



Karelia-ammattikorkeakoulu

Sairaanhoidaja YAMK

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Henkilöstön näkökulma työhyvinvoinnin johtamisessa

Minna Lähteenmäki

Opinnäytetyö, Huhtikuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2024
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtami-
nen YAMK
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Minna Lähteenmäki

Nimeke
Henkilöstön näkökulma työhyvinvoinnin johtamisessa
Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry

Hyvä ja arvostava johtaminen on keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin johtamisessa. Esihenkilön tärkein tehtävä on mahdollistaa henkilöstölle turvallinen työntekeminen, edistää työssä onnistumista ja edistää työhyvinvointia. Henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää kehittämällä työhyvinvoinnin johtamista ja työturvallisuutta huomioimalla työtä kuormittavat tekijät.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry:n henkilöstön työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Opinnäytetyössä tutkittiin, millainen henkilöstön kokemus oli työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta.

Opinnäytetyön tehtävä oli laatia Webropol- verkkokyselyn tulosten pohjalta huoneentaulu tukemaan työhyvinvoinnin johtamista. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että henkilöstön työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen oli melko hyvällä tasolla. Kyselystä nousi esille konkreettisia asioita henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisen kehittämiseen ja henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen. Jatkossa voisi kyselyllä selvittää kokemuksia työpaikkakiusaamisesta ja kiusaamisen kokemuksista työyhteisössä.

Kieli
suomi

Sivuja 36
Liitteet 2
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen, työturvallisuus, yhteisöllisyys



THESIS
April 2024
Master's Programme in Development and Management of Health Care and Social Service
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author
Minna Lähteenmäki

Title
Managing well-being at work - the perspective of the personnel
Commissioned by
North Karelia Mental Health Support Association Ry

Abstract

Good and appreciative management plays a central role in managing well-being at work. The supervisor's most important task is to enable the personnel to work safely, promote success at work and promote well-being at work. The occupational well-being of personnel can be promoted by developing the management of occupational well-being, occupational safety, by taking into account the factors that burden the work.

The purpose of the thesis was to produce information about the occupational well-being of the employees of Karelia Mental Health Support Association Ry and the management of occupational well-being. The thesis researched what the staff's experience was with occupational well-being and managing occupational well-being.

The task of the thesis was to prepare a room chart based on the results of the Webropol online survey to support the management of occupational well-being. Based on the research results, it can be stated that the staff's well-being at work and managing well-being at work was at a fairly good level. The survey revealed concrete issues for the development of the management of the personnel's occupational well-being and the support of the personnel's occupational well-being.

The subject of further research is a survey on workplace bullying and experiences of bullying in the workplace. In addition, repeating the study after a year would be essential in terms of developing well-being at work.

Language
Finnish

Pages 36
Appendices 2
Pages of Appendices 3

Keywords
well-being at work, management of well-being at work, occupational safety, appreciation, sense of community

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	6
2.2	Työhyvinvoinnin portaat	8
3	Työturvallisuus	11
3.1	Työturvallisuuden määritelmä ja velvoitteet	11
3.2	Työturvallisuuden johtaminen	13
4	Yhteisöllisyys	14
4.1	Yhteisöllisyyden määritelmä	14
4.2	Yhteisöllisyyden johtaminen.....	15
5	Arvostus	15
5.1	Arvostuksen määritelmä	15
5.2	Arvostuksen johtaminen	16
6	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	16
6.1	Työhyvinvoinnin johtamisen määritelmä	16
6.2	Työhyvinvoinnin johtaminen.....	17
7	Opinnäytetyön tavoite, tehtävä ja tutkimuskysymykset	18
8	Opinnäytetyön toteutus	18
8.1	Toimeksiantaja, kohdeorganisaatio ja kohderyhmä	18
8.2	Menetelmälliset valinnat ja analyysi.....	19
9	Kyselyn tulokset.....	23
9.1	Kyselyyn osallistuneiden taustatiedot	23
9.2	Työturvallisuus, toimintatavat ja lähimmän esihenkilön työhyvinvoinnin johtaminen	24
9.3	Organisaation visio, tavoite ja strategia	27
10	Opinnäytetyön tuotos	28
11	Pohdinta.....	28
11.1	Tulosten tarkastelu ja pohdinta	28
11.2	Luotettavuus ja eettisyys	31
11.3	Työhyvinvoinnin kehittämissuhteet	33
11.4	Jatkotutkimusaiheet	33
	Lähteet.....	34

Liitteet

Liite 1 Kysely

Liite 2 Huoneentaulu työhyvinvoinnin johtamiseen

1 Johdanto

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja-alainen ja kokonaisvaltainen toimintatapa, johon vaikuttavat yksilö, työ, organisaatio, johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 6; Rauramo 2012, 12). Työhyvinvointia voidaan tarkastella ja edistää Maslowin motivaatioteorian (1943) mukaan. Motiiviteoria käsittelee ihmisen perustarpeita, joita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksentarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Perustarpeiden pohjalta on luotu työhyvinvoinnin portaat -malli, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 13.)

Hyvällä työhyvinvoinnin johtamisella on keskeinen merkitys työyhteisön työhyvinvointiin (Vesterinen 2006, 83). Esihenkilön tärkein tehtävä on mahdollistaa henkilöstölle turvallinen työntekeminen, edistää työssä onnistumista ja edistää työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2022; Juuti - Vuorela 2015, 164–165; Vesterinen 2006, 84). Henkilöstön työhyvinvointia voidaan edistää työhyvinvoinnin johtamisella, työturvallisuudella ja huomioimalla työtä kuormittavat tekijät (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

Opinnäytetyön tietoperusta perustuu työhyvinvoinnin portaat -mallin teoriaan (Rauramo 2012). Työhyvinvoinnin portaiden -mallin avulla voidaan kehittää työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Opinnäytetyössä käytetyt työhyvinvoinnin portaat -mallin käsitteitä ovat turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tietoa Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry:n henkilöstön työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Opinnäytetyössä tutkittiin, millainen henkilöstön kokemus oli työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnin määritelmän juuret löytyvät 1920- luvun lääketieteellisestä stressitutkimuksesta, jonka kohteena oli yksilö. Tutkimuksessa uskottiin stressin syntyvän fysiologisista kuormittavista tekijöistä, joita olivat ympäristön melu, kylmyys ja fyysinen kuormitus. Teoriaan liitettiin myöhemmin myös yksilön käyttäytymiseen liittyvät psykologiset reaktiot. Stressitutkimuksen laajentuessa huomioitiin fyysisen ja psykologisen reaktion lisäksi myös ympäristö, työ ja työolosuhteet. (Manka 2016, 64–66, 75.)

Myöhemmin työhyvinvoinnin tutkimuksen kohteeksi vaihtui työympäristö ja alettiin tutkia työtä kuormittavia tekijöitä. 1990- luvulla alettiin puhua työkykyä ylläpitävästä toiminnasta eli työhyvinvoinnista. Tämän myötä organisaatio yhdessä työterveyshuollon kanssa alkoi kehittää työhyvinvointia. Alettiin kiinnittää huomiota työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn, työympäristöön, turvallisuuteen ja työyhteisöön sekä yksilön osaaminen. (Manka 2016, 64–66, 75.)

Työhyvinvoinnin määritelmä on globaalisti monimuotoinen. Kansainvälisesti työhyvinvointi liitetään hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen (Manka 2016, 75). Työ-hyvinvointia voidaan määritellä myös käsitteillä hyvinvointi ja työtyytyväisyys (well-being). Työhyvinvoinnin malliin kuuluvat työturvallisuus, työterveys, psykososiaaliset tekijät, työhygieniat sekä työn suunnittelu. Saksan työhyvinvointi malli perustuu työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen, työryhmien terveyden edistämiseen, yritysten ja työyhteisöjen raporteihin sekä laatujohtamiseen. Irlannissa työhyvinvoinnin malli painottuu terveyden edistämiseen organisaatioissa. Italiassa työhyvinvointimallilla tuetaan työterveyttä ja työturvallisuutta työpaikoilla. Työhyvinvointi mallin tarkoitus on kehittää työpaikkojen elämänlaatua. EU- maista Belgian työhyvinvoinnin malli kattaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin. (Työterveyslaitos 2009, 7–8.)

Työhyvinvointia voidaan tarkastella työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan, joka pohjautuu Maslowin (1943) tarvehierarkiateoriaan (Maslow 1970, 35–58.) Rauramon mukaan tarvehierarkiateorian tavoite on yksilön henkinen kasvu.

Toimintamallissa lähestytään työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin yksilön ja organisaation näkökulmasta. Toimintamallin tarkoituksena on kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 13 –15.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa turvalliset työolot, yhteisöllisyys, työhyvinvoinnin johtaminen ja palautteen antaminen (Manka 2016, 64–66, 75; Rauramo 2012, 14–15). Näitä osa-alueita voidaan arvioida työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyillä ja työtyytyväisyyskyselyillä (Rauramo 2012, 14–15). Työhyvinvoinnin yhtenä keskeisimpänä tavoitteena pidetään, yksilön ja työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisön toiminnan kehittämistä (Heikkilä-Tammi 2022).

Työterveyslaitoksen (2022) Miten Suomi Voi? - tutkimuksen mukaan työhyvinvointi oli laskenut edeltäviin tutkimuksiin nähden. Työn imu ja kokemus omasta työkyvystä olivat heikentyneet, lisäten työuupumus oireita. Kielteiset asenteet omaa työtä kohtaan olivat lisääntyneet. Uuden oppiminen työssä ja myönteinen suhtautuminen oman työn tuloksiin olivat laskeneet. Tutkimuksen mukaan nuoremmat työntekijät kokivat heikompa työnimua ja tylsistymistä työssä. Työhyvinvointia vähensivät vähäinen työn arvostaminen sekä työn ja vapaa-ajan välinen huono tasapaino. Epävarmuus, vähäinen vastuu sekä yksinäisyys vaikuttivat heikentävästi työhyvinvointiin erityisesti nuorilla työntekijöillä. (Työterveyslaitos 2023.)

