saadaan usein aikaiseksi keskittymällä arkiseen hyvinvointiin ja päivittäisiin asioihin yksittäisten hyvinvointipäivien tai tempausten sijaan. Esihenkilöiden ihmisten johtamisen taidoilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Jotta työhyvinvointi saataisiin nostettua erinomaiselle tasolle, tulisi se ottaa huomioon kaikessa kehittämistoiminnassa. (Juuti & Salmi 2014, s.194) Kuitenkin esihenkilön on saatava ylempi johto tuekseen työhyvinvoinnin muutosten saavuttamiseksi (Juuti & Salmi 2014, s. 246)

Työyhteisön laadukkaassa ja työhyvinvointia tukevassa johtamisessa tärkeä rooli on avoimuudella ja luottamuksella. Keskustelun merkitys on suuri ja ristiriitatilanteet, sekä näkökantaerot keskustellaan läpi ja selvitetään. Laadukkaasti johdetussa työyhteisössä otetaan huomioon erilaiset näkökannat ja ne avataan. Jos näkökulmaeroja ei yhdessä keskustella, niin on vaarana, että ristiriidat ja näkökantaerot kasvavat. Tärkeää on myös se, että organisaation eri osat ovat mahdollisimman yhteneväiset, eikä niiden välillä ole suurta kuilua. Eri ammattikuntien, henkilöstön eri osien ja organisaatiotason ei tulisi olla valtavasti erillään toisistaan, sillä vaarana on, että se lisää organisaation eri osien eriytymistä toisistaan ja tätä kautta kasvattaa näkökantaeroja. Tällöin toiminnan yhteensovittaminen, sekä laadukas johtaminen vaikeutuu. (Juuti & Vuorela 2015, s. 45)

Työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen mahdollistamiseen tarvitaan kaikkia organisaation osia. Viimekädessä vastuu jaksamisen johtamisesta on ylimmällä johdolla, joka luo tavoitteet mittarit ja määrittää resurssit jaksamisen johtamiseen (Lappi 2022, s. 206). Esihenkilöt taas asettavat henkilöstön kanssa tavoitteita ja seuraavat niitä, tukevat työn priorisoinnissa, ovat luomassa yhteishenkeä ja puuttuvat haasteisiin. (Lappi 2022, s.208) Myös jokaisella työntekijällä on oma roolinsa työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa rakentumisessa, jokainen pystyy tekemään valintoja oman terveyden ja hyvinvoinnin eteen muun muassa elintavoillaan. Kuitenkin työntekijän on tärkeää myös tuoda esiin työssä esiintyviä haasteita ja epäkohtia, jotta niihin voidaan riittävän varhaisessa vaiheessa puuttua. (Lappi 2022, ss.210-211)

Työhyvinvointia tulisi johtaa organisaatio strategiasta saakka. Työhyvinvointistrategian kannalta oleellista on työntekijöiden tunne-energian vapauttaminen perustehtävän tekemiselle. Usein työhyvinvoinnin seurauksena tulee myös laadukkaampaa työtä ja säästöjä

muun muassa sairaspöissaolojen vähenemisen seurauksena. (Juuti & Salmi 2014, ss.172-173)

Laadukas strateginen työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeää, koska hyvin toteutettuna se tuo organisaatiolle säästöjä ja lisää tuottavuutta. Työyhteisössä onnistunut strateginen työhyvinvointi näkyy kasvaneena osaamisena ja työmotivaationa. (Aura & Ahonen 2016, s. 216)

Työhyvinvointia tukeva johtaminen luo työlle merkitystä ja mieltä. Työyhteisö toimii yhteistyössä, yhteisiä tavoitteita kohti. Laadukkaasti johdetussa työyhteisössä työntekijät ovat tietoisia mitä kohti ja minne työ on menossa, sekä miksi ja miten työtä tehdään ja työtä tehdään yhteistyössä koko työyhteisön kanssa. Työtä johdetaan keskustelemalla ja näin etsitään yhdessä työyhteisön kanssa työlle mieltä ja merkittävyyttä. Jotta esihenkilö onnistuu työssään, tarvitaan siihen empaattisuutta, sekä kykyä ymmärtää toisen ihmisen maailmaa. (Juuti & Vuorela 2015, s.143)

3 Aiemmat tutkimukset

Työssäjaksamista ja työhyvinvointia sosiaalialalla on tutkittu paljon, monet tutkimuksista liittyvät työhyvinvointia parantavaan hankkeeseen tai suurempaan organisaatioon, kuten koko hyvinvointialueen sosiaalialan ammattilaisiin. Sosiaali- ja kriisipäivystyksiin kohdennettua tutkimusta liittyen työhyvinvointiin ei ole julkisesti saatavilla. Nostamme tässä esiin muutamia tuoreita tutkimuksia liittyen sosiaali- ja terveysalan tai kriisityön ammattilaisten työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Vänskä on tutkinut työhyvinvointia ja sen kehittämistä julkisessa organisaatiossa Vaasan yliopiston väitöskirjassa huhtikuussa 2022. Vänskä tutki väitöskirjassaan hankemuotoista työhyvinvoinnin kehittämistä julkisessa organisaatiossa. Vänskä totesi väitöskirjassaan työhyvinvoinnin käsitteen monimuotoiseksi ja siinä käytettävien mittarien valinnan tärkeäksi. (Vänskä 2022, s. 148) Vänskän mukaan työntekijäryhmien välisen kommunikaation lisääntyminen lisäsi positiivisuutta, joustavuutta ja asiakaslähtöisyyttä työyhteisössä. Vänskän hankkeessa työntekijät, jotka saivat osallistua muutoksen suunnitteluun työssään, kokivat enemmän positiivisia vaikutuksia (Vänskä 2022, ss.121-122).

Minna Raumanni on tehnyt Laurea ammattikorkeakoulussa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyön inhimillisestä pääomasta ja kestävästä työhyvinvoinnista. Raumanni käsittelee kyselytutkimuksena tehdyssä opinnäytetyössään Porvoon kaupungin sosiaali- ja terveysalan

henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnin ilmenemisestä ja työhön liittyvistä asenteista. Raumanni on tutkimuksessaan pyrkinyt tuottamaan tietoa, jolla työhyvinvointia voidaan tukea ja saada näkyväksi. (Raumanni, 2022, s. 3) Raumanni toteaa tutkimuksessaan hyvän työilmapiirin, laadukkaan johtamisen ja asiakastyytyväisyyden olevan merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin ja pitovoiman lisäämisessä. Raumannin mukaan työhyvinvoinnista puhuminen ja keskusteleminen esimerkiksi työhyvinvointitutkimusten tuloksien läpikäymisen kautta tekee tutkimuksesta merkityksellistä henkilöstölle. (Raumanni 2022, s. 77).

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa Roope Kaitanen on tehnyt ylemmän ammattikorkeakoulututkimuksen opinnäytetyön: Työhyvinvointi lastensuojelussa. Sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Kesäkuussa 2022. Katainen toteutti tutkimuksensa henkilöstökyselylomakkeella, jonka tuloksia hän tutki sisällönanalyysin keinoin. Myös Katainen totesi tutkimuksessaan työhyvinvoinnin käsitteen monimuotoiseksi ja työilmapiirin merkityksen siihen suureksi. Hyvän työhyvinvoinnin ja jaksamisen nähtiin lisäävän myös asiakastyytyväisyyttä ja näiden ruokkivan toisiaan aiheuttaen hyvää luovan kehän. (Katainen 2022, s.31, 55) Kataisen tutkimuksessa työhyvinvoinnin merkittävänä osatekijöinä nähtiin hyvä työilmapiiri, esihenkilöiden tuki, huumori, työergonomia ja johtaminen. (Katainen 2022, s. 38).

Rotterdamian ammattikorkeakoulun ja Twenten yliopiston (Alankomaat) yhteisessä tutkimuksessa. Renate Willems, Constance Drossaert, Patricia Vuijk ja Ernst Bohlmeijer tutkivat vapaaehtoisten kriisityöntekijöiden psyykkistä kuormitusta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkijat havaitsivat kriisityön tekemisen vaikuttavan psyykkiseen hyvinvointiin, mutta yksilöiden välillä oli suuria eroja. Riittävä koulutus ja tuki organisaatiolta nähtiin tutkimuksessa suojaavina tekijöinä työuupumusta ja sijaistraumatisoitumista vastaan. (Willems ym. 2020)

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen toteutus aloitettiin kysymällä työyhteisön lähijohtajalta olisiko työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen teemoihin kohdistuvan tutkimuksen tekemiseen työyhteisössä kiinnostusta. Kun asiasta ja tutkimuskysymyksistä oli alustavasti sovittu, lähdettiin selvittämään tutkimuslupa-asioita organisaatiossa. Tutkimuksen tekijät sopivat tarkemmin tutkimuskysymyksistä ja käytännön asioista lähijohtajan kanssa ennen tutkimusluvan hakemista.

Keskusteluissa työelämän yhteyshenkilön kanssa on pohdittu mitkä tekijät auttavat työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja nähty tarpeelliseksi tutkia asiaa. Esihenkilöillä ja työryhmällä on ollut vahva tahtotila ylläpitää parantunutta työhyvinvointia ja sen takia on nähty tarpeelliseksi selvittää mistä tekijöistä työryhmä kokee työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen koostuvan ja sen löytää keinoja, joilla noita tekijöitä saadaan entisestään vahvistettua ja ylläpidettyä.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen sovittiin learning cafe työskentelyn toteuttamisesta osana työryhmäpäivän ohjelmaa. Työryhmän lähijohtaja lähetti työryhmälle tiedon tutkimuksesta ja pyysi suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta ennen työskentelyä. Näin tutkimuksen tekijöille ei muodostunut henkilörekisteriä.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käytettiin muun muassa työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen, kriisityöhön, sosiaali- ja kriisipäivystykseen ja työhyvinvoinnin johtamiseen sidoksissa olevia lähteitä. Teorian ja tutkimusten hankintaan käytettiin hakusanoja, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, kriisityö, hyvinvoinninjohtaminen.

Tutkimuksessa käytetään kirjallisia lähteitä tiedonhankinnan tukena. Ongelmaa tutkiessa siihen ratkaisuja etsiessä on olennaista selvittää mitä aiheesta jo tiedetään. Aiheeseen perehtyminen auttaa tutkijoita ymmärtämään aihetta ja ilmiöitä paremmin. Aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimuksiin perehtymällä tutkija lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. (Kananen 2014, ss. 98–99)

4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja kriisipäivystyksen työntekijöiden kokemuksia siitä, mitkä tekijät vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa, työssäjaksamiseensa ja työssä koettuun kuormitukseen. Lisäksi pyrittiin tarjoamaan sosiaali- ja kriisipäivystyksen johtoryhmälle tietoa mistä työryhmän työssäjaksaminen ja työhyvinvointi rakentuu niiden tukemiseksi ja kehittämiseksi jatkossa. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden näkemyksiä siitä mistä heidän työhyvinvointinsa koostuu ja miten he voivat siihen vaikuttaa ja pyrittiin koostamaan johdolle tietoa työryhmän näkemyksistä tueksi työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Tutkimukseen sisältyvän learning cafe työskentelyn toissijaisena tavoitteena oli myös herättää työryhmässä keskustelua työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja näin lisätä työryhmän mielenkiintoa ja ymmärrystä työhyvinvointiin liittyviin teemoihin.

Tutkimuskysymykset:

1. Mistä sosiaali- ja kriisipäivystyksen työntekijöiden työhyvinvointi rakentuu?
2. Miten esihenkilö voi tukea työssäjaksamista ja miten esihenkilö voi havaita työntekijän tulentarpeen työssäjaksamisen tai työhyvinvoinnin saralla?
3. Millä tavoin työntekijä voi vaikuttaa omaan työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin?

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus rakentuu erilaisista tutkimusmenetelmistä, niiden erilaisista vaihtoehdoista ja niiden soveltamisesta. Opinnäytetyön tavoite on antaa tutkimusongelmalle vakuuttava, uskottava ja todellinen johtopäätös. Erilaisia aineistonkeruumenetelmiä tarvitaan tutkimusaineiston kokoamista varten. Aineiston keräämisen voi jakaa olemassa olevasta tiedosta kerättyyn aineistoon eli sekundääriaineistoon, sekä primääriaineistoon, jota kerätään tutkimusongelmaa varten tarkkailemalla, haastattelemalla, sekä esimerkiksi kyselyn keinoin. Primääriaineisto kerätään tutkittavan ilmiön selvittämistä varten. Kootun aineiston analysointiin käytetään analysointimenetelmiä. Aineiston laatu sanelee tavan, miten aineistoa voidaan lähestyä. (Kananen 2017, s.82-83)

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on tutkimusta, jossa pyritään löydöksiin ilman määrällisiä keinoja. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita lukujen sijaan. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen. (Kananen 2017, s. 35) Laadullinen tutkimus itsessäänkin on sosiaalinen konstruktio, jolloin sillä on vaikutusta sosiaaliseen todellisuuteen. Käytetty kieli saattaa ohjata tutkijan valintoja. Nämä asiat on hyvä huomioida laadullista tutkimusta tehdessä. (Puusa & Juuti 2020, s. 101)

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, joka toteutettiin, learning cafe menetelmällä. Työskentelyn haastattelurunko liitteenä (liite 3). Työskentelyn aluksi kävimme lyhyesti läpi käytetyt termit ja työhyvinvoinnin teoriaa, sekä tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen. Menetelmän käyttöön päädyttiin, koska sen kautta on mahdollista osallistaa koko työryhmä. Learning cafe mahdollistaa ajatusten vaihdon ja kaikkien osallistumisen työskentelyyn (Innokylä n.d). Työskentelyllä oli mahdollista saada riittävästi tietoa annetussa aikataulussa suurelta määrältä ihmisiä. Learning cafe -menetelmän käyttö mahdollisti myös tutkimuksen toissijaisen tavoitteen täyttymisen eli työhyvinvointia koskevan

keskustelun herättämisen työryhmässä. Tutkijat näkivät learning cafen menetelmänä, jolla työryhmä saadaan osallistettua tutkimukseen. Yhteisellä työryhmäajalla käytävä keskustelu ei kuormita yksittäistä työntekijää ja mahdollisesti ajallisesti halukkaiden osallistumisen tutkimukseen. Yksikön esihenkilöt näkivät tutkimuksen hyödyt siihen käytettävän ajan arvoisina.

Päädyimme valitsemaan tutkimustavaksi laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen, koska tutkimuksen päämääränä oli koota tietoa tutkimukseen osallistuvien subjektiivisesta kokemuksen liittyen työhyvinvoinnin rakentumiseen ja sen tukemiseen. Laadullinen tutkimusote sopii tämänkaltaisten kokonaisuuksien tarkasteluun.

4.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen aineisto hankittiin sosiaali- ja kriisipäivystyksen työryhmäpäivän yhteydessä työpaja työskentelyllä. Kaikille työryhmän jäsenille kerrottiin tutkimuksesta ja sen toteutustavasta etukäteen sähköpostitse lähetettävällä kirjeellä (liite 2). Kirjeessä kerrottiin tutkimuksen tavoitteista ja siitä, kuinka se toteutetaan ja kerrottiin tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista. Työryhmän jäseniltä pyydettiin kirjeen (liite 2) yhteydessä suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja kerrottiin osallistumisen olevan vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistuvat työryhmän jäsenet jaettiin pienryhmiin, jokaiseen pienryhmään tuli molempien ammattikuntien (sosiaalityöntekijä ja kriisityöntekijä) edustajia. Työryhmään kuuluu 22 työntekijää, 11 sosiaalityöntekijää ja 11 kriisityöntekijää, työryhmäpäivään, jossa aineisto kerättiin, osallistui 15 työntekijää, joista sosiaalityöntekijöitä oli 9 ja kriisityöntekijöitä kuusi, jokaisessa pienryhmässä oli viisi työntekijää.

Tutkimuksen toteuttamisesta osana työryhmäpäivää oli sovittu yksikön esihenkilöiden kanssa. Esihenkilöt olivat kannustaneet tutkimuksen tekemiseen ja siihen haluttiin käyttää työryhmän aikaa, sillä tutkimuksesta saatavien tuloksien nähtiin hyödyttävän työyhteisöä sekä antavan välineitä työhyvinvoinnin johtamiseen. Tiedon keruun tavasta keskusteltiin yhdessä yksikön esihenkilön kanssa ja learning cafe nähtiin työryhmälle soveltuvana toimintatapana. Tutkimuksen tekijöistä se, jolla ei ole kytköksiä työryhmään ohjeisti työskentelyn työryhmälle, jotta välttyttiin mahdollisuuksien mukaan työryhmän jäsenen vaikutukselta tutkimuksen tuloksiin.

Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa keskustelua käytiin etukäteen valmisteltujen keskeisten teemojen ympäriltä ja keskustelua syvennettiin tarkentavilla kysymyksillä. Teemahaastattelu korostaa haastatteluun osallistuvien omia tulkintoja sekä

asioille annettuja merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, s.75) Tässä tutkimuksessa keskusteluiden teemat olivat: Mistä sosiaali- ja kriisipäivystyksen työntekijän työhyvinvointi rakentuu, miten esihenkilö voi tukea työssäjaksamista ja tunnistaa työntekijöiden tarpeita työhyvinvoinnin saralla ja kuinka itse voin vaikuttaa työhyvinvointiini. Työskentelyn tukena oli lisäkysymyksiä, jotka löytyvät liitteenä olevasta haastattelurungosta. (liite 3)

Learning cafe-menetelmä, toiselta nimeltään oppimiskahvila on yhteisötoimintamenetelmä, jossa ideoidaan, sekä luodaan ja siirretään uutta tietoa. Olennaista menetelmässä on keskustelun kautta kertoa omia näkemyksiä ja löytää yhteinen ymmärrys itsensä ja toisten osallistujien välillä. Oleellista on saada selville ryhmän mielipide, joten oppimiskahvilatyöskentelyssä saa olla erilaisia mielipiteitä, mutta on merkityksellistä pyrkiä konsensukseen. Menetelmänä learning cafe on yksinkertainen ja helppokäyttöinen. (Innokylä 2021)

Learning cafe-menetelmää käytettäessä on huomioitava ryhmän koko ja päätettävä valitaanko käsiteltävät teemat etukäteen. Käytettävän tilan tulee olla sellainen, että sinne mahtuu riittävästi pöytiä ja tuoleja, jokainen ryhmä tarvitsee oman pöydän, ideaali ryhmäkoko työskentelylle olisi 4–6 henkilöä. Materiaaleiksi tarvitaan isoja paperiarkkeja, muistilappuja, kyniä ja tusseja. (Kupias, 2007, s.94).

Työskentelyn ohjaaja kertoi ryhmälle työskentelystä, sen etenemisestä ja avasi käsiteltäviä aiheita, jotta kaikki ymmärtävät mistä on kyse. Jokainen ryhmä valitsi itselleen sihteerin ja puheenjohtajan, sihteeri kirjasi ryhmän ajatukset ylös. Keskustelulle varattiin aikaa 15-30min ja työskentelyn ohjaaja varmistui, että kaikki saavat äänensä kuuluviin ryhmissä. Keskustelun tukena oli tutkimuskysymysten lisäksi myös apukysymyksiä (liite 3). Keskustelun lopuksi ryhmät kiteyttivät tärkeimmät havaintonsa. Ryhmän valitsema puheenjohtaja jäi pöytään ja muu ryhmä siirtyy seuraavaan pöytään. Puheenjohtaja avasi käydyn keskustelun seuraavalle ryhmälle ja ryhmä jatkoi teeman käsittelyä. Ryhmät kävivät läpi kaikki pöydät ja puheenjohtajat esittivät lopuksi yhteenvedon keskustelusta muille. (Kupias, 2007, s.94)

Teemahaastattelu sopii monenlaisten ilmiöiden tutkimiseen. Teemahaastattelu lähtee siitä käsityksestä, että tutkittavilla on jonkinlainen käsitys tutkittavasta aiheesta. Teemahaastattelu korostaa haastateltavien subjektiivisia kokemuksia aiheesta, heidän antamiaan merkityksiä aiheelle sekä merkitysten syntymistä vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa tutkija on päättänyt osasta haastattelun lähtökohdista, mutta ei kontrolloi sitä täysin, vaan haastattelu etenee ennalta valittujen teemojen ja tarkentavien kysymysten kautta hyvin vapaamuotoisesti ja joustavasti. (Puusa 2020, s.112) Tiedonhankinta työskentelyn aluksi käytiin lyhyesti läpi

työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen teoriaa, jotta kaikilla tutkimukseen osallistuvilla oli samankaltainen käsitys aihepiiristä.