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointia lisäsivät arvostus ja yhteisöllisyys. Myös uuden oppiminen, työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä luottamus vaikuttivat työhyvinvointiin positiivisesti. Erityisesti nuorempien työntekijöiden työhyvinvointia voitiin edistää yhteisöllisyydellä, arvostamisella ja huomioimisella työyhteisössä (Työterveyslaitos 2023).

Työhyvinvointia ja työoloja seurataan säännöllisesti Suomessa. Suomessa julkisen alan henkilöstön työoloja ja työhyvinvointia seurataan vuosittain työolobarometrin avulla. Työolobarometrin avulla saadaan tietoa työssä oppimisesta, vaikutusmahdollisuuksista työssä, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallan uhkista työpaikalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023; Manka & Manka 2022, 33.) Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto seuraa eurooppalaisia työoloja

ja raportoi niistä säännöllisesti (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2023). Kansainvälistä työterveyttä ja työturvallisuutta tutkii Euroopan elin ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound (Eurofound 2023).

Työhyvinvointia heikentää eriarvoinen kohtelu ja syrjintä. Työturvallisuuslaki velvoittaa esihenkilöä seuraamaan ja puuttumaan välittömästi työyhteisössä kohdattuun henkiseen väkivaltaan, häirintää ja syrjintään. Kiusaamiselle altistavia tekijöitä ovat töiden epäselvä organisointi, huono johtaminen, kielteinen ilmapiiri sekä organisaatiokulttuuri. (Manka & Manka 2022, 37.)

Työolobarometrin (2022) mukaan palkansaajista 31 prosenttia koki kiusaamista työkavereiden taholta ja 3 prosenttia koki kiusaamisen olevan jatkuvaa. Esihenkilöiden taholta tapahtuvaa satunnaista kiusaamista oli kokenut 16 prosenttia palkansaajista ja 2 prosentin mielestä kiusaaminen oli jatkuvaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022, 55.)

Euroopan työturvallisuus- ja terveysvirasto OSH Pulse selvitti 2022 kansainvälisellä kyselytutkimuksella henkistä hyvinvoinnin tilaa työpaikoilla. Suomessa stressiä kertoi kokeneensa 47 prosenttia kyselyyn vastanneista. Luku on asteikolla EU-maiden suurin. Suomessa kyselyyn vastanneen 41 prosentin mielestä työyhteisössä stressiä aiheuttaa huono tiedonkulku ja yhteistyön puute. Stressin aiheuttajiksi nousivat myös vaikutusmahdollisuuksien puute työssä ja työpaikkakiusaaminen. (Manka & Manka 2022, 41.)

TYÖ2030 – ohjelman mukaan työhyvinvointia voidaan vahvistaa luottamuksen rakentamisella, keskustelemalla, yhdessä oppimisella, luovuudella ja johtamisen kehittämällä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023). Tehdyn tutkimuksen (2022) mukaan organisaation tuki lisäsi henkilöstön työmotivaatiota, sitoutumista ja työhyvinvointia (Wu ym. 2022, 121).

2.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat perustuvat Abraham Maslowin (1943) kehittämään tarvehierarkiateoriaan, jonka mukaan ihmisen toiminnan tavoite on toteuttaa omia

mahdollisuuksiaan ja kykyjä sekä tavoitella henkistä kasvua. Työhyvinvoinnin portaissa kuvataan ihmisen perustarpeita ja kuinka ne vaikuttavat työhön sekä työmotivaatioon. Työhyvinvoinninportaiden käsitteet ovat työelämälähtöisiä ja ne ovat alhaalta ylöspäin terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. (Rauramo 2012, 13.)

Työhyvinvoinnin portaissa kuvataan ihmisen perustarpeita ja kuinka ne vaikuttavat työhön sekä työmotivaatioon. Työhyvinvoinnin portaiden käsitteet ovat työelämälähtöisiä ja ne ovat alhaalta ylöspäin terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (Kuvio 1). Työhyvinvoinnin portaatt-malli on luotu väli-neeiksi työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. (Rauramo 2012, 13.) Tässä työssä käsitellään työhyvinvoinnin portaatt - malliin pohjautuen käsitteitä turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaatt (Työturvallisuuskeskus 2022).

Turvallisuusportaissa keskeisinä arvoina korostuvat turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, yhdenvertainen ja suvaitsevainen työyhteisö. Yksilön näkökulmasta turvallisuudella tarkoitetaan turvallista työympäristöä, ergonomian ja sujuvien toimintatapojen toteutumista. (Rauramo 2012,14–15, 71, 102; Ojala & Ahonen 2005, 28-29.)

Organisaation vastuulla on huolehtia henkilöstön turvallisuusjohtamisesta, jonka tavoitteena on luoda turvallinen työympäristö. Turvallisuuden perustarpeiden

tavoitteena on yksilön kokonaisvaltainen turvallisuus. (Rauramo 2012,14–15, 71, 102; Ojala & Ahonen 2005, 28-29). Turvallisuus tarkoittaa turvallista ja suvaitsevaa työilmapiiriä sekä selkeää työnkuvaa (Ojala & Ahonen 2005, 29).

Työturvallisuutta vahvistavat suunnitelmallinen ja kokonaisvaltainen johtaminen. Toimiva työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi sekä voima varatekijöiden vahvistaminen edistävät työturvallisuutta. Avoin toimintakulttuuri, sujuva yhteistyö ja työyhteisön kehittäminen luovat turvallisuustoiminnan lähtökohdan. (Työterveyslaitos 2023.)

Yhteisöllisyyden portaissa keskeisinä arvoina korostuvat sosiaalinen työyhteisö, avoin ja luotettava työilmapiiri, hyvät vuorovaikutustaidot henkilöstön kesken ja johtaminen. Yksilön näkökulmasta yhteisöllisyydellä tarkoitetaan vaikutuksen mahdollisuutta omaan työhön, erilaisuuden hyväksymistä ja kehittämismyönteisyyttä. (Rauramo 2012,14, 103–122.)

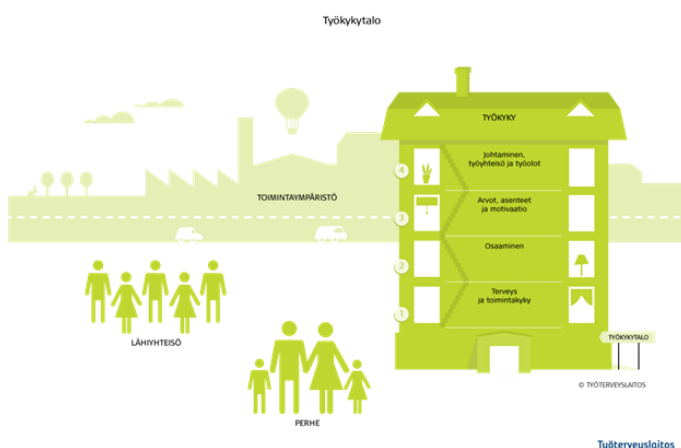
Organisaation näkökulmasta yhteisöllisyydellä tarkoitetaan turvallista, luottamuksellista ja yhteisten pelisääntöjen mukaista johtamista. Yhteisöllisyyden perustarpeiden tavoitteena on yksilön työhyvinvointia tukeva yhteisöllisyyden tunne (Rauramo 2012,14, 103–122). Yhteisöllisyys tarkoittaa sosiaalista työhyvinvointia, joka tukee työhön sitoutumista ja työssä jaksamista (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Arvostuksen portaissa keskeisiä arvoja ovat työyhteisön arvostuksen tunne, hyvien käytöstapojen noudattaminen, epäkohtiin puuttuminen, palautteen antaminen sekä työpaikan arvoihin sitoutuminen. Yksilön näkökulmasta arvostuksella tarkoitetaan arvostavaa, aktiivista ja kehittämismyönteistä toimintaa organisaatiossa. Organisaation näkökulmasta arvostuksella tarkoitetaan vastuuta henkilöstön riittävästä perehdytyksestä, tuoda esille organisaation visio ja tavoitteet sekä arvioida ja edistää työyhteisön osaamista sekä kehittämistä. Organisaation vastuu on huolehtia hyvästä henkilöstö johtamisesta. (Rauramo 2012, 14, 132, 143.)

Esihenkilön tulee olla asiantunteva, pätevä sekä hänen tulee omata hyvät johtamisen - ja ihmissuhdetaidot. Arvostuksen perustarpeiden tavoitteena on

arvostus yksilön omaa- ja toisten työtä kohtaan. (Rauramo 2012, 14,132,143.) Arvostuksen tunne työyhteisössä lisää sosiaalista työhyvinvointia (Ojala & Aho-nen 2005, 30).

Työhyvinvointia voidaan tarkastella Työhyvinvointiportaiden lisäksi Työterveys-laitoksen työkykymallin mukaan. Työkykymalli on luotu tutkimusten pohjalta, joissa on selvitetty työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työkykymallissa on neljä kerrosta, jotka kuvaavat yksilön terveyttä ja toimintakykyä, osaamista ja arvoja (Kuva 1). Lisäksi malli käsittää työkyvyn johtamisen. (Työterveyslaitos 2023.) Työkykymalli mukailee Maslowin tarvehierarkiaan perustuvia työhyvinvoinnin portaita, joita peilaan opinnäytetyössäni tarkastellessani työhyvinvointiin liit-tyviä käsitteitä.



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2022).