4.4 Aineiston analyysi

Opinnäytetyössämme on käytetty sisältöanalyysiä, jolla kerättyä tietoa on analysoitu. Sisältöanalyysillä on tarkoitus saada tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Sisältöanalyysillä aineisto saadaan järjestetyksi johtopäätöksien tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi, 2009 s.103) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi kulkee rinnalla koko tutkimusprosessin ajan ohjaten tiedonkeruuta ja tutkimusprosessia (Kananen 2017, s. 35). Kerätyn aineiston käsittely ja analysointi tehdään niin pian kuin mahdollista tiedon keruun jälkeen, jotta aineistoa voidaan vielä tarvittaessa täydentää ja selventää. (Hirsjärvi ym. 2014, ss. 223–224). Opinnäytetyötä varten saatiin tiedonkeruuvaiheessa learning cafe-menetelmällä tuotettua kolme A2 kartonkia, joihin tutkimukseen osallistujat ovat vastanneet tutkimuskysymyksiin, apukysymysten avulla. Osallistujat oli ohjeistettu kirjaamaan kartongeille keskustelussa esiin nousseet asiat ja teemat, ohjeistuksen mukaisesti aineistossa on paljon yksittäisiä sanoja ja ajatuksia tarkasti rakennettujen lauseiden sijaan.

Analysointivaiheeseen on osallistuneet molemmat opinnäytetyön tekijät. Ensin aineistoon on tutustuttu niin, että molemmat opinnäytetyön tekijät ovat lukeneet aineiston ja tutustuneet siihen. Tämän jälkeen aineisto on kirjoitettu tietokoneella puhtaaksi, jolloin tutkimustuloksia on päästy lukemaan tekstimuodossa, joka on helpottanut visuaalisesti aineistoon tutustumista. Tämän jälkeen on kerätty koodaamalla aineistosta tutkimuskysymyksen kannalta merkitykselliset asiat. Tutkimuksessa olemme seuraavaksi teemoitelleet ja ryhmitelleet aineiston. (Taulukko 1)

Johtamistaidot
<ul style="list-style-type: none"> -modernit johtamistaidot -lempeys ja rehellisyys -rohkeus puuttua vaikeisiin asioihin -työntekijöiden asian ajaminen -kyky ottaa palautetta vastaan -jatkuva osaamisen kehittäminen
Esihenkilön läsnäolo
<ul style="list-style-type: none"> -mahdollistaa hyvinvoinnin huomioimisen ja työn sisällön työntekijän näkökulmasta tuntemisen -aito kiinnostus -työvuoroihin osallistuminen -tuo esiin, että on läsnä/käytettävissä

Taulukko 1. Esimerkki aineiston ryhmittelystä teemassa esihenkilötyön vaikutus työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Kerätty tutkimusaineisto ryhmitellään alaluokiksi eli klusteroidaan, jonka jälkeen ryhmitelty aineisto abstrahoidaan eli käsitteellistetään (Tuomi & Sarajärvi, 2009 s. 110). Aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin, jolloin tutkimuksen tuloksissa kuvataan luokittelun pohjalta rakennetut kategoriat ja niiden sisällöt ja johtopäätöksiä tehdessä pyritään ymmärtämään asioiden merkitys tutkittaville. (Tuomi & Sarajärvi 2009, s. 113)

Aineisto jaettiin kunkin tutkimuskysymyksen teemojen mukaisesti. Aineisto käsitteellistettiin ja luokiteltiin. (taulukko 2) Aineiston luokittelun jälkeen tuloksia yhdistettiin kerättyyn teoria tietoon ja aiempiin tutkimuksiin.

Lisää työhyvinvointia	Heikentää työhyvinvointia
Johtaminen	Johtaminen
-oikea-aikainen tiedotus -keskusteluihin tarttuminen -johdonmukaisuus -pitkäjänteisyys -läpinäkyvyys -tasapuolisuus -työrauhan antaminen	-ajelehtiva/heikko -riittämätön tuki -perehdytyksen puute -resurssointi (vajaa) -ennakoimattomuus/päättämättömyys -tasapäistäminen
Oma hyvinvointi	Oma hyvinvointi
-hyvä peruskunto -liikunta -uni -ravinto -työhyvinvointitunti	-vastuuttomuus omasta hyvinvoinnista -oman elämän näkyminen työssä
Työryhmä	Työryhmä
-luottamus (työkaveriin ja ammattitaitoon) -turvallinen ilmapiiri -avoimuus -huumori -yhdessä tekeminen -hyvä vuorovaikutus -erilaisuuden hyväksyminen -rehellisyys -ME-henki	-ristiriidat -selän takana puhuminen -kiusaaminen -vuorovaikutuksen puute -kuppikunnat

Taulukko 2. Esimerkki kuinka teeman mistä työhyvinvointi rakentuu aineistoa luokiteltiin tutkimuksessa.

Laadullisen aineiston analyysiä tehdessä tutkija tarkastelee aineistoaan yhä uudestaan samalla tutustuen teoretietoon. Näin tehdessään tutkija yhdistää aineiston yksityiskohtia ja merkityksiä kirjallisessa teoretiedossa esitettyihin näkökulmiin. Analyysin tavoitteena onkin ymmärtää, tulkita ja kuvailla tutkittavaa ilmiötä. (Puusa & Juuti 2020, s. 143)

4.5 Luotettavuus, eettisyys ja kestävä kehitys

Lähtökohtaisesti uuden tiedon tuottaminen tutkimuksen keinoin on yhteiskunnallisesta näkökulmasta arvokasta. Tiedettä on kuitenkin voitu käyttää myös vallan välineenä ja etsiä tietynlaisia tuloksia tutkimuksen keinoin, sen takia tutkimuksen etiikan pohtiminen on tärkeää (Tuomi ja Sarajärvi 2009, s. 128)

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta niin tutkimustyössä, tulosten tarkastelussa ja esittämisessä ja tallentamisessa kuin tulosten arvioinnissakin. Hyvän tutkimusetiikan mukaisesti tutkimukselle pyydettiin tutkimuslupaa organisaatiolta, jota tutkimus koskee (Tutkimuseettinen tiedekunta, 2023). Ennen tutkimusluvan pyytämistä tutkimuksesta on keskusteltu organisaation sisällä ja pohdittu mahdollisia esteellisyyksiä. Toisen tutkijan kaksoisrooli tutkijana ja tutkittavan työryhmän jäsenenä otetaan huomioon tutkimuksen järjestelyissä. Kiinnitimme erityistä huomiota siihen, että tutkimukseen osallistuvat ymmärtävät sen olevan vapaaehtoista ja pyrimme tarkastelemaan saatua aineistoa objektiivisesti. Kahden tutkijan mukanaolo voi vaikuttaa myös tutkimuksen luotettavuutta parantavasti (Tuomi & Sarajärvi 2009, s. 142). Työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tutkimusta voidaan pitää sosiaalisesti kestävä kehityksen mukaisena, sillä se lisää työn tuottavuutta ja sitoutumista työhön sekä vähentää sairauspoissaoloja. (STM, n.d)

Toisen tutkijan tuntemus ja ymmärrys työstä sosiaali- ja kriisipäivystyksessä on hyväksi tutkimukselle. Samaan aikaan toisen tutkijan on mahdollista tarkastella aineistoa työryhmän ulkopuolisena objektiivisemmin, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta. Työryhmän esihenkilöt eivät keskusteluissa nähneet ongelmallisena toisen tutkijan kuulumista työryhmään.

Tutkimuksen kohderyhmä on pienehkö, mutta laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, jolloin vastausten laadulla on määrää suurempi merkitys (Vilka 2021, s.104,121). Tutkimuksessa pyritään saamaan tietoa nimenomaan kyseisen työryhmän kokemuksista työhyvinvointiin liittyen ja kerättyä tietoa tarkastellaan teorian tietoon ja aiempiin tutkimuksiin verraten.

Tutkimussuunnitelman liitteenä on aineistonhallintasuunnitelma, josta selviää kuinka aineistoa tullaan säilyttämään. Aineistoa säilytetään vähintään vuoden ajan tutkimuksen valmistumisesta.

Tutkimuksen lähteinä käytettiin vain yleisesti luotettavana pidettyjä kirjallisia ja sähköisiä lähteitä. Tietoa työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen sekä tutkimuksen teemoista haettiin monipuolisesti useista paikoista. Lähteinä käytetään pääsääntöisesti vain tuoreita teoksia, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Näitä poikkeuksia ovat Eija Palosaaren teos, joka on kriisityön kontekstissa ainutlaatuinen perusteos, eikä se ole mielestämme korvattavissa tuoreemmilla teoksilla. Tutkimusmetodeihin ja analyysiin on myös käytetty osin iäkkäämpiä lähde-teoksia, koska tutkimuksia yleisesti koskeva tieto ei vanhene samoin kuin ilmiöitä koskevat teokset.

5 Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset

Työhyvinvointi voidaan jakaa työkykyyn (terveys, arvot, asenteet, osaaminen, työyhteisö ja työympäristö) tuloksellisuuteen (tuottavuus, kannattavuus, yhteiskuntavastuu), työ- ja vapaa-ajan tasapainoon (joustavuus, elämänlaatu, komplementaarisuus) sekä tulevaisuusnäkyymiin (toimeentulo ja tulevaisuusnäköymät). Johtamisessa on tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Työn tuottavuudella on myös merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, julkisella sektorilla muun muassa kustannusvaikutuksilla, jotka näkyvät rahallisina panostuksina ja yhteiskunnallisena vaikuttavuutena. (Aura & Ahonen 2016, ss.21-22)

Jaottelimme keräämämme tutkimusaineiston neljään eri aihealueeseen edellä mainitun mukaisesti. Eniten vastauksia tuli työkyvyn alle. Osa vastauksista olisi sopinut useampaankin kategoriaan kuten työnantajan tarjoama kuukausittainen työhyvinvointitunti, joka sopii sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainoon, että työkykyyn. Jotkin teemat toistuivat kerätyssä aineistossa lukuisia kertoja. Selkeästi eniten mainintoja sai yhteishengen merkitys, selkeät rakenteet ja hyvä peruskunto/riittävä liikunta. Toimivat työvälineet, saatu palaute ja yhteiset herkut, riittävä lepo ja koulutuksien tarjoaminen/mahdollistaminen nousivat merkittävinä tekijöinä työhyvinvoinnin rakentumisessa. Palkkaus, esihenkilön läsnäolo, talon tarjoamat kahvit, toimivat työtilat, työrauha, yksilötyönohjaus, työhyvinvointitunti ja autonominen työvuorosunnittelu nousivat tutkimuksessa esiin työhyvinvointia edistävinä tekijöinä.