3 Työturvallisuus

3.1 Työturvallisuuden määritelmä ja velvoitteet

Työturvallisuudella tarkoitetaan terveellistä ja turvallista työympäristöä, tasa-arvoista ja oikeudenmukaista työyhteisöä sekä asianmukaista työturvallisuuden johtamista. Työturvallisuuteen vaikuttavat fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Turvallisessa työympäristössä työntekijät voivat työskennellä ja liikkua turvallisesti. Fyysisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työasentoja, työliikkeitä, liikkumista ja fyysisen voiman käyttöä. Toimintakyky ja työkyky ovat

fyysisten kuormitustekijöiden keskeisiä käsitteitä. Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista selviytymistä. Työkyky tarkoittaa työn vaatimusten ja ihmisen toimintakyvyn välistä eroa. Fyysistä toimintakykyä edistävät hyvä työergonomia, työn tauotus ja asianmukaiset työtilat. (Työturvallisuuskeskus 2022).

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtehtäviin, työjärjestelyyn ja työyhteisön toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Työtehtäviin liittyvillä psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn yksitoikkoisuutta, toistuvia keskeytyksiä työssä, työn laadullisia vaatimuksia, suurta vastuuta ja vaikeita vuorovaikutustilanteita. Työjärjestelyihin liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan liian suurta tai vähäistä työn määrää, työtehtävien aikapainetta, vuorotyötä, työvälineiden puutteellisuutta, epäselvyyttä työtehtävistä, tavoitteista, vastuusta ja työnjaosta. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Työyhteisön psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan yksin työskenteilyä, sosiaalista tai fyysistä eristämistä työyhteisössä, vuorovaikutuksen puutetta, huonoa tiedonkulkua työyhteisön jäsenten välillä, esihenkilön tai työyhteisön tuen puute ja epäasiallinen kohtelu. Psykososiaalista työympäristöä edistävät työyhteisössä kuunteleminen, läsnä oleminen, kiinnostus asioita ja ihmisiä kohtaan, empaattisuus, toisten tukeminen ja kunnioittaminen. Psykososiaalista työympäristöä heikentävät kiire, kiinnostuksen puute asioita kohtaan, ristiriidat ja ennakoasenteet. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Sosiaali- ja terveysalan turvallisuutta ohjaa lainsäädäntö. Keskeisimpiä lakeja työturvallisuuden kannalta ovat työturvallisuuslaki (738/2002) ja työsuojelun valvontalaki (44/2006). Työsuojelulain päätavoite on turvalliset ja terveelliset työolot. Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantajaa velvoittaa huolehtimaan työpaikan turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden riittävästä perehdytyksestä, opastuksesta ja asianmukaisista työvälineistä. (Klementti-Talvinen 2021, 30–32; Työturvallisuuslaki 2002; Työturvallisuuden valvontalaki 2006.)

Työturvallisuuslain mukaan työntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa työnantajan antamia sääntöjä, ohjeita ja määräyksiä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää huolehtimaan omasta ja muiden turvallisuudesta sekä välttämään epäasiallista kohtelua ja häirintää työpaikalla. Työturvallisuuslain 19 §:n mukaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työturvallisuuteen liittyvistä epäkohdista. (Klementti-Talvinen 2021, 30–32; Työturvallisuuslaki 2002; Työturvallisuuden valvontalaki 2006.)

3.2 Työturvallisuuden johtaminen

Työturvallisuuden johtaminen tarkoittaa kokonaisvaltaista, lakisääteistä, suunniteltua toiminnan seuranta, jossa yhdistyvät menetelmät, toimintatavat ja ihmisten johtaminen. Työturvallisuuden johtamisen keskeisimmät tavoitteet ovat turvallisuuspolitiikan suunnittelu, toimintavelvoitteiden ja – valtuuksien määrittäminen, riskien ennakointi, mittaaminen, seuranta ja raportointi sekä työyhteisön asianmukainen osaamisen varmistaminen. Työturvallisuusjohtamista edistää toimiva palautejärjestelmä, jota kautta voidaan parantaa toimintatapoja. Sillä on myönteinen vaikutus työntekijöiden sitouttamiseen, työyhteisön ilmapiiriin, työn laadukkuuteen, riskien hallintaan ja tapaturmien ehkäisemiseen. (Työsuojeluhallinto 2010, 5–11.)

Työturvallisuuden johtaminen käsittää kolme osiota, joita ovat organisaation toimintaperiaate, johtajuus ja johtamisjärjestelmä. Organisaation toimintaperiaatteella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista työturvallisuuteen liittyvää toimintaa, jolla on yhteinen päämäärä. (Työterveyslaitos 2022.)

Työturvallisuuden johtaminen on osa toimintaperiaatetta eli strategiaa. Jaettu työturvallisuuden johtaminen johdon ja työyhteisön kesken edistää molempien sitoutumista tavoitteisiin ja toimintaan. Työturvallisuuden johtamisjärjestelmällä tarkoitetaan toimivia johtamistapoja, joilla varmistetaan työturvallisuutta käsittävät tehtävät ja vastuut. Johtamisjärjestelmällä arvioidaan työhön liittyvät riskit, seurataan työympäristöä ja arvioidaan työhön liittyvät vaara tilanteet. Työturvallisuutta voidaan kehittää työturvallisuuden mittaamisella esimerkiksi kyselyllä. (Työterveyslaitos 2022.)

Työturvallisuuden johtajuus vaikuttaa joko myönteisesti tai kielteisesti organisaation ilmapiiriin, toimintakulttuuriin, käyttäytymiseen, toimintatapoihin, asenteisiin ja arvoihin. Esihenkilön johtajuuden vahvistaminen luo hyvän perustan työturvallisuuden johtamiselle ja organisaation työturvallisuuskulttuurille. Organisaation työturvallisuuskulttuuria ohjaavat yhteiset arvot ja ohjeistukset. Työturvallisuutta voidaan edistää organisaation, työyhteisön ja työntekijän sosiaalisella vuorovaikutuksella, suunnitelmallisella toiminnalla ja organisaation yhteisiin arvoihin sitoutumalla. (Työterveyslaitos 2022.)

4 Yhteisöllisyys

4.1 Yhteisöllisyyden määritelmä

Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostumista. Yhteisöllisyyden tavoite työyhteisössä on yhteinen päämäärä, joka voidaan saavuttaa yhteisellä toiminnalla. Työyhteisössä huomioiminen, työyhteisön tuki sekä luottamus, avoimuus ja arvostus edistävät työhyvinvointia: ”Yhteisö on yksilölle tärkeä voiman lähde”.(Rauramo 2012, 104–105.)

Yhteisöllisyydellä on positiivinen vaikutus ihmisen fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Yhteisöllisyyden tunne antaa voimavaroja työssä jaksamiseen ja stressin hallintaan. Myönteisenä koettu yhteisöllisyys vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja sitä kautta työnlaatuun. Yhteisöllisyys lisää työyhteisön sosiaalista ja psykologista pääomaa. Yhteisöllisyys työyhteisössä vahvistaa luottamusta, yhteishenkeä ja osallisuutta työyhteisössä. (Mertala & Terävä 2016, 36). Työterveyslaitoksen raportin (2023) mukaan työyhteisön yhteisöllisyys koettiin tärkeäksi voimavaraksi työyhteisössä (Työterveyslaitos 2023,4.)

Yhteisöllisyyttä työyhteisössä heikentävät sääntöjen ja työtehtävien selkeyden puute. Välinpitämättömyys yhteisiä tavoitteita kohtaan ja rutiinin tavoin suoritettavat työtehtävät ilman tavoitteellisuutta heikentävät yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden puute voi työyhteisössä ilmetä vuorovaikutuksen puutteena ja erityisesti puhumattomuutena. (Mertala & Terävä 2016, 37.)

4.2 Yhteisöllisyyden johtaminen

Yhteisöllisyyden johtamisella tarkoitetaan ihmisten toiminnan ohjaamista, joka perustuu ihmisten väliseen luottamukseen ja oikeudenmukaisuuteen. Sen tavoitteena on päästä yhteiseen tavoitteeseen kehittymisen, innostamisen ja innostumisen kautta. Yhteisöllinen johtaminen nostaa esiin erilaisten työntekijöiden vahvuudet ja perustuu yhteisöllisiin arvoihin, kuten luottamus, kuunteleminen ja oikeudenmukaisuus. Yhteisöllisyyden johtaminen vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja ja palautteen anto kykyä johtajalta. Kurinalaisuus, vastuun jakaminen, työyhteisöstä huolehtiminen kohti tavoitteita voidaan pitää yhteisöllisyyden johtamisen keskeisimpinä tehtävinä. (Kärkkäinen 2005, 76–82.)

Työntekijöiden kehittymistä, uuden oppimista sekä tiimioppimista tuetaan yhteisöllisyyden johtamisella. Yhteisöllisyyden johtamista vahvistavat luottamus, vastuun jakaminen, yhteiset arvot ja oikeudenmukaisuus työyhteisössä. Puhumattomuus ja vuoropuhelun puuttuminen työyhteisön jäsenten kesken heikentää yhteisöllisyyden johtamista. Yhteisöllisyyden johtaminen on ennakoivaa ja ennen kaikkea jaettava johtajuutta. (Kärkkäinen 2005, 76–82.) Yhteisöllisyydenjohtamista edistää työyhteisössä laaditut selkeät tavoitteet, avoin keskustelukulttuuri ja rakentavan palautteen antaminen (Työterveyslaitos 2023).

5 Arvostus

5.1 Arvostuksen määritelmä

Arvostuksella tarkoitetaan toisten ihmisten antamaa sosiaalista arvostusta ja itsearvostuksen tunnetta. Arvostuksen tarvetta voidaan tarkastella alemman ja ylemmän tarpeen näkökulmasta. Arvostuksen alemmalla tarpeella eli sosiaalisella arvostuksella tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua huomioimista, kunnioitusta, mainetta ja kunniaa. Maslowin mukaan ihmisellä on halu olla huomattu ja tärkeä. (Rauramo 2012, 123–128.)