5.1 Työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnin rakentumisesta

Kun aineisto käsitteellistettiin, nousi esiin selkeitä teemoja. Teemoina korostuivat rakenteet:

Hyvät rakenteet, jotka eivät ole jatkuvassa muutoksessa, kaikki ei ole yksilön vastuulla.

Johtaminen:

läpinäkyvä johtaminen ja tasapuolisuus tarpeet huomioiden! Sekä työryhmän, että yksilön tarpeet.

Työryhmän merkitys korostui vastauksissa:

ME-HENKI, lojaalisuus, pidetään toisten puolta, yhteiset haasteet: porrastreenit ja yhteinen tupakkalakko.

Oma hyvinvointi, työpaikan viihtyvyys ja työergonomia:

viherkasvit, sisustaminen, johon saatu vaikuttaa

Työn ja vapaan yhdistäminen nähtiin tärkeinä tekijöinä työhyvinvoinnin tukemisessa.

Palautuminen, palaute, palkitseminen, arvot ja kehittymisen mahdollisuudet nousivat myös tutkimusaineistossa esiin.

työelämän & yksityiselämän yhteensovittaminen, joustot ja lomat.

Yötyö nousi esiin työhyvinvointia heikentävänä tekijänä:

raskaat yövuorot/pienet resurssit

Muina työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä esiin nousivat sisäilma, jatkuva altistuminen hällinälle, tekniset haasteet ja puutteelliset työvälineet.

Aineistossa nousi esiin myös iskulauseen tapaisia, huutomerkein korostettuja nostoja, kuten:

BONUS EUROINA!, BREAK PRO TAKAISIN!, RAKENTAVA PALAUTE!,

Yksilötyönohjaus!! ja Rakenteet kunniaan!

Nämä näyttäytyivät aineistossa toiveina työnantajaa kohtaan.

Yhtenä merkittävänä huomiona aineistossa, nousi toistuvasti esiin työnantajan tarjoamat kahvit ja teet sekä herkut. Nämä nousivat esiin kaikkien aiheiden (mistä työhyvinvointi

rakentuu, kuinka esihenkilö voi tukea työhyvinvointia ja mitä itse voin tehdä työhyvinvointini eteen) tuotoksissa, ja niitä löytyi kirjallisten mainintojen lisäksi piirroksina.

5.1.1 Työryhmä ja johtaminen

Aineistossa työryhmään liittyvät tekijät nähtiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Työhyvinvointia lisäävinä työryhmän ominaisuuksina nähtiin muun muassa yhdessä tekeminen, avoimuus, luottamus, turvallinen ilmapiiri, luottamus ammattitaitoon ja erilaisuuden hyväksyminen. Työhyvinvointia heikentävinä työryhmän ominaisuuksina nähtiin ristiriidat, selän takana puhuminen, vuorovaikutuksen puute ja kuppikuntaisuus.

Työilmapiiri on jatkuvan arvioinnin alla, usein tiedostamattomastikin. Laumaeläimenä ihmisellä on luontainen tarve tehdä sosiaalisia havaintoja ympäristöstään. Kannustava ja myönteinen ilmapiiri vie huomion usein onnistumisiin, oppimiseen ja voimavaroihin, kun taas kielteinen tai latistava ilmapiiri kiinnittää huomion epäkohtiin, epäonnistumisiin ja ongelmiin. (Aro 2018, s.131) Työilmapiirin kehittäminen vaatii aitoa kiinnostusta asiaa kohtaan. Kaikkien työyhteisön jäsenten toimilla on merkitystä työilmapiiriin. Työilmapiirin kehittäminen on myös työn kehittämistä. Työntekijöiden ja organisaation kehittyminen tukee hyvää työilmapiiriä, on kuitenkin tärkeää huomioida, ettei kaikkea voi kehittää yhtaikaa, jotta mielenkiinto kehittämistä kohtaan säilyy. (Aro 2018, ss.137-139)

Johtaminen nousi aineistossa esiin toistuvasti, niin työhyvinvointia lisäävänä kuin heikentävänäkin tekijänä. Johtamisessa työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä nähtiin johdonmukaisuus, tasapuolisuus, läpinäkyvyys, oikea-aikainen tiedottaminen ja työryhmän keskusteluihin tarttuminen. Työhyvinvointia heikentävinä johtamisen ilmiöinä puolestaan nähtiin muun muassa riittämätön tuki, perehdytyksen puute, vajaat resurssit, johdon ja organisaation ennakoimattomuus, ajalehtivuuus ja tasapäästäminen.

Työhyvinvoinnin johtaminen tulisi olla osana organisaation kaikkea johtamista. Työhyvinvointia tulee johtaa ja edistää yhdessä organisaation strategisen johtamisen kanssa, sillä hyvä työhyvinvointi edistää organisaation tuloksellisuutta (Työterveyslaitos d, n.d). Johtamisella, työhyvinvoinnilla, sekä työntekijöiden työelämän laadulla on yhteys. Tämän vuoksi on olennaista, että johtaminen pyrkii edistämään työntekijöiden työhyvinvointia. Hyvä johtaminen luo hyvää työilmapiiriä, joka vahvistaa työmotivaatiota, työyhteisön välistä yhteistyötä, työmoraalia ja lisää työryhmän motivaatiota tehdä laadukasta työtä. (Juuti 2016, s.9).

5.1.2 Työtilat ja välineet

Riittävät ja toimivat työvälineet, ergonomia ja työympäristön viihtyisyys lisäsivät työhyvinvointia ja tekniset haasteet, huono sisäilma, toimimattomat välineet ja työrauhan puute (meteli/hälinä) heikensivät työhyvinvointia. Aineistosta kommentti:

ACE-järjestelmän poistuminen R.I.P

nousi esiin esimerkkinä toimimattoman työvälineen poistumisen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Työtilojen ja työvälineiden vaikutus työhyvinvointiin on huomioitu myös työterveyslaitoksella. Työterveyslaitoksen mukaan työtilat olisi hyvä suunnitella fyysiseen aktiivisuuteen kannustaviksi istumatyön haittojen vähentämiseksi. Sisäilmalaatu, ergonomia, toimivat työvälineet, valaistus ja akustiikka vaikuttavat kaikki työhyvinvointiin. Viherelementtien ja ulkoilun mahdollisuuden on nähty vaikuttavan palautumista edistävästi. Hyvinvointia edistävät työtilat pystyvät vastaamaan työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin työntarpeisiin vastaamisen lisäksi. Parhaimmillaan toimivat työtilat edistävät palautumista, vuorovaikutusta, keskittymistä ja yhteistyötä. (Työterveyslaitos b, n.d)

Työnantajan tarjoamat kahvit ja herkut sekä:

yhteinen pulla-kassa ja yhteiset leipomukset

nousivat aineistossa esiin niin mainintoina kuin piirroksina. Aineiston perusteella näennäisesti hyvinkin pienellä asialla, kuten työnantajan tarjoamalla kahvilla on merkittävä vaikutus työhyvinvoinnin kokemukseen.

5.1.3 Palautuminen ja henkilökohtainen hyvinvointi

Palautuminen nähtiin yksinomaan työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Palautumista tukevana asioina nähtiin työnantajan tarjoamat kahvit, teet ja herkut, e-passi, työhyvinvointitunti, BreakPro-taukojumppaohjelmisto ja lepopaikat toimiston tiloissa.

Työn kuormituksesta palautuminen ratkaisee sen seuraako kovasta kuormituksesta terveydellisiä vaikutuksia. Tasapaino kuormituksen ja palautumisen välillä mahdollistaa suurenkin kuormituksen kestämisen. Myönteinen mieliala edesauttaa palautumista, joten

hyvä työilmapiiri, huumori, yhdessä onnistuminen ja ystävällisyys auttavat työstä palautumisessa. Työstä olisi hyvä pystyä palautumaan osittain jo työajalla, tätä edes auttavia tekijöitä ovat muun muassa tauottaminen ja liikkuminen. (Aro 2018, ss.101-103)

Omaa henkilökohtaista hyvinvointia lisäsivät riittävä liikunta, ravinto ja lepo, liikuntavälineet, hyvä peruskunto ja työnantajan mahdollistama työhyvinvointitunti. Oman hyvinvoinnin nähtiin heikentävän työhyvinvointia, mikäli omasta hyvinvoinnistaan ei kantanut vastuuta tai oma henkilökohtainen elämä näkyi työpaikalla.

Selkeät työnkuvat ja rakenteet nähtiin työhyvinvointia lisäävänä ja niiden puute heikentävänä tekijänä. Yksi hyvinvoivan työyhteisön merkeistä on, että se suuntautuu työhön, perustehtävänsä. Usein ilmapiiriongelmiin ilmaantuessa paras lääke onkin perustehtävän kirkastaminen. (Aro 2018, s.182)

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, autonominen työvuorosuunnittelu ja joustaminen nähtiin työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä ja joustamattomuus työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Johdon halu joustaa, jousto on molemminpuolista.

Palautumisen kannalta työ- ja vapaa-ajan tasapaino on tärkeää. Vapaa-ajan olisi hyvä tarjota työlle vastapainoa esimerkiksi liikunnan, levon, itselle mieluisan tekemisen ja rentoutumisen muodossa. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja tarvittaessa saada niissä joustoa lisäävät työhyvinvointia. (Työterveyslaitos e, n.d) Osa työhyvinvointia on myös perheen ja työn yhteensovittaminen. Joustavat ja selkeät käytännöt työn ja työaikojen muokkaamiseksi tarpeen mukaan esimerkiksi lapsen tai iäkkään vanhemman hoitoa varten lisäävät työn pito- ja vetovoimaa. (Aura & Ahonen 2016, s.155).

Yötyön ja siihen liittyvät pienemmän resurssit yöaikaan nähtiin heikentävän työhyvinvointia. Yötyö kuormittaa sekä henkisesti, että fyysisesti päivätyötä enemmän. Yötyö saattaa altistaa terveydellisille haasteille kuten uni-valverytmin häiriöille, työ- ja tapaturmien yleistymiselle, kakkostyypin diabetekselle, syöväälle ja sydän- ja verisuonisairauksille. Yötyö sopii toisille ihmisille paremmin kuin toisille. Työnantajan on tarkasteltava yötyön aiheuttamaa terveysriskiä muun muassa säännöllisin terveystarkastuksin ja pyrittävä minimoimaan yötyön aiheuttamia haittoja muun muassa riittäväällä lepoajalla yötyön jälkeen. (Työsuojelulaitos, 2022).