Ylemmän arvostuksen tarpeella tarkoitetaan itseluottamuksen tunnetta, saavutuksia, johtajuutta ja vapauden tunnetta. Arvostuksen tarpeen täytyminen työyhteisössä vahvistaa työntekijän itsetuntoa. Avoin ja myönteinen vuoropuhelu

sekä toisten mielipiteiden huomioiminen työyhteisössä vahvistavat arvostuksen tunnetta. Toisten mielipiteiden mitätöinti ja kuuntelemattomuus puolestaan heikentävät arvostuksen tunnetta, joka johtaa alemmuuden, heikkouden ja avuttomuuden tunteeseen työyhteisössä. (Rauramo 2012, 123–128.)

5.2 Arvostuksen johtaminen

Esihenkilön antama arvostus työssä on merkityksellistä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Esihenkilö voi edistää arvostuksen johtamista ja työn mielekkyyttä, edistämällä työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta. Selkeät määritellyt tavoitteet, työtehtäviin vaikuttamismahdollisuudet, työnkuormituksen huomioiminen sekä tuki ja kannustaminen edistävät arvostuksen tunnetta ja työn mielekkyyttä. (Rauramo 2012, 124–127.)

Arvostava johtaminen huomioi työntekijän onnistumiset, vahvuudet ja niiden hyödyntämisen työyhteisössä. Esihenkilön osoittama säännöllinen työntekijän huomioiminen, kuunteleminen ja ajan antaminen vahvistaa henkilöstön työhyvinvointia. Yksilön saama arvostuksen tunne esihenkilön ja työyhteisön taholta, vahvistaa positiivisesti työhyvinvointia ja auttaa työn asettamien tavoitteiden saavuttamisessa. (Kurttila, Laane, Saukkola, Tranberg 2010, 50.)

Esihenkilö voi vahvistaa arvostavaa vuorovaikutusta työyhteisössä seuraavasti:

- kuuntelemalla
- kysymällä
- huomioimalla erilaisia mielipiteitä
- rakentavan palautteen antamisella
- tasapuolisella tiedon jakamisella
- huomioimalla työyhteisön vahvuudet
- positiivisella viestinnällä

(Kurttila ym. 2010, 50).

6 Työhyvinvoinnin johtaminen

6.1 Työhyvinvoinnin johtamisen määritelmä

Johtaminen voidaan jakaa kahteen kategoriaan, joita ovat asioiden johtaminen ja ihmisten johtaminen. Asioiden johtamisella tarkoitetaan organisaation toimintaprosessien hallintaa sekä asioiden suunnittelua, organisointia, arviointia ja päätöksentekoa. Asioiden johtamisella tarkoitetaan organisaation tehtävän, vision, arvojen ja strategian johtamista. Ihmisten johtamisella tarkoitetaan henkilöstön toiminnan ohjausta organisaation suunniteltua tavoitetta kohti. Hyvässä johtamisessa korostuu esihenkilön ja henkilöstön välinen yhteistyö, oikeudenmukaisuus ja tasavertaisuus. (Työturvalisuuskeskus 2022.)

6.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Johtamisella on keskeinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin (Vesterinen, 2006 (83)). Esihenkilön tärkein tehtävä on mahdollistaa henkilöstölle työntekeminen, tukea työssä onnistumista ja edistää työhyvinvointia. (Työterveyslaitos 2022; Juuti - Vuorela 2015,164–165; Vesterinen 2006, 84; Rauramo 2012,126.)

Esihenkilön perustehtävä on pitää työyhteisön toiminta organisaation perustehtävässä ja luoda selkeä yhteinen tavoite. Tavoitetta ohjaavat organisaation missio, visio, arvot ja strategia. Esihenkilön perustehtävästä etäännyminen aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja, kateutta, vihamielisyyttä ja masennusta. (Heikkilä - Tammi 2022; Juuti - Vuorela 2015, 24,28,30,31.)

Tavoitteellisella työhyvinvoinnin johtamisella tarkoitetaan organisaation tekemiä tulevaisuuden suunnitelmia eli strategiaa. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisella pyritään tunnistamaan organisaation haasteet sekä voimavarat. Strategista työhyvinvoinnin johtamista ohjaavat organisaation arvot. Strateginen työhyvinvoinninjohtaminen vaikuttaa edistävasti yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 48–59.)

Arvostava työhyvinvoinnin johtaminen vahvistaa työyhteisön tuntemaa arvokkuuden tunnetta organisaatiossa (Nielsen & Yarker 2022). Arvostava johtaminen vaatii esihenkilöltä ymmärrystä, rohkeutta ja aitoa kohtaamista työyhteisöä kohtaan. Puhumattomuus, arvostuksen puute ja mitätöinti puolestaan heikentävät työyhteisön työhyvinvointia. (Grönlund & Stenbock - Hult 2014, 36.)

Arvostava työhyvinvoinnin johtaminen edistää positiivisesti yksilön urakehitystä ja sitouttamista työyhteisöön (Harmoinen 2014,7).

Organisaation työhyvinvointiin vaikuttavat strateginen suunnittelu, henkilöstön voimavarojen huomioiminen ja työhyvinvoinnin seuraaminen. Hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, turvallinen, joustava ja kehittämismyönteinen. Työhyvinvointia voidaan kehittää organisaatio tasolla henkilöstön mielipiteen huomioimisella strategioita laatiessa. Näin voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja asetettujen tavoitteiden toteutumiseen työssä. (Manka & Manka 2022 114–115.) Organisaatio voi vahvistaa työhyvinvointia strategisella työhyvinvoinnin johtamisella, osallistavalla johtamisella, työhön vaikutusmahdollisuuksilla sekä osaamisen kehittämällä. (Manka & Manka 2022, 71.) Työhyvinvointia vahvistava johtaminen, yhteisöllisyys, luottamus ja avoin kommunikaatio työyhteisössä vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Myös työhön sitoutumiseen vaikuttaa arvostava johtaminen. (Bergstedt 2022, 48).

7 Opinnäytetyön tavoite, tehtävä ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry. Kehittämistyön lähtökohtana oli henkilöstön työhyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin johtamisen kehittäminen. Opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta, jota voidaan hyödyntää henkilöstön työhyvinvoinnin edistämässä ja sen johtamisessa. Opinnäytetyön tehtävä on laatia henkilöstökyselyn tulosten pohjalta huoneentaulu Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry:n esihenkilöiden käyttöön työpaikalla.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat

- Mitkä tekijät edistävät henkilöstön työhyvinvointia?
- Mitkä tekijät heikentävät henkilöstön työhyvinvointia?
- Millaisena henkilöstö kokee työhyvinvoinnin johtamisen?

8 Opinnäytetyön toteutus

8.1 Toimeksiantaja, kohdeorganisaatio ja kohderyhmä

Opinnäytetyön toimeksiantaja ja kohdeorganisaatio on Pohjois-Karjalan Mielen-terveydentuki Ry ja kohderyhmänä sen henkilöstö. Pohjois-Karjalan Mielen-terveydentuki Ry on potilasjärjestö, joka tarjoaa kansalaisjärjestö - toimintaa ja palvelutuotantoa. Asumispalveluita Joensuussa tuottaa palvelu- ja tuetun asumisen yksikkö yhteisöotalo Kotikievari, tuetun asumisen yksikkö Jokikievari sekä kotihoito Tukikievari. Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry:n ylläpitämiä kohtaamispaikkoja Joensuussa ovat Kohtaamispaikka MieTe, ToriKievari ja Kulttuuripaja Kuohu. Kuntouttavaa työtoimintaa ja sosiaalista kuntoutusta tarjoaa päivätoiminta, työtoiminta, kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja työskentely. (Pohjois-Karjalan Mielenterveydentuki Ry 2024.)

Opinnäytetyön toiminnallisen kehittämistoiminnan osuus kohdistuu Pohjois Karjalan Mielenterveydentuki Ry:n henkilöstölle suunnattuun työhyvinvointikyselyyn, joka käsittelee työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin johtamista. Henkilöstöön kuuluu pääsääntöisesti lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja sekä muiden ammattiryhmien edustajia. Henkilöstön koko on 43 työntekijää.

8.2 Menetelmälliset valinnat ja analyysi

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen menetelmää. Kvantitatiivista tutkimus eli tilastollinen tutkimuksen avulla voidaan selvittää kysymyksiin liittyviä lukumääriä ja prosenttiosuuksia. Määrällisen tutkimuksen avulla voidaan kartoittaa nykytilannetta. (Heikkilä 2014, 15.) Määrällisellä tutkimuksella tarkoitetaan numeeriseen analyysiin perustuvaa tutkimusta, joka toteutetaan tilasto-ohjelmalla. Tutkimuksen oletus on, että oikealla tavalla mittaamalla, kokeilemalla ja koettelemalla voidaan saavuttaa todellisuutta kuvaavaa tietoa. Määrällisen tutkimuksen menetelmän tavoitteena on ihmisten kokemusten selittäminen, kuvaaminen tai vertailu. Määrällisen tutkimuksen menetelmää voidaan hyödyntää kehittämistyön tulosten mittaamisessa ja laadun arvioinnissa. (Vilkkä 2021, 23.)

Määrällisen tutkimuksen tarkoituksena on saada tutkimusongelmaan vastauksia ja löytää ratkaisuja kyselyn avulla. Määrällinen tutkimus käsittää kolme aineiston käsittelyvaihetta. Aineiston käsittelyvaiheita ovat tarkistus, aineiston

muuttaminen numeraaliseen muotoon ja tallennetun aineiston tarkistaminen. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on tutkia aikaisempia aiheeseen liittyviä teorioita ja käsitteitä. Tutkimusten ja teorian perusteella voidaan analysoida kyselyn tuloksia ja verrata tuloksia aikaisempaan tutkimustietoon nojaten. (Vilkkä 2007, 25,105).

Työhyvinvointikyselyn analysoinnissa hyödynnettiin Webropol - tilastointiohjelmaa. Webropol- tilastointiohjelmalla saatiin automaattinen havaintomatriisi. Havaintomatriisilla tarkoitetaan taulukkoa, johon tallennetaan kyselystä saatu aineisto, joka tarkistetaan ennen analyysi vaihetta (Vilkkä 2007,105). Webropol-tilastointi ohjelman havaintomatriisin perusteella muodostin kuvan henkilöstön työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Analyysin avulla sain selvyyttä henkilöstön työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin johtamiseen vaikuttavista seikoista.

Analysoinnilla tarkoitetaan ongelmanratkaisutapaa, jonka tavoitteena on tiivistää laajat sisältökokonaisuudet pienemmiksi kokonaisuuksiksi (Vilkkä 2021, 129). Menetelmien eli metodien käsitteellä tarkoitetaan sääntöihin perustuvaa menetelytapaa, jonka avulla etsitään tietoa ja pyritään ratkaisemaan käytännön ongelma (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1996, 183).

Opinnäytetyön toiminnallisen kehittämistoiminnan osuutena toteutettava työhyvinvointikysely alkoi aineiston keräämisellä, joka tapahtui sähköpostin välityksellä henkilöstölle lähetetyllä kyselylomakkeella. Työhyvinvointikyselyn väittämät perustuivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin ja teoreettiseen viitekehykseen. Tutkimuskysymyksillä haettiin vastauksia opinnäytetyön viitekehyksessä esitettyihin käsitteisiin ja kuinka ne vaikuttivat henkilöstön tämänhetkiseen työhyvinvointiin. Nämä käsitteet perustuivat työhyvinvoinnin portaat-mallin teoriaan ja ne löytyvät opinnäytetyön viitekehyksestä. Käsitteitä ovat työhyvinvoinnin portaista turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus. (Rauramo 2012, 15.)

Tämän opinnäytetyön viitekehyksen käsitteitä turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus tarkastellaan tämän opinnäytetyön työhyvinvointikyselyssä. Kysely soveltuu henkilökohtaisten asioiden tutkimiseen ja kyselylomaketta käytetään, kun

halutaan selvittää henkilön mielipiteitä ja asenteita. (Vilkkä 2007, 28.) Kyselyn voi toteuttaa esimerkiksi verkkokyselynä. Kyselyn tavoitteena on kysyä samat asiat kaikilta kyselyyn vastanneilta siten, että kysymykset ovat myös samassa järjestyksessä. Kyselyn tekijän on ymmärrettävä täsmällisesti, mikä on kyselyn tarkoitus. Kyselyssä esiintyvien käsitteiden on oltava ymmärrettäviä, että kyselyyn vastaajat ymmärtävät ne samalla tavalla. Tätä osaa tutkimuksessa kutsutaan operationalisoinniksi. Operationalisointi on tärkeä osa tutkimusta ja kehittämistä. (Vilkkä 2021, 68–69.)

Kyselylomakkeen suunnittelun perusta on tutkimussuunnitelma, jota hyödynnetään kyselylomakkeen suunnittelussa. Kyselylomakkeen tulee vastata tutkimussuunnitelman tutkimuskysymyksiin, mikä on tärkeää arvioitaessa tutkimuksen pätevyyttä eli validiteettia. Kysymykset tulee tutkimuksessa muotoilla niin, että ne ovat helposti ymmärrettäviä eikä niistä pysty tekemään tulkintaeroja. Kysymyksissä pitää myös huomioida, että samassa kysymyksessä ei kysytä kahta eri asiaa, koska se vaikeuttaa sekä vastaamista että vastausten analysointia. (Vilkkä 2021, 39–42.)

Kyselylomakkeen kysymyksen on harkittava tarkoin ja mietittävä niiden tarpeellisuus. Näin vältetään turhat kysymykset, joiden informaatioarvo on pieni. Kysymykset, joita ei ole tarkoin suunniteltu etukäteen eivät vastaa käyttötarkoitusta. Kysymysten huolellinen suunnittelu ja tarkoin suoritettu tiedonkeruu luovat hyvän pohjan luotettaville tutkimustuloksille. (Heikkilä 2014, 30.) Hyvän kysymyslomakkeen tunnusmerkkejä ovat lomakkeen selkeys ja siisteys, teksti ja kysymykset ovat hyvin aseteltu ja vastausohjeet ovat selkeän yksiselitteiset. Kysymykset on suunniteltu loogiseen järjestykseen, ja kyselylomake on laadittu siten, ettei se ole liian pitkä. (Heikkilä 2014, 47.)

Kyselylomake tulee testata ennen varsinaiselle kohderyhmälle lähettämistä, että ulkopuolinen taho voi kriittisesti arvioida kyselylomakkeen pituutta ja vastaamisaikaa sekä onko kysymykset ymmärrettäviä vai onko niistä mahdollista tehdä tulkintaeroja, mitkä vaikuttavat analysointiin. Kyselytutkimuksessa aineiston keräämiseen suositeltu aika on useimmiten 10 vuorokautta (Vilkkä 2021, 39-42,135; Heikkilä 2014, 58.)

Kyselylomakkeeseen tulee sisältyä saatekirje, kyselylomakkeen lisäksi. Saatekirjeen tehtävänä on motivoida kyselyyn vastaajaa osallistumaan kyselyyn. Saatekirjeen tulee olla sisällöltään lyhyt ja hyvän tavan mukaisesti laadittu. Saatekirjeessä tulee ilmoittaa kyselyn toteuttaja, tutkimuksen tavoite ja käyttötapa. Saatekirjeessä on hyvä mainita mihin mennessä kyselyyn tulee vastata. Lisäksi on hyvä mainita kyselyyn liittyvien tietojen ehdottomasta luottamuksellisuudesta. (Heikkilä 2014, 59.)

Suljettujen kysymysten hyöty oli nopea vastaaminen ja tulosten tilastoinnin helpottaminen. Asenneasteikkona käytettiin Likertin asteikkoa, jota voidaan kuvata 4- tai 5- portaiseksi asteikoksi, jossa vastauksen ääripäinä on täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä - vastausvaihtoehdot. Otantavirheiden minimoimiseksi kysely tehtiin kokonaistutkimuksena, koska tutkimuksen perusjoukko on pieni. Työhyvinvointikyselyn tulokset esitetään palkkikuvioina sekä prosenttiarvoja käyttäen. (Heikkilä 2014, 59.) Määrällisen tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa, mitkä tekijät edistävät ja heikentävät henkilöstön työhyvinvointia ja millaisena henkilöstö kokee työhyvinvoinnin johtamisen.

Tutkimuskysymykset valikoituivat aikaisemmin henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn pohjalta. Aikaisemmassa työhyvinvointikyselyssä ei kartoitettu teemoja turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus, jotka kuuluvat oleellisesti työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin johtamiseen. Tutkimuskysymysten esitestaus toteutettiin hoitajakollegoillani.

Työhyvinvointi vaikuttaa koko organisaatioon ja työhyvinvointia mitataan erilaisin mittarein. Työhyvinvointia voidaan mitata työhyvinvointikyselyllä. Kerätyn aineiston perusteella saadaan tietoa henkilöstön tämänhetkisestä työhyvinvoinnista sekä asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin edistävästi ja heikentävästi. (Suonsivu 2011, 113 -115.)

Työhyvinvointikyselyn analysoinnin jälkeen toteutin kehitysehdotuksena huoneentaulun toimeksiantajan esihenkilöille. Huoneentaulun avulla esihenkilöt voivat yhteistyössä henkilöstön kanssa pyrkiä edistämään henkilöstön työhyvin-

vointia ja työhyvinvoinnin johtamista sekä vähentämään työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia tekijöitä.

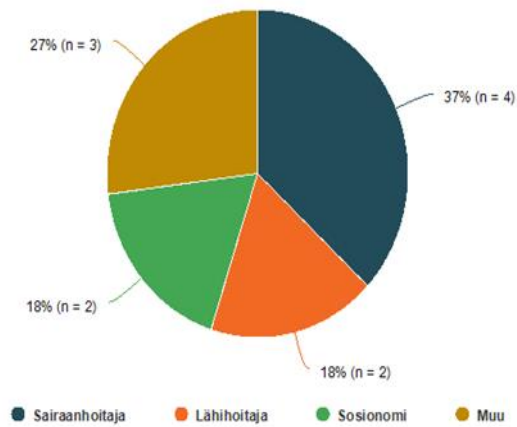
9 Kyselyn tulokset

Tässä luvussa käsitellään Webropol-verkkokyselyn avulla saatuja tuloksia. Opinnäytetyössä käytetty työhyvinvointi verkkokysely toteutettiin sähköisesti Webropolilla kysely- ja raportointimenetelmää käyttäen. Työhyvinvointikysely (liite 1) sisälsi strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä, (4) taustakysymystä ja (32) väittämää. Väittämiin tuli arvioida juuri tämän hetken kuvaus asteikolla 1-5. Asteikon kuvaus oli seuraavanlainen 1= täysin erimieltä 2=Jokseenkin eri mieltä 3=Jokseenkin samaa mieltä 4= Täysin samaa mieltä 5= En samaa enkä eri mieltä. Kyselyn kysymykset oli jaettu eri aihealueisiin, joita olivat: turvallisuus, yhteisöllisyys ja työhyvinvoinnin johtaminen.