5.1.4 Palkitseminen ja palaute

Palkitsemisen nousi esiin toiveina bonuksista, kertakorvauspalkkioista ja rahallisesta palkitsemisesta. Toimivat palkitsemisjärjestelmät lisäävät työpaikan pito- ja vetovoimaa. Palkanpäälle maksettavien kannustimien merkitys korostuu työvoimapulan kasvaessa. Palkitseminen on vahvasti yhteydessä reiluuden kokemukseen ja sen takia sen oikeudenmukaisuudessa onkin tärkeää olla tarkkana. (Saarinen 2023)

Palautteen saaminen nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Hyödyllinen palaute auttaa kehittymään riippumatta siitä onko palaute korjaavaa vai kiittävää. Palaute voi olla mitä vain ohimennen todetun ”hyvin hoidettu”-kommentin ja pitkän kehityskeskustelun väliltä. Palautteen saamisen voi nähdä merkinä siitä, että tehty työ on huomattu. Parhaimmillaan myönteinen palaute lisää työnimua, energisoi ja lisää positiivisia tunteita. Joka puolestaan lisää luovuutta, rakentaa työntekijän mielikuvaa itsestään ja luo psykologisesti turvallista työilmapiiriä. (Sarkkinen 2017).

Tulevaisuusnäkyymiin vaikuttaminen, joihin katsottiin kuuluvaksi kouluttautuminen, itsensä kehittäminen ja työn vaatavuuteen sopiva palkkaus, nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä samoin kuin kokemus työn merkityksellisyydestä.

Merkityksellisyyden kokemus, olen tärkeä osa työyhteisöä ja suurempaa kokonaisuutta. Onnistumiset työssä ja työn merkityksellisyys.

Kokemus työnsä merkityksellisyydestä antaa työnteolle motiivin taloudellisen toimeentulon tai uran edistämisen rinnalle (Paakkanen 2022, s. 80).

Perinteisesti sote-alan työpaikkojen vetovoimatekijänä on pidetty työn merkityksellisyyttä. Vaikka työn merkityksellisyyden kokemus onkin yksi osa työhyvinvointia, on tärkeää panostaa myös muihin työhyvinvointiin, -jaksamiseen ja -viihtyvyyteen vaikuttaviin asioihin. Etenkin työvoimapulan aikana hyvinvointialueet kilpailevat työvoimasta muiden toimijoiden kanssa ja johtamiseen, työehtoihin, työoloihin ja palkkaukseen liittyvät asiat vaativat jatkuvaa kehittämistä. (Lehtonen ym. 2023, s.186-187).

Omien arvojen toteutuminen lisäsi hyvinvointia kahden maininnan verran samoin kuin kehittymismahdollisuudet. Arvot kuvaavat sitä mitä ihminen elämältään toivoo. Näiden toiveiden toteutuminen työelämässä lisää sitoutumista niin organisaatioon kuin työhön. (Juuti, 2016, s. 28).

5.2 Esihenkilön rooli työssäjaksamisen tukemisessa

Työhyvinvoinnin johtaminen parantaa työntekijöiden työkykyä ja työssäjaksamista. Henkilöstön hyvinvointi lisää motivaatiota ja osaamista, jolloin myös tuottavuus paranee. Hyvinvointi näkyy myös kunnioittavana, tasa-arvoisena toimijuutena ja hyvänä johtamisena. (Aura & Ahonen 2016, s.216).

Esihenkilön roolista työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemisessa työskentelyssä aikaansaadusta materiaalista johtamisosaaminen ja läsnäolo nousivat tärkeimpinä tekijöinä esiin.

Esihenkilö tuo aktiivisesti itse esiin, että on läsnä ja kiinnostunut työntekijän/työyhteisön asioista.

Johtamisosaamisen yhteydessä mainittiin muun muassa modernit johtamistavat, lempeys, reiluus ja rehellisyys, rohkeus puuttua vaikeisiin asioihin, kyky ottaa palautetta vastaan ja johtamisosaamisen jatkuva kehittäminen. Esihenkilön läsnäolon katsottiin mahdollistavan hyvinvoinnin huomioimisen, työn tuntemisen työntekijän näkökulmasta ja aidon kiinnostuksen näyttämisen. Materiaalissa nähtiin tärkeänä esihenkilöiden osallistuminen työvuoroihin ja sen esiin tuominen, että on läsnä ja käytettävissä.

Eri kulttuuri- tai koulutustaustoista ja eri sukupolvista tulevat työntekijät näkevät ja kokevat työn hyvin eritavoilla. Vain tuntemalla työntekijät riittävällä tasolla pystyy johtaja oppimaan työntekijöiden yksilölliset erot ja sen mikä kenellekin työssä on tärkeää. Dialogi johdon ja henkilöstön välillä on tärkeää työn kehittämisessä. (Lehtonen ym. 2023, ss.204-205). Hyvinvoinnin esteet työpaikoilla ovat usein rakenteellisia. Organisaation kannattaa kuunnella työntekijöitä ja heidän kokemuksiaan siitä miltä työ tuntuu ja tarjota ennaltaehkäiseviä keinoja työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Paakkanen 2022, s.63)

Hyvinvoinnin mahdollistaminen muun muassa autonomisen työvuorosuunnittelun, työhyvinvointipäivien, työnantajan tarjoamien kahvien ja teen, joustavuuden sekä toimivien työvälineiden tarjoamisen kautta näyttäytyi aineistossa tärkeänä osana työhyvinvoinnin tukemista esihenkilö tasolta.

Palkitseminen sosiaali- ja terveystalalla on monesti vaikeaa, sillä työsuoritukset ovat usein hankalasti mitattavissa ja ammatit ovat hyvin professionaalisia, jolloin elämänmittainen oppiminen on suuressa osassa ammattiosaamista. Joskus hyvin pienet ja toissijaisilta

vaikuttavat asiat palkitsemisessa voivat olla merkityksellisessä asemassa siinä, kuinka työntekijä arvioi organisaatiotaan. (Lehtonen ym. 2023, ss. 195-196, 199). Tässä tutkimuksessa kerätyssä materiaalissa useita kertoja mainittuja työnantajan tarjoamia kahvia ja teetä, sekä yhteisiä herkkuja voisi pitää tällaisina asioina.

Sosiaali- ja kriisipäivystyksissä työnantaja tarjoaa työntekijöille traumaattisten tilanteiden jälkihoitoon tukea vaihtelevasti ympäri Suomea. On työhyvinvoinnin kannalta merkittävä riskitekijä, jos työntekijä joutuu jäämään yksin ja ilman tukea traumaattisten työtilanteiden jälkeen. Kriisityöntekijät työskentelevät pitkäkestoisen psyykkisen kuormituksen alla, joka lisää työryhmässä haitallisia ryhmäilmiöitä. Tästä syystä olisi tärkeää, että työntekijöillä olisi järjestetty työnantajan toimesta säännöllinen ryhmätyönohjaus. Myös ammattitaitoisella työterveyshuollolla on tärkeä osa traumatisoivissa työtehtävissä työskentelevien tukemisessa. (Hipp & Surakka 2023, ss.176-177).

Tutkimuksen perusteella esihenkilön keinot tukea työssäjaksamista ovat: läsnäolo, työntekijöiden tunteminen, selkeiden rakenteiden luominen, työn arjen tunteminen ja käytössä olevien tukitoimien (työterveys, työnohjaus, purut) mahdollistaminen. Tutkimuksen perusteella työntekijöiden tunteminen mahdollistaa, sen että esihenkilö havaitsee mahdolliset muutokset työntekijän käytöksessä ja osaa sen kautta puuttua mahdollisiin työhyvinvoinnin haasteisiin. Esihenkilön läsnäolo mahdollistaa sen, että esihenkilö tunnistaa työssä tai työryhmässä esiintyviä ilmiöitä ja haasteita. Esihenkilön läsnäolon nähtiin myös lisäävän hyvää tiedonkulkua.

Aineiston mukaan esihenkilö voi havaita työntekijän tuentarpeen työssäjaksamisen tai työhyvinvoinnin saralla työntekijän muuttuneesta käytöksestä. Työssäjaksamisen tai työhyvinvoinnin heikentymisen seurauksina saattaa esihenkilö havaita esimerkiksi korostunutta vastuunottoa, käytöksen muutoksia, heikentynyttä suorituskyykyä, vireystilansäätelyn haasteita tai huumorintajun hiipumista.

5.2.1 Osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen

Osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen ovat esihenkilön vaikutuskeinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukemiseksi. Hyvinvoinnin johtamisen teemoista tutkimuksessa nousi esiin esimerkiksi kehityskeskustelut, yksilötyönohjaus, tasavertaisuudesta huolehtiminen ja työhyvinvointitunnit.

Yksilötyönohjaus tai muut työntekijän hyvinvointia tukevat elimet.

Osaamisen johtamisen teemoissa mainittiin koulutukset,

Työntekijöiden yksilöllisen osaamisen vahvistaminen ja osaamisen jakaminen työntekijältä toiselle.

Selkeät rakenteet ja vastuut, yksilöllisen osaamisen huomioiminen ja vahvistamisen sekä työntekijöiden osallistaminen, näyttäytyivät tärkeinä osina osaamisen johtamisessa.

Julkisella sektorilla ajatellaan työntekijöiden kouluttamisesta ja kehittämisestä hyvin yhdenvertaisuuslähtöisesti. Yksilökohtaisen urasuunnittelun tukeminen ja kehittymisen mahdollistaminen auttaa organisaatiota pitämään kiinni niin osaajistaan kuin lupaavista uransa alkupäässä olevista työntekijöistä. Koulutusmyönteisyys ja jatkopintojen mahdollistaminen lisää usein työpaikan pitovoimaa. (Lehtonen yms. 2023, ss.200-201)

Tiedottaminen ja tiedonkulusta huolehtiminen, sen oikea-aikaisuus ja isojen asioiden tiedottaminen yhteisesti kaikille nähtiin tärkeänä. Sen, että esihenkilö tuntee työntekijät ja heidän tehtävänsä, nähtiin mahdollistavan työntekijöiden käytöksen ja jaksamisen muutoksien huomioimisen,

Esihenkilö tuntee työterveyden palvelut tai muut tukitoimet, esihenkilö huomaa, jos työntekijää tulisi ohjata työterveyshuoltoon.