Webropol-verkkokyselyn linkki ja saatekirje lähetettiin opinnäytetyön toimeksiantajan toiminnanjohtajalle. Kyselytutkimus lähetettiin 43 työntekijälle. Kyselytutkimuksen vastausajaksi sovittiin kaksi viikkoa. Määräajassa vastanneiden kokonaismäärä oli 11.

9.1 Kyselyyn osallistuneiden taustatiedot

Taustakysymyksiä työhyvinvointikyselyssä olivat ikä, sukupuoli, koulutus, työsuhteenlaatu. Kyselyyn vastanneet olivat iältään alle 30 – 50+ vuotiaita. Vastaa- jista yli 80 % oli naisia. Kyselyyn vastanneista 37 % vastasi työskentelevänsä sairaanhoitajana, 18 % lähihoitajana ja 18 % sosionomina. Vastaa- jista 27 % edusti muita ammattiryhmiä. (Kuvio 4.) Vastaa- jista 60 % työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja 40 % vastaa- jista työsuhde oli määräaikai- nen.



Kuvio 4. Vastaajien koulutustausta (n=11).



Kuvio 5. Vastaajien työsuhteen laatu (n=11).

9.2 Työturvallisuus, toimintatavat ja lähimmän esihenkilön työhyvinvoinnin johtaminen

Kyselyn väittämiin 1. Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa asiakkaan taholta Kokemukseen väkivallasta vastaajista (70 %) oli kokenut, ettei ole kohdannut työssään henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Väittämä 2. Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Vastaajista (20 %) oli kokenut kohdanneensa henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Vastaajista (80 %) ei ollut kokenut fyysistä väkivaltaa asiakkaiden taholta. Vastaajista (10 %) vastasi väittämään myönteisesti. Väittämä 3. Olen kokenut henkistä väkivaltaa ja kiusaamista työyhteisössä. Vastaajista (80 %) ei ollut kokenut henkistä väkivaltaa ja

kiusaamista työyhteisössä lainkaan. Vastaajista (10 %) vastasi väittämään myönteisesti.

Väittämä 4. Voin toteuttaa työtäni ergonomisesti. Kyselyn mukaan työergonomia toteutuu lähes kaikkien vastaajien mielestä. Osa vastaajista oli kokenut puutteita työergonomian osalta. Väittämä 5. Saan riittävästi perehdytystä työtehtäviini. Vastaajista (70 %) oli kokenut saavansa työtehtäviin perehdytystä riittävästi. Vastaajista (30 %) työtehtäviin perehdytyksessä olisi parantamisen varaa. Avoin kysymys 6. Mitä haluat sanoa työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Vastaajat nostivat esille huolen toimitilojen turvallisuudesta.

” Puutteelliset työtilat ja joidenkin toimitilojen sisäilmaongelmat täytyisi huomioida paremmin, jotta työntekijöiden työkykyisyys ja terveys säilyisi”.

Väittämä 8. Kannustamme toisiamme. Vastaajista noin (80 %) oli kokenut pääosin työyhteisön kannustavana ja rakentavan palautteen antamista onnistuneena. Väittämä 9. Annamme rakentavaa palautetta toisillemme. Vastaajista (20 %) vastaajista oli kokenut, että juuri rakentavan palautteen antamisessa on ollut selkeitä puutteita. Väittämä 10. Työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt ja niitä noudatetaan. Vastaajista (90 %) oli kokenut, että työyhteisössä on yhteiset pelisäännöt ja niitä on noudatettu.

Väittämä 11. Työyhteisössäni on yhteiset pelisäännöt ja niitä noudatetaan. Vastaajista (90 %) oli sitä mieltä, että työyhteisön epäkohtiin uskalletaan puuttua. Väittämä 12. Voin vaikuttaa työyhteisöni asioihin riittävästi. Vastaajista (90 %) oli kokenut, että työyhteisön asioihin pystyi riittävästi vaikuttamaan ja työkavereihin luottamaan. Väittämä 14. Arvostamme toistemme mielipiteitä. Vastaajista lähes kaikki arvostivat toistensa mielipiteitä työyhteisössä. Väittämä 15. Kuuntelemme toisiamme aidosti. Vastaajista (90 %) oli kokenut, että työyhteisössä kuunnella aidosti työkavereita. Väittämä 16. Tervehdimme toisiamme. Vastaajista (90%) oli kokenut, että työyhteisössä tervehditään.

Väittämä 17. Puhumme toisillemme kunnioittavasti. Vastaajista (90 %) oli kokenut työyhteisössä toteutuvan kunnioittavasti keskustelemisen taidon. Väittämä

18. Osaamme pyytää anteeksi tarvittaessa. Vastaajista (90%) oli asiasta samaa mieltä. Väittämä 19. Neuvomme toisiamme rakentavasti. Vastaajista (60%) oli kokenut, että työyhteisössä annettiin neuvoja rakentavasti. Avoimen kysymyksen kautta oli noussut esille työssä viihtymisen tärkeys. Asioiden jakaminen työyhteisössä ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen oli koettu tärkeäksi voimavaraksi. Epäkohdaksi työyhteisön vuorovaikutuksesta oli nostettu esille epäasiallinen selän takana puhuminen ja avoimen, rakentavan keskustelun puute.

”Työyhteisö on yksi tekijä työssä viihtymiseen. Asioiden jakaminen on tärkeää ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen.”

”Monenlaisia vuorovaikutustyyplejä työyhteisössä on, jos koko järjestöä tarkastellaan ja ajoittain kuulee varsin kipakoitakin kommentteja toisista puhuttavan, vaikkei itse osallisena tilanteissa olekaan. Eli ns. selän takana puhumista tuntuu jonkin verran olevan eikä asioita osata aina rakentavasti ja avoimesti keskustella. Toki on paljon hyväkin vuorovaikutusta.”

Vastaajista (50 %) oli kokenut saavansa rakentavaa palautetta lähimmältä esihenkilöltään. Vastaajista lähimmän esihenkilön kannustavana oli kokenut (60 %) vastaajista. Vastaajista (40 %) oli kokenut esihenkilön antamassa kannuksessa puutteita tai kannustamista ei ole ollut lainkaan. Luotettavuutta lähintä esihenkilöä kohtaan oli kokenut (70 %) vastaajista. Vastaajista (20 %) oli kokenut vähäistä luotettavuutta lähintä esihenkilöä kohtaan.

Vastaajista (50 %) on kokenut, että lähin esihenkilö on aidosti kiinnostunut henkilöstön työhyvinvoinnista. Vastaajista (30 %) arvioi, ettei henkilöstön vapaaajan hyvinvointi kiinnostanut lainkaan lähintä esihenkilöä. Yli (60 %) vastaajista oli kokenut, että lähin esihenkilö ottaa rauhallisesti vastaan palautetta, joka koskee esihenkilön omaa työtä. Vastaajista (60 %) oli kokenut lähimmän esihenkilön kannustavan osallistumaan koulutuksiin ja itsensä kehittämiseen.

(50 %) vastaajan mielestä lähin esihenkilö oli puuttunut työtä kuormittaviin epäkohtiin viipymättä. (60 %) vastaajasta kokemuksen mukaan lähin esihenkilö rohkaisee tuomaan omat mielipiteet työyhteisössä esille. Vastaajista (50 %) lähin esihenkilö iloitsee työyhteisön onnistumisista. (10 %) vastaajista ei tukenut tätä väittämää lainkaan. Vastaajista (50 %) oli sitä mieltä, että esihenkilö osaa

keskustella rakentavasti ikävistäkin asioista. Vastaajista vajaa puolet (40 %) oli ollut väittämästä jokseenkin eri mieltä.

9.3 Organisaation visio, tavoite ja strategia

Organisaation vision oli tiennyt (90 %) kyselyyn vastanneista. Organisaation strategian oli tiennyt (70 %) vastaajista. Vastaajista (20 %) organisaation strategiaa ei ollut selkeä. Organisaation tavoitteen oli tiennyt yli puolet vastaajista. Vastaajista (10 %) oli kokenut, ettei organisaation tavoite ole selkeä.

Avoimeen kysymyksen kautta on noussut esille, että henkilöstö odottaa järjestön hallituksen jäseniltä aktiivisempaa osallistumista yhteiseen toimintaan. Erityisesti on toivottu hallituksen osallistumista erilaisiin järjestön tapahtumiin.

” Hallituksen jäsenet voisivat tulla enemmän mukaan toimintaamme. esim. erilaisiin tapahtumiin.”

Esihenkilöiden työskentely oli koettu varsin ”kirjavana”. Vastaajat olivat kokeneet, että epäselvyyttä ilmenee esihenkilöiden vastuiden ja päätösten tekemisen suhteen. Hämmennystä henkilöstössä herätti, ettei tiedetä kuka päättää ja mitä päättää.

”Esihenkilö työskentely varsin kirjavaa riippuen kuka esihenkilönä toimii ja tässäkin tuntuu olevan välillä epäselvyyttä kuka lopulta päättää ja mitä.”

Johtaminen, organisaation arvot ja visiot ovat keskeisiä asioita työhyvinvoinnin johtamisessa. Visio, tavoitteet ja strategia olisi hyvä ottaa henkilöstön kanssa puheeksi, niin että jokainen tietää mitä työntekijöiltä odotetaan. Näin tiedetään suunnitella ja johtaa toimintaa. (Rauramo 2012, 132).