Työhyvinvoinnin ollessa hyvin moninainen ilmiö jää helposti epäselväksi mihin kaikkeen lähijohtaja voi vaikuttaa. Lähijohtajan toimilla on merkitystä esimerkiksi työn hallinnantunteeseen, työn kehittämiseen, työyhteisön ilmapiiriin ja työkyvyn- ja osaamisen kehittämiseen. Lähijohtajan roolissa työhyvinvoinnin edistäjänä avainasemassa on vuorovaikutus, työntekijöiden pitäminen tietoisina ajankohtaisista asioista, rakentavan ja rohkaisevan palautteen antaminen ja työhyvinvointia kuormittavien tekijöiden selvittäminen. Työhyvinvointia tukeva lähijohtaminen on oikeudenmukaista sekä arvostusta ja luottamusta osoittavaa. Oikeudenmukaisella johtamisella on todettu olevan vaikutuksia työntekijöiden terveydentilaan saakka. (Lehto 2022, s. 113). Hyvinvoivassa työyhteisössä ei ihannoida stressiä ja kiirettä tai pueta sankarinviihtä korostaakseen omaa tärkeyttään. Hyvinvoivassa työyhteisössä kiinnitetään huomiota palautumiseen, rakenteet tukevat palautumista jo työajalla, vapaa- ajan ja työelämän yhdistymistä ja työntekijän resilienssiä tuetaan. Kaikessa yksinkertaisuudessaan voisi todeta, että hyvinvoivan työyhteisön tunnistaa siitä, että pääsääntöisesti aamulla on mukava tulla töihin. (Aro 2018, ss.183-184)

5.3 Työntekijän vaikutuskeinot työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin

Jokainen on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja onkin tärkeää, että työntekijät tiedostavat oman roolinsa hyvinvoinnistaan huolehtimisessa ja työyhteisön hyvinvoinnin luomisessa ja ylläpitämisessä. Tästä huolimatta jokainen tarvitsee työhyvinvoinnista huolehtimiseen sekä lähijohdon, organisaation että työryhmän tukea. (Lehto 2022, s. 111).

Työryhmän tuottamassa materiaalissa pohdittiin sitä, kuinka itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työpaikan ilmapiiriin vaikuttavat asiat, näyttäytyivät aineistossa suurimpana tekijänä johon työntekijä itse voi vaikuttaa. Ilmapiiriin vaikuttaviksi tekijöiksi ajateltiin muun muassa kannustava ja arvostava puhe, rakentavan palautteen anto, työkaverin kuulumisten kysyminen ja tarpeiden huomioiminen sekä huumori. Kahvin keittäminen kaikille paikallaolijoille, herkkujen tai leipomusten tuominen yhteiseen kahvipöytään, toisten onnistumisten huomioimisen ja työkaverin auttamisen nähtiin olevan pieniä konkreettisia tekoja, joilla voi lisätä työhyvinvointia.

Parhaimmillaan hyvinvoinnista tulee itseään vahvista kierre. Hyvinvoiva työntekijä näkee ympärillään enemmän hyvää ja mieli vahvistaa kokemusta entisestään. Hyvinvoiva ihminen kohtaa muut ympärillään empaattisemmin, joka lisää molempien hyvinvointia. Empatia ruokkii positiivisia tunteita, merkityksellisyyden kokemusta ja työn- ja vapaa-ajan koettua tasapainoa. Empatia ehkäisee liiallista stressiä sekä vähentää masennusta, ahdistusta ja uupumista. Empaattinen työyhteisö auttaa palautumisessa ja kannattelee haastavissa hetkissä. (Paakkanen 2022, s. 62).

Työelämätaidot olivat toinen merkittävä osa-alue, työelämätaidoiksi mainittiin omien voimavarojen tunnistaminen, vireystilan säätely, rajaaminen, työvälaineistä ja tiloista huolehtiminen, työrauhan ylläpitäminen ja työtaakan jakaminen. Työelämätaidot ovat merkittävässä roolissa työhyvinvoinnissa. Työn kuormittavuudesta selviytyminen on kiinni siitä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on panostaa omaan työhyvinvointiinsa. Sosiaali- ja terveysalalla arvostettuja työelämätaitoja ovat muun muassa yhteisöllisyyden edistäminen, psykososiaalinen toimijuus ja kehittämismyönteisyys sekä kiinnostus työhyvinvointia kohtaan. (Lehto 2022, s. 113).

Hyvinvoiva työntekijä tunnistaa oman osaamisensa, tuntee työnsä sisällön ja tavoitteet. Hyvinvoiva työntekijä osaa, haluaa ja jaksaa tehdä työnsä, kokee onnistumisia ja saa palautetta. Hyvinvoiva työntekijä pystyy innostumaan työstään ja haluaa kehittyä. (Lehto 2022, s. 112).

5.3.1 Vapaa-ajan vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvointia lisäävään vapaa-aikaan nähtiin kuuluvan harrastukset, mielekäs yksityiselämä, taloudellinen vakaus, työn ja vapaan tasapaino sekä mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin autonomisen työvuorosuunnittelun kautta. Omista perustarpeista huolehtiminen laadukkaan ravinnon, riittävän unen ja levon sekä terveydestä ja peruskunnosta huolehtiminen muodoissa nähtiin merkittäväksi osaksi omasta työhyvinvoinnista huolehtimista.

Työhyvinvoinnin tukeminen vapaa-ajalla näyttäytyy mielestämme samanlaisena kuin kaikesta hyvinvoinnista huolehtiminen. Voisi siis ajatella hyvinvoivan ihmisen voivan todennäköisemmin hyvin myös työelämässä.

Liikunta lisää paitsi fyysisiä, myös psyykkisiä voimavaroja. Hyvä fyysinen kunto lisää kuormituksen sietoa ja nopeuttaa palautumista kaikilla elämän osa-alueilla. Hyvä fyysinen toimintakyky lisää myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä luoden näin pohjaa myös työhyvinvoinnille. Työnantaja voi tukea fyysisestä kunnosta huolehtimista, mutta viimekädessä vastuu siitä on työntekijällä itsellään. (Työterveyslaitos a, n.d)

6 Pohdinta

Tutkimuksen aineistoa kerätessämme työryhmä lähti hyvin mukaan työskentelyyn. Kaikki halusivat osallistua tutkimuksen tekoon ja osallistuivat learning cafe- työskentelyyn aktiivisesti. Useampi työryhmän jäsen tuli työskentelyn jälkeen kiittämään työpajan pitämisestä ja toteamaan että työskentely sai ajattelemaan omaa työhyvinvointia ja ymmärtämään, sen kuinka omilla toimilla on siihen myös merkitystä. Olimme varsin iloisia tästä, sillä yksi tutkimuksen tavoitteista oli saada työryhmä miettimään ja keskustelemaan työhyvinvoinnin teemoista.

Yksi keskeisimmistä huomioistamme tutkimuksen tuloksista oli se, että kaikki vaikuttaa kaikkeen. Vaikka tuloksissa korostui ilmapiirin ja johtamisen vaikutus työhyvinvointiin tuli niin tuloksissa kuin lähdekirjallisuudessa jatkuvasti esiin se, että työhyvinvointi on hyvin monimuotoinen kokonaisuus, eikä siitä voi irrottaa yksittäisiä osa-alueita, joihin panostamalla saisi kaiken kuntoon. Hyvä ruokkii hyvää ajatus näyttäytyisi toteutuvan varsin vahvasti työhyvinvointiin liittyvissä teemoissa. Ilmapiiri ja kohtaaminen vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin, mutta sen luomisessa on suuri rooli niin johtamisella kuin yksilöiden omalla hyvinvoinnilla, rakenteilla ja mahdollisuuksilla palautua.

Tutkimuksessa ei paljastunut suuria yllätyksiä, vaan tulokset olivat hyvin samankaltaisia lähdekirjallisuuden ja tutkijoiden omien kokemusten ja näkemysten kanssa. Työryhmän näkemyksen mukaan merkittävimpinä tekijöinä työhyvinvointiin näyttäytyivät johtaminen ja työilmapiiiri nämä ovatkin asioita joihin työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi kannattaa panostaa. Tutkimuksen perusteella työntekijät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan itse työhyvinvoinnin saralla parhaiten ilmapiiiriin, omiin työelämätaitoihin ja vapaa-aikaan, työnantaja voi tukea näitä muun muassa työhyvinvointitoiminnalla, koulutuksilla ja pyrkimällä mahdollistamaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisimman joustavasti. Aineiston perusteella näytti siltä, että myös työryhmä on valmiimpi joustamaan silloin kun joustot tapahtuvat molemmin puolisesti.

Palautuminen näyttäytyy tärkeänä osana työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Työnantaja voi edesauttaa palautumista tukitoimilla, kuten esimerkiksi työnohjauksella, puruilla, riittävien taukojen mahdollistamisella sekä palautumisen mahdollistamisesta työajalla. Kuitenkin suuri merkitys on myös sillä, miten työntekijä itse tukee omaa hyvinvointiaan vapaa-ajalla. Omaan hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä nähtiin muun muassa harrastukset, perhe, ihmissuhteet, ravinto, liikunta ja lepo. Vaikka näihin asioihin on suurin vaikutus työntekijän omilla valinnoilla ja kiinnostuksella voi työnantaja tukea näitä muun muassa työvuorosunnittelun vaikutusmahdollisuuksilla, kulttuuri-, liikunta- ja lounaseduilla, liikkumisen mahdollistamisena työajalla, sekä työntekijän yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden tukemisella. Yksi keino lisätä työhyvinvointia on myös työntekijöiden uranäkymien- ja tavoitteiden sekä kouluttautumisen tukeminen ja mahdollistaminen.

Lähijohdon rooli nähtiin merkittävänä työhyvinvoinnissa, paitsi johtamisen laatu myös johtajien läsnäolo nähtiin tuloksissa tärkeänä. Työryhmä koki esihenkilön läsnäolon tärkeäksi koska se mahdollistaa työntekijöiden tuntemisen sekä työn ja työryhmän ilmiöiden tuntemisen ja tarvittaessa niihin puuttumisen. Lähiesihenkilöiden läsnäolon nähtiin vaikuttavan myös siihen, kuinka helppoa esihenkilöitä on lähestyä ja kuinka hyvin tieto kulkee työryhmässä. Tämä näyttäytyy myös omien kokemuksiemme valossa tärkeänä huomiona. Esihenkilöä, jonka tuntee ja jonka reaktioita osaa ennakoida on helpompi lähestyä, myös vaikeammassa asiassa. Esihenkilön, joka tuntee työryhmän tekemän työn ja sen vaatimukset on helpompi myös ymmärtää työryhmässä esiin nousevia ilmiöitä ja reaktioita.

Aineiston analyysivaiheessa kiinnitimme huomiota siihen, että kysymyksen asetteluun olisi pitänyt kiinnittää vielä tarkemmin huomiota. Erityisesti työpajatyöskentelyn kohdassa, jossa aiheena oli oma vaikutus työhyvinvointiin, tarkentaviksi tarkoitetut apukysymykset vaikuttivat

osaltaan johtavan työskentelyä erisuuntaan, kuin olimme toivoneet. Toivoimme saavamme konkreettisia asioita, joita tekemällä voi vaikuttaa omaan hyvinvointiin, mutta niiden lisäksi vastauksissa näkyi vahvasti muun muassa palkkaus, esihenkilön läsnäolo ja riittävät resurssit, jotka eivät meidän näkemyksemme mukaan ole yksittäisen työntekijän vaikutusvallan olevia asioita. Tästä huolimatta saimme aineistosta paljon irti ja uskomme päässeemme kiinni siihen mitä työryhmä aiheesta ajattelee.

Aineiston tutkimisen ja analysoimisen jälkeen mietimme, onko keräämämme aineisto riittävä vai olisiko meidän ollut tarpeellista tehdä vielä tarkentavia haastatteluita. Päädyimme kuitenkin pitäytymään kerätyssä aineistossa, osin aikataulutuksesta johtuen, mutta myös siksi että erityyppisten aineistojen yhteensovittaminen ja arvottaminen näyttäytyi hankalana. Olemme tyytyväisiä päätökseemme pitäytyä alkuperäisessä materiaalissa, sillä se näyttäytyi riittävänä ja suuremman aineiston kohdalla aiheen rajaaminen olisi tullut haasteellisemmaksi.

6.1 Toimenpide ehdotukset

Tutkimuksen pohjalta näemme tärkeäksi, että jatkossakin pidetään kiinni tai lisätään työryhmän kokemuksen mukaan työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. Näistä tekijöistä vaikutusvaltaisimpina näyttäytyivät johtaminen ja ilmapiiri. Näemme siis tärkeänä, että lähijohto saa riittävän tuen työlleen ja kehittämiselleen, jotta heillä on riittävät välineet työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja lisäämiseen. Ilmapiiriä ja yleistä tunnelmaa työpaikalla on hyvä tarkkailla ja sen muutoksiin on hyvä reagoida esihenkilö tasolta. Työilmapiirin tueksi suosittelemme huolehtimaan riittävästä tiedonkulusta ja riittävästä yhdessä vietettävästä ajasta esimerkiksi työhyvinvoinnin teemojen äärellä, jotta työryhmä tuntee toisensa ja saa hyviä kokemuksia yhdessä.

Toimivat työvälineet, työympäristö ja työn rakenteet vaikuttivat olevan vahvoina taustatekijöinä työhyvinvointikokemuksessa. Tutkimuksen tulosten ja taustakirjallisuuden mukaan nämä huomioimalla ja työtä kehittämällä päästään hyviin tuloksiin myös työhyvinvoinnin saralla. Tutkimuksessa näyttäytyi toimimattomien työvälineiden tai työympäristön työhyvinvointia heikentävä vaikutus. Näemme tärkeänä, että työtilat ovat viihtyisiä ja tarkoituksen mukaisia ja työvälineitä on riittävästi ja ne ovat toimivia, jotta työn tekninen suorittaminen on mahdollista ilman ylimääräisiä haasteita.

Tutkimuksessa esiin nousseita työhyvinvointia lisääviä konkreettisia tekijöitä olivat muun muassa työnantajan tarjoamat kahvit ja teet, kuukausittaiset työhyvinvointitunnit, e-passi, taukojumppaohjelmisto BreakPro, lepopaikat toimistolla ja mahdollisuus liikkua työajalla.

Nämä näyttäytyvät tekijöinä, joista työnantajan kannattaa pitää kiinni tai mahdollisuuksien mukaan lisätä.

Autonominen työvuorosuunnittelu ja työaikajousten mahdollisuus näyttäytyvät käytössä olevina ja toimivina keinoina työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Työkaveria kunnioittava ja arvostava puhe, sekä keskustelu onnistumisista nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Uskomme, että keskustelukulttuuria kehittämällä ja tarkkailemalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Tähän soveltuvina keinona mainitaan työhyvinvoinnin teeman pitämisen puheissa ja kiinnostuksen kohteena.

Learning cafe- työskentelyn jälkeen useampi työryhmän jäsen kertoi tutkimuksen tekijöille heränneensä työskentelyn seurauksen ajattelemaan omaa työhyvinvointia ja sitä, miten siihen voi itse vaikuttaa. Uskommekin työhyvinvoinnista keskustelemisen ja aiheen pinnalla pitämisen itsessään vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Ehdotammekin aiheen pitämistä puheissa ja aktiivisessa työskentelyssä jatkossakin, esimerkiksi työryhmäpäivien yhteydessä.

6.2 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa tutkimme mistä työryhmä näkee oman työhyvinvointinsa koostuvan, kuinka työryhmä näkee lähijohtajan roolin työhyvinvoinnin tukena ja kuinka työryhmä ajattelee voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiin. Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista selvittää, kuinka tutkitut teemat toteutuvat tässä työyhteisössä ja vaikuttaako työhyvinvoinnin teemoihin perehtyminen siihen, kuinka työryhmä tarkastelee omaa työhyvinvointiaan.

Mielestämme olisi mielenkiintoista tutkia myös sitä, kuinka erilaiset toimet organisaatiossa, kuten palkitsemisen lisääminen, vapaa-ajan harrastusten tukeminen tai työhyvinvoinnin tukitoimien (kuten työnohjaus tai työterveyshuolto) todellisuudessa vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. Olisi mielenkiintoista myös selvittää onko sillä saako työntekijä itse vaikuttaa palkitsemisen tai työhyvinvoinnin tukemisen malliin merkitystä koetun työhyvinvoinnin kannalta.

Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa seurantaa, jotta sen muutoksiin pystytään puuttamaan. Mielestämme olisi tärkeää tutkia hyvinvointialueen rutiinikyselyiden ohella tutkia tarkemmin asiaa myös työyksikkö kohtaisesti. Olisi kiinnostavaa myös tehdä uusintatutkimus jonkin ajan päästä ja selvittää muuttuvatko työryhmän ajatukset omasta työhyvinvoinnistaan ja mitkä asiat vaikuttavat näihin mahdollisiin muutoksiin.

Lähteet

Aaltonen, T, Ahonen, P, Sahimaa, J (2020). *Johda merkitystä*. Alma Talent.

Airila, A. Savinainen, S. (2023). *Sosiaali- ja terveysala – Tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan*. Haettu 13.3.2024 osoitteesta:
<https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tietoa-tyokyvysta-sosiaali-ja-terveysala.pdf>

Aro, A (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.

Aura, O. & Ahonen, G. (2016). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Talentum Pro.

Bartels, A. Peterson, S. Reina, C (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. Haettu 12.8 osoitteesta:
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0215957>

Hedrenius, S & Johansson, S (2016). *Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn*. Tietosanoma.

Hipp, T & Surakka, R (2023). *Traumaosaamista sosiaali- ja kriisipäivystyksiin*. Teoksessa J.Matikka & T.Hipp (Toim.) *Traumainformoitu työote*. (ss.170-180). Ps-kustannus.

Hirsjärvi, S, Remes, P, Sajavaara, P (2014). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.

Härmä, M., Hublin, C. & Puttonen, S. 2019. *Miten yötyö vaikuttaa terveyteen?* Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim. Artikkel. 2019; 135(1): 27-34. Haettu 12.8.2023 osoitteesta: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14720>

Innokylä, (n.d). *Learning cafe eli oppimiskahvila*. Haettu 3.7.2023 osoitteesta
<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>

Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.

Juuti, P. (2016). *Johtamisen kehittäminen*. PS-kustannus.

- Kananen, J (2017). *Laadullinen tutkimus graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 234. Juvenes Print. 2017.
- Kananen, J. (2014). *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Suomen yliopistopaino Oy.
- Karjalainen, M (2020). *Jaksamisen rajat – psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu*. Basam Books.
- Katainen, R (2022). *Työhyvinvointi lastensuojelussa- sijaishuollon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista* [YAMK opinnäytetyö Jyväskylän ammattikorkeakoulu]
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/754333/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6Kaitanen%20Roope.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Keusokri. [@keusokri]. (9.1.2024). *Tuu mukaan seuraamaan meidän iltavuoroa sosiaali- ja kriisipäivystykseen!* Instagram. [Sosiaali- ja kriisipäivystys - Keusote \(@keusokri\) • Instagram-kuvat ja -videot](#)
- Kupias, P. (2007). *Kouluttajana kehittyminen*. Gaudeamus Oy.
- Lappi, T (2022). *Eroon työuupumuksesta, jaksamisen johtaminen työpaikoilla*. Alma talent.
- Lehto, K (2022). *Lähijohtaja - myötätuntoinen mahdollistaja ja arjen tukipilari*. Teoksessa H.Laaksonen & S.Ollila (Toim.) *Henkilöstöjohtamisen moninaisuus – ajateltua, koettua, tutkittua*. (ss.110-120). Oppian.
- Lehtonen, O-P., Saarni,S., Kinnunen, K. & Kinnunen, M. (2023). *Johtaminen hyvinvointialueella. Miten ratkaista henkilöstöpula?* Alma talent.
- Lipponen, K (2020). *Resilienssi arjessa*. Duodecim.
- Maanmieli, K & Sarvela K (2022). *Yhteinen mieli – traumatietoutta mielenterveystyöhön*. Basam Books.
- Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. 2012. *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tampereen yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

- Meidan_omahame [@meidan_omahame]. (10.1.2024). *Tuu kurkkaan mitä sosiaali- ja kriisipäivystyksessä työskentelevän Jennin työpäivä sisältää!* Instagram. [Oma Hämeen Henkilöstöpalvelut \(@meidan_omahame\) • Instagram-kuvat ja -videot](#)
- Paakkanen, M (2022). *Empatian voima työssä*. WSOY.
- Palosaari, E (2008). *Lupa särkyä, kriisistä elämään*. Edita.
- Pojjula, S (2018). *Resilienssi – muutosten kohtaamisen taito*. Kirjapaja.
- Puusa, A (2020). *Haastattelutyytit ja niiden metodiset ominaisuudet*. Teoksessa A.Puusa & P.Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (ss. 103-117). Gaudeamus.
- Puusa, A & Juuti, P (2020). *Laadullisen aineiston analyysi*. Teoksessa A.Puusa & P.Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (ss. 141-144). Gaudeamus.
- Puusa, A & Juuti, P (2020): *Laadullisen tutkimuksen aineiston hankintamenetelmiä*. Teoksessa A.Puusa & P.Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (ss. 99-102). Gaudeamus.
- Raumanni, M (2022). *Inhimillinen pääoma ja kestävä työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa*. [YAMK opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu] https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/779837/Raumanni_Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Saarinen, M (5.5.2023). *Raha ei tapa työmotivaatiota*. HS-visio. <https://www.hs.fi/visio/art-2000009549287.html>
- Sarkkinen, M (2017). *Palaute on työelämän pienin suuri asia*. Työpiste verkkolehti 20.3.2017. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia>
- Sarkkinen, M (2020). *Psykologinen palautuminen työstä- nämä kuusi kokemusta edistävät sitä*. Työpiste verkkolehti 29.9.2020. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-palautuminen-tyosta-nama-kuusi-kokemusta-edistavat-sita>