10 Opinnäytetyön tuotos

Opinnäytetyön tuotoksena toteutettiin huoneentaulu (Liite 2) työhyvinvoinnin päivittäiseen kehittämiseen työyhteisössä. Huoneentaulu laadittiin kyselyaineiston pohjalta sekä kirjallisuutta hyödyntäen. Huoneentaulu on mukailtu työhyvinvoinnin aakkosista (Opettajien Ammattijärjestö OAJ 2023). Huoneentaulu on koottu kyselyn tuloksien perusteella, sekä opinnäytetyöhön liittyvien teemojen yhteisöllisyys, arvostus ja työhyvinvoinnin johtaminen mukaan. Huoneentaulu on tarkoitettu esihenkilöiden käyttöön, tukemaan työhyvinvointia arjessa, sen kehittämistä ja johtamista työyhteisössä.

11 Pohdinta

11.1 Tulosten tarkastelu ja pohdinta

Tulosten perusteella voidaan päätellä, että henkilöstön työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat asianmukainen työturvallisuus ja työergonomian toteutuminen. Työterveyslaitoksen mukaan hyvä työergonomia vaikuttaa positiivisesti työn tuottavuuteen ja työturvallisuuteen (Työterveyslaitos 2023.)

Omaan työhön vaikuttaminen, luottamus työkavereita kohtaan, toisten mielipiteiden huomiointi sekä hyvät käytöstavat nähdään kyselyn mukaan edistävän työhyvinvointia. Rakentavan palautteen antaminen työyhteisössä kannustaa työn kehittämiseen ja luo onnistumisen kokemuksia (Rauramo 2012, 135-136.) Henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista huolehtiminen vaikuttaa yksilön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Yksilön työhyvinvoinnilla on myös epäsuora vaikutus työyhteisön työhyvinvointiin. Siksi omasta työhyvinvoinnista huolehtimisella on keskeinen rooli työhyvinvoinnin kannalta. (Työterveyslaitos 2023). Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön edistää yksilön työssä kehittymistä ja työhyvinvointia. Yksilön osaamista tukeva johtaminen puolestaan lisää luottamusta ja luo avointa ilmapiiriä työyhteisössä (Rauramo 2012,156-157.)

Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen ja epäkohtiin puuttuminen vaikuttavat kyselyn mukaan työhyvinvointiin edistävästi. Yhteiset pelisäännöt tukevat yhteisöllisyyttä työyhteisössä. Selkeät toimintaohjeet selkeyttävät työyhteisön

pelisääntöjen noudattamista. Luottamus ja yhteisöllisyys työyhteisössä vahvistaa työyhteisön henkistä tilaa, joka tukee työyhteisön perustehtävää ja työhyvinvointia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 82, 30-31).

Kyselyn tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista luottaa lähimpään esihenkilöön. Myönteisenä asiana koetaan myös, että lähin esihenkilö kykenee ottamaan vastaan palautetta esihenkilönä toimimisesta. Kärkkäisen (2005) mukaan yhteisöllisyyden johtamista vahvistavat luottamus, vastuun jakaminen, yhteiset arvot ja oikeudenmukaisuus työyhteisössä. Työhyvinvointia lisää lähimmän esihenkilön antama kannustus osallistua koulutuksiin ja itsensä kehittämiseen. Kärkkäisen mukaan työntekijöiden kehittymistä, uuden oppimista sekä tiimioppimista voidaan tukea yhteisöllisyyden johtamisella (Kärkkäinen 2005, 76–82.)

Myönteisenä tuloksena voidaan pitää, että organisaation visio ja strategia on suurimmalle osalle työntekijöistä melko selkeä. Manka & Manka (2022) mukaan työhyvinvointia voidaan edistää organisaation näkökulmasta henkilöstön mielipiteen huomioimisella strategioita laatiessa. Näin voidaan vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon ja asetettujen tavoitteiden toteutumiseen työssä. (Manka & Manka 2022, 71.)

Kyselystä ilmenee työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä kiusaaminen, työtilojen toimimattomuus, sisäilmaongelmat ja perehdytyksen vähäisyys. Lisäksi työyhteisössä koetaan epäkohdaksi epäasiallinen ns. selän takana puhuminen. Työturvallisuuslaki velvoittaa esihenkilöä seuraamaan ja puuttumaan välittömästi, työyhteisössä kohdattuun henkiseen väkivaltaan, häirintää ja syrjintään. (Manka & Manka 2022, 37.)

Työntekijät, jotka kokevat kielteistä sosiaalista käyttäytymistä työpaikalla, kokevat herkemmin uupumisen, ahdistuksen ja masennuksen. Työhyvinvoinnin johtamisen osalta kyselyssä ilmenee työhyvinvointia heikentävänä tekijänä lähimmän esihenkilön vähäinen kiinnostus työntekijöiden työhyvinvointia kohtaan. Kyselyn tuloksista voidaan nostaa esille lähimmän esihenkilön hidas reagointi työn kuormitukseen liittyvissä tekijöissä, joka osaltaan heikentää työhyvinvointia.

Rauramon mukaan esihenkilö voi edistää arvostuksen johtamista ja työn mielekkyyttä työolojen terveellisyydellä ja turvallisuudella. Selkeät määritellyt tavoitteet, työtehtäviin vaikuttamismahdollisuudet, työnkuormituksen huomioiminen sekä tuki ja kannustaminen edistävät arvostuksen tunnetta ja työn mielekkyyttä. (Rauramo 2012, 124–127.)

Työhyvinvointia heikentävänä asiana koetaan lähimmän esihenkilön ”tietämättömyys” tehdä päätöksiä ja ottaa vastuuta. Tutkimusten mukaan työhyvinvointia edistävä johtaminen vaatii esihenkilöltä ymmärrystä, rohkeutta ja aitoa kohtaamista työntekijöitä kohtaan. (Grönlund & Stenbock - Hult 2014, 36; Työterveyslaitos 2023.)

Kyselyn tuloksista ilmenee työhyvinvointia heikentävänä asiana organisaation hallituksen passiivinen osallistuminen järjestön toimintaan sekä organisaation asettamien tavoitteiden epäselvyys. Organisaatio tasolla työhyvinvointia voidaan parantaa tavoitteellisella työskentelyllä. Strateginen työn suunnittelu, henkilöstön voimavarojen huomioiminen ja työhyvinvoinnin seuraaminen vahvistavat henkilöstön työhyvinvointia. (Manka & Manka 2022 114-115.)

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston mukaan työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat huono työn suunnittelu, organisointi ja johtaminen. Liiallinen työ määrä, työtehtävien epäselvyys, työsuhteen epävarmuus, kiusaaminen ja työyhteisön tuen puute vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Organisaatio tasolla huono työhyvinvointi lisää työntekijöiden poissaoloja ja työtapaturmien alttiutta. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2023.)

Työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta voidaan lähteä kehittämään henkilöstön työhyvinvointia Työhyvinvoinninportaat toimintamallin mukaan. Tulosten perusteella työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä koettiin kiusaaminen ja epäasiallinen käytös. Kiusaamisen kokemus ja epäasiallinen käytös työyhteisössä liittyy yhteisöllisyyden portaaseen. Yhteisöllisyysportaan vahvistamisella voidaan tukea työyhteisöä, yhteishenkeä ja johtamista. Tulosten mukaan työhyvinvointia heikentävänä tekijänä koettiin työtilojen toimimattomuus, sisäilmaongelmat ja

perehdytyksen vähäisyys. Nämä tekijät liittyvät työhyvinvointi ja turvallisuus portaaseen.

Turvallisuusportaan vahvistamisella voidaan tukea turvallista työympäristöä ja sujuvoittaa työ- ja toimintatapoja. Tuloksista ilmeni kehitettävää johtamisessa ja organisaatio tasolla. Työhyvinvoinnin portaat osaamisen ja arvostuksen portaiden vahvistaminen, tukee johtamisen ja organisaation kehittämistä ja arvo pohjaa. (Rauramo 2012, 15.)

11.2 Luotettavuus ja eettisyys

Reliabiliteetilla eli luotettavuudella mitataan tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimustulosten tarkkuutta. Luotettavuutta tulee arvioida toistettavuudella samankaltaisiin tuloksiin. Luotettavuus tutkimusta tehdessä tarkoittaa, että tutkijalla on kriittinen ja tarkka työskentelyote. Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan, että tutkimuksen tarkoituksena on se mitä tutkimuksella oli tarkoituskin selvittää. Tutkimuksen validiutta voidaan varmistaa huolellisella suunnittelulla ja tarkalla tiedonkeräämisellä. Tutkimuksen validiteettia vahvistavat tarkka kohderyhmän kuvaus, tutkittavan asian yksiselitteinen mittaaminen niin, että se vastaa kokonaisuudessaan tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 27–28). Opinnäytetyössäni olen käyttänyt luotettavia lähteitä ja tarkastellut tutkimustuloksia kriittisesti. Olen suunnitellut ja käyttänyt aikaa tutkimusten lukemiseen ja tarkasteluun. Olen työssäni kuvannut selkeästi tutkimuksen kohderyhmän ja tutkittavan asian, tutkimuskysymyksineen. Tutkimuskysymysten esitestauksen jälkeen muokkasinkin kysymyksiä saadun palautteen mukaisesti.

Aiheeseen syvällisesti perehtyminen lisää luotettavuutta (Juuti & Puusa 2020,143). Vahvistettavuudella eli luotettavuudella tarkoitetaan prosessin eri vaiheiden kirjaamista koko prosessin ajan (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Vahvistettavuutta voidaan arvioida aiheesta aikaisemmin tehtyjen tutkimusten pohjalta (Kylmä & Juvakka 2007, 129).

Opinnäytetyöni nivoutuu työhyvinvoinnin ympärille. Työhyvinvointi on kiinnostanut minua aiheena koko työurani ajan. Olen perehtynyt aiheeseen tutkimusten

ja ammatillisten julkaisujen kautta. Opinnäytetyöni toimeksi antaja on aikaisemmin toteuttanut työhyvinvointiin liittyvän kyselyn henkilöstölle. Pehdyin aikaisemmin toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksiin ja peilasin niitä tutkimustietoon. Mielestäni työhyvinvointiin vahvasti liittyvät teemat turvallisuus, yhteisöllisyys ja arvostus sekä esihenkilön työhyvinvoinninjohtaminen vaativat lisää tarkastelua. Näin tutkimusasetelma ja kysely rakentui näiden pohjalta.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkijan tulee tutkimustyössään noudattaa yleisiä eettisiä periaatteita. Ihmiseen kohdistuvilla eettisillä periaatteilla tarkoitetaan tutkijan kunnioitusta tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kohtaan sekä tutkimuksen toteuttamista siten, ettei tutkimuksesta aiheudu haittaa tutkittavana oleville henkilöille tai yhteisöille. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen tulee herättää tutkittavien henkilöiden luottamus tutkimuksen tekijää kohtaan. Tietoon perustuva suostumus on tutkimuksen keskeisin eettinen periaate (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–8.)

Eettisyyttä arvioidaan koko ajan opinnäytetyön prosessin edetessä. Aineiston kokoaminen, käsittely ja asianmukainen säilyttäminen kuuluvat opinnäytetyön lähtökohtiin. Eettisyyden yleisiin periaatteisiin kuuluu tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeiden kunnioittaminen. Itsemääräämisoikeudella tarkoitetaan, että tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista. Suostumus tutkimukseen pyydetään tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä sekä lisäksi organisaatiolta, joita kyselyyn osallistuvat henkilöt edustavat. (Vilka 2021,15, 115.).

Kyselyä tehdessä tulee huomioida kyselyyn osallistuvien henkilöiden yksityisyys. Kyselyn toteuttajan tulee antaa kyselyyn osallistuville henkilöille tietoa tutkittavasta aiheesta ja kyselyn tarkoituksesta. Kyselyyn osallistuvalla annetaan näin mahdollisuus valita, osallistuuko hän kyselyyn vai ei. Kyselyyn osallistujille tässä tutkimuksessa korostetaan, että henkilötietoja pyritään keräämään mahdollisimman vähän, näin turvataan yksityisyyden suoja. Kyselyä tehdessä tarvitaan aina osallistuvien suostumus osallistumiseen ja osallistuvien antamien tietojen käyttöön opinnäytetyössä. (Vilka 2021, 117; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–8; Heikkilä 2014,29).

Tässä opinnäytetyössä on noudatettu eettisiä periaatteita ja kunnioitettu tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta. Kyselyn saatekirjeessä on tuotu esille kyselyn tarkoitus, kyselyyn osallistumisen perustuminen vapaaehtoisuuteen ja vastaaminen anonyymina. Tutkija on perehtynyt opinnäytetyön aiheeseen teorian ja tutkimustiedon kautta. Tutkija on kirjannut tarkasti opinnäytetyön prosessin vaiheet koko prosessin ajalta. Opinnäytetyön teoriatietoa kerätessä on käytetty hyviä tieteellisiä käytäntöjä, asianmukaisia lähdeviittauksia ja pyritty käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä.

Tutkimuslupa on haettu opinnäytetyön kehittämistyötä varten. Tutkimuskohteenä olevan organisaation tutkimusluvan on allekirjoittanut Mielenterveydentuki Ry:n toiminnanjohtaja.

11.3 Työhyvinvoinnin kehittämisehdotukset

Kehittämiskohteita kyselyn tulosten perusteella ovat nolla toleranssi kiusaamisen suhteen, yhteisöllisyyden vahvistaminen entisestään, rakentavan palautteen antaminen ja esihenkilön nopeampi reagoiminen työyhteisön epäkohtiin. Kiusaamisen kokemus tulisi ottaa puheeksi, sillä jokainen yksilö kokee kiusaamisen omalla tavallaan. Yhteisöllisyyden vahvistaminen myös lisää yksilön voimavaroja sekä työhyvinvointia ja joka heijastuu koko työyhteisöön. Rakentavan palautteen antaminen puolestaan vahvistaa oppimista ja tiedon jakamista työyhteisössä. Esihenkilön nopea reagointi työssä ilmenneisiin epäkohtiin edistää työyhteisössä arvostuksen tunnetta ja työn mielekkyyttä.

11.4 Jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimusaiheena esitetään kyselyä työpaikkakiusaamisesta ja kiusaamisen kokemuksista työyhteisössä. Kiusaamista ilmenee eritavoilla ja jokainen yksilö kokee kiusaamisen omalla tavallaan. Jokaisen yksilön omakohtainen tuntemus on yhtä tärkeä ja se tulisi huomioida työyhteisössä ja toimintavoissa.

Lähteet

- Bergstedt, Kelsey. 2020. Leadership strategies to promote frontline nursing staff engagement. 2020 Nursing Management 51(2):p 48-53, February2020.https://journals.lww.com/nursingmanagement/fulltext/020/02000/leadership_strategies_to_promote_frontline_nursing.11.spx.16.5.2023.
- Eurofound. 2023. <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/working-conditions-and-sustainable-work#recent-updates>.16.5.2023.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2023a. Psykologiset riskit ja stressi työpaikalla. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.23.5.2023.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2023b. Tehtävät ja visio. <https://osha.europa.eu/fi/about-eu-osha/what-we-do/mission-and-vision>. 16.5.2023.
- Grönlund, A. & Stenbock – Hult, B. 2014. Nursing personnel's views of health promoting leadership/Vardpersonalens syn på hälsofrämjande ledarskap. Nordic Journal of Nursing Research (Vol.34, issue 1). UK: Sage Publications Ltd. <https://urly.fi/3a4b>.23.5.2023.
- Harmoinen, M. 2014. Arvostava johtamien terveydenhuollossa. Tampereen Yliopisto. Terveystiede. Väitöskirja.<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/96359>.19.5.2023.
- Heikkilä-Tammi, K.2022.Työhyvinvoinnin laaja-alainen malli. Tampereen yliopisto. <https://blogs2.abo.fi/hyvinvoivahoivaopas/mita-on-tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-laaja-alainen-malli>. 22.1.2022.
- Heikkilä, Tarja. 2014.Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1996. Tutki ja kirjoita.10. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Jia Rung, W., Iwanaga, K., Chan, F., Lee, B., Chen, X., Walker, R., Fortuna, K. L., Brooks, J. M. 2023. Positive Organizational Psychology Factors as Serial Multiple Mediators of the Relationship between Organization Support and Job Satisfaction Among Peer Support Specialists. Journal of Occupational Rehabilitation, Mar2023; 33(1): 121-133.25.4.2023.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020.Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.Tallinna: Gaudeamus.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Klemetti-Talvinen O.2021. Sosiaali- ja terveysalan turvallisuusosaaja. Opas sosiaali- ja terveysalan turvallisuuden kehittämiseen. Suomen Painogentti Oy Vilkka, H. & Airaksinen.
- Kurttila, M., Laane, T., Saukkola, K. & Tranberg, T. 2010. Arvostus. Helsinki: Pro Tammi.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Kärkkäinen, M. 2005. Yhteisöllinen johtaminen esimiehen työvälineenä. Helsinki: Edita.

- Lehtonen, O-P, Saarni, S., Kinnunen, J. & Kinnunen, M. Johtaminen hyvinvointialueella. Miten ratkaista henkilöstöpula? 2023. Helsinki: Alma Talent.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.
- Maslow, A. 2019. Theory of Human Motivation. HN Publishing.
- Mertala, S., & Terävä, K. 2022. Yhteisöllinen työhyvinvointi: YTY-hankkeen havainnot psykiatrisesta asumiskuntoutuksesta.
- Nielsen, K. & Yarker, Y. 2022. Työntekijöiden kokemus esimieskäyttäytymisestä – tuki vai este työhön paluumatkalla CMD:n kanssa? Laadullinen tutkimus. Julkaisija: Informa UK Limited Taylor&Franci Group. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2145622>. 28.5.2023.
- Kinnunen, K., Nissilä, Maija-Leena & Rösenström, Minna. Ota haltuun työhyvinvoinnin aakkoset! Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/hyvinvoinnin-abc.pdf> 23.4.2024.
- Otala, L. & Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijän. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023a. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 20.6.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2023b. <https://stm.fi/-/tyo2030-ohjelma-kokosi-viisi-ratkaisua-menestyvaan-tyoelamaan>. 20.6.2023.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNI press. EU.
- Suutarinen M. & Vesterinen P-L. Työhyvinvoinnin johtaminen. 2010. Keuruu: Otava.
- Terävä, K. & Mäkelä – Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointiatukemassa. Kuntoutusäätiö. Tampere: Tammeprint. Oy.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. [Http://www.pro.tsv.fi/tenk/htkfi.pdf](http://www.pro.tsv.fi/tenk/htkfi.pdf). 24.9.2010.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. 3. julkaisu: Helsinki. https://www.tenk.fi/sies/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakarvioinnin_ohje_2019.pdf 22.1.2022.
- Työterveyslaitos. 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Multiprint Oy. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytannota.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 19.2.2022.
- Työterveyslaitos. 2022. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta/> 19.2.2022.
- Työterveyslaitos. 2023a. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>. Kuntoutus, 39(2), 36-42. <https://doi.org/10.37451/kuntoutus.113354>. 10.9.8.2023.

- Työterveyslaitos.2023b. Kokonaisvaltainen ergonomia. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia>. 10.9.8.2023.
- Työterveyslaitos. 2023c. Mitä kuuluu hyvinvointialueiden työhyvinvoinnille 2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/148158/TTL_978-952-391-148-2.pdf?sequence=5&isAllowed=y. 9.8.2023.
- Työterveyslaitos. 2023d. Työkykyjohtaminen – yhteistyöllä työhyvinvointia. [hyvinvointi//työkyky