- Sosiaali- ja terveysministeriö a. (2019). *Äkillisiin traumaattisiin tilanteisiin liittyvän psykososiaalisen tuen kehittäminen*. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:46. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4090-1>
- Sosiaali- ja terveysministeriö b. (2019). *Sosiaalipäivystys Suomessa – Kartoitus sosiaalipäivystystoiminnan järjestämisestä ja toiminnasta*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:37. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161623/37_2019_Sospaivraportti_netti.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d). *Työhyvinvointi*. Haettu 8.3.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö b. (n.d). *Sosiaalipäivystys*. Haettu 27.8.2023 ja 29.2.2024 osoitteesta <https://stm.fi/sosiaalipaivystys>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141301>
- Suomen Mielenterveys ry. (2022). *Vahvista mielenterveyttäsi*. Haettu 9.4.2023 osoitteesta <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttaisi/mita-mielenterveys-on/resilienssi-auttaaselviytymaan/>
- Tiainen,P. (2022). *Sosiaalitoimi ja hätäkeskus*. Teoksessa Ådjers-Laakso, M & Tiainen, P (toim.) *Avun ensimmäinen lenkki*. (ss. 91-92). Suomen palopäällystöliitto.
- Tuomi, J & Satajärvi, A (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2023) Haettu 16.7.2023 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>
- Työ- ja elinkeinoministeriö, (2022). *Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltävälle tasolle*. Haettu 27.8.2023 osoitteesta <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle>

- Työsuojelulaitos, (2023). *Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät*. Haettu 9.3.2023 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työsuojelulaitos (2022). *Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Yötyö*. Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yotyö>
- Työterveyslaitos a. (n.d). *Elintavat ja työhyvinvointi*. Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos b. (n.d). *Hyvinvointia edistävä työympäristö*. Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tietotyön-tyoymparistot/hyvinvointia-edistava-tyoymparisto>
- Työterveyslaitos c. (n.d). *Resilientti organisaatio*. Haettu 8.3.2023 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>
- Työterveyslaitos d, (n.d). *Työhyvinvointi*. Haettu 9.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos e, (n.d). *Työn ja vapaa-ajan tasapaino*. Haettu 10.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/palautu-aivotyossa-tietopankki/työn-ja-vapaa-ajan-tasapaino>
- Työterveyslaitos f. (n.d). *Vuorotyö*. Haettu 10.8.2023 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö>
- Vakesokri [@vakesokri] a. (21.9.2022) *Tiesitkö, että yksikössämme työskentelee*. Instagram. [Vantaan ja Keravan sosiaali- ja kriisipäivystys \(@vakesokri\) • Instagram-kuvat ja -videot](#)
- Vakesokri [@vakesokri] b. (21.3.2022). *Tänään kerromme sosiaali- ja kriisipäivystyksen vuorovastaavan työstä*. [Vantaan ja Keravan sosiaali- ja kriisipäivystys \(@vakesokri\) • Instagram-kuvat ja -videot](#)

Vakesokri [@vakesokri] (13.1.2023). *Tässä kelassa esittelemme työmme painopisteitä eri vuorokauden aikana.* [Vantaan ja Keravan sosiaali- ja kriisipäivystys \(@vakesokri\) • Instagram-kuvat ja -videot](#)

Varhasokri [@varhasokri] (11.1.2023) Q&A *Mitä haluat tietää sosiaali- ja kriisipäivystyksen työstä.* Instagram. [Sosiaali- ja kriisipäivystys, Varsinais-Suomen hyvinvointialue \(@varhasokri\) • Instagram-kuvat ja -videot](#)

Vänskä M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa.* (Acta wasaensia 484) [väitöskirja, Vaasan yliopisto]
<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/13779/978-952-395-018-4.pdf>

Willems. ym. (2020). *Impact of Crisis Line Volunteering on Mental Wellbeing and the Associated Factors: A Systematic Review.* *International journal of Environmental Research and public health.* <https://doi.org/10.3390/ijerph17051641>

Liite 1. Aineiston hallintasuunnitelma

AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen, työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista sosiaali- ja kriisipäivystyksestä

Opinnäytetyön tekijät: Petri Haapanen ja Veera Kaasinen

1 AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Tutkimuksen aineisto kerätään sosiaali- ja kriisipäivystyksen työntekijöiltä. Työryhmään kuuluu 22 henkeä, 11 sosiaalityöntekijää ja 11 kriisityöntekijää, valtakunnallisen vastuun koordinaattori, sekä johtoryhmä, johon kuuluu päällikkö, johtava sosiaalityöntekijä ja johtava kriisityöntekijä. Aineisto kerätään työajalla, osana sosiaali- ja kriisipäivystyksen työryhmäpäivää puolistrukturoituna teemahaastatteluna learning cafe- työskentely menetelmällä.

Työskentelyssä työryhmä jaetaan pienryhmiin, jotka keskustelevat annetuista tutkimuskysymyksistä ja tekevät keskustelustaan muistiinpanot. Pienryhmät kiertävät kaikilla pisteillä aikarajan puitteissa ja jatkavat keskustelua edellisten muistiinpanojen pohjalta. Lopuksi keskustelut kootaan yhteisesti ja kaikilla on mahdollisuus tarkentaa tai lisätä ajatuksiaan. Analysoitava aineisto tulee olemaan tekstiä, joka kerätään learning cafe-työskentelyn aikana. Alkuperäiset tekstit säilytetään tutkijoiden kotona huolellisesti, niin ettei muilla ole niihin pääsyä. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja.

2 AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA

Kerätty tutkimusaineisto kirjoitetaan puhtaaksi tietokoneella. Tutkimusaineisto säilytetään opiskelijoiden henkilökohtaisilla tietokoneilla, aineistossa ei ole henkilötietoja, eikä sitä ole mahdollista yhdistää tiettyyn henkilöön. Aineistot jäävät myös työn tilaajan käyttöön. Opinnäytetyöprosessin aikana pääsy tietoihin on tutkimuksen tekijöillä.

3 AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyön valmistuttua kerätty tutkimusaineisto tuhoetaan noudattaen HAMKin ja työn tilaajan ohjeita. Tutkimusaineistoa säilytetään yksi vuosi opinnäytetyön hyväksymispäivästä. Ennen aineiston tuhoamista sitä säilytetään tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen siten, että aineisto on vain opinnäytetyöntekijöiden saavutettavissa.

Liite 2. Saatekirje

Tervetuloa mukaan tutkimukseen!

Olemme Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opiskelijoita sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen, kriisityö linjalta. Opintomme ovat edenneet opinnäytetyövaiheeseen ja olemme opinnäytetyönämme tekemässä tutkimusta työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta sosiaali- ja kriisipäivystyksessä.

Tutkimusaihe on valikoitunut paitsi meidän opiskelijoiden kiinnostuksen, myös sosiaali- ja kriisipäivystyksen johdon halusta kehittää ja ylläpitää työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää sosiaali- ja kriisipäivystyksen työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja työssä koettuun kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja tarjota sosiaali- ja kriisipäivystyksen johdolle välineitä työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemiseksi ja kehittämiseksi. Tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden näkemyksiä siitä mistä heidän työhyvinvointinsa koostuu ja miten he voivat siihen vaikuttaa ja pyritään löytämään johdolle keinoja tukea työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimus valmistuu kevään 2024 aikana ja tulokset tulevat työryhmän käyttöön.

Tutkimuksen tulokset tullaan esittelemään työryhmälle tutkimuksen valmistuttua ja valmis tutkimus tullaan toimittamaan sosiaali- ja kriisipäivystykseen kirjallisessa muodossa.

Tutkimuksessa kerätty aineisto tullaan hävittämään hyvinvointialueen ja HAMKin ohjeiden mukaisesti.

Tutkimuksen aineisto kerätään learning cafe- työskentelyllä. Työskentelyssä pienryhmät keskustelevat työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä ja tekevät niistä muistiinpanoja, jotka toimivat tutkimusaineistona.

Tutkimus toteutetaan työaikana, työryhmäpäivän yhteydessä, kuitenkin tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistujilta kerätään suostumus tutkimukseen osallistumisesta kirjallisesti. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja, eikä siitä muodostu henkilökisteriä. Tutkimuksen aineisto tai tulokset eivät ole yhdistettävissä tutkimukseen osallistuneeseen henkilöön.

Toivomme että osallistut tutkimukseen. Tutkimukseen osallistumalla olet osaltasi mahdollistamassa työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin johtamisen kehittämistä sosiaali- ja kriisipäivystyksessä. Tutkimukseen osallistuminen on mahdollista keskeyttää myös tutkimuksen aikana.

Lisätietoja tutkimuksesta saat tutkimuksen tekijöiltä: veera.kaasinen@student.hamk.fi ja petri.haapanen@student.hamk.fi

Ystävällisin terveisin,

Petri Haapanen ja Veera Kaasinen

Liite 3. Haastattelurunko

1. Mistä sosiaali- ja kriisipäivystyksen työntekijöiden työhyvinvointi rakentuu?

-Mitkä tekijät vaikuttavan omaan työhyvinvointiisi?

-Mikä lisää työhyvinvointia tai työssäjaksamista?

-Mikä vähentää työhyvinvointia/ työssä jaksamista?

2. Kuinka esihenkilö voi tukea työssäjaksamista ja tunnistaa työntekijöiden tarpeita?

-Miten minusta näkee miten voin työssä?

-mitkä konkreettiset toimet vaikuttavat työhyvinvointia tukevasti?

-Milloin ja miten esihenkilön pitäisi puuttua jos, hän epäilee minulla olevan haasteita työssä jaksamisen kanssa?

4. Millä tavoin voi vaikuttaa omaan työssäjaksamiseen ja työhyvinvointiin?

-Mikä auttaa minua jaksamaan työssä?

-Mikä tuottaa minulle iloa ja energiaa?

-Mitä konkreettisia tekoja voin tehdä oman tai työkaverin työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin eteen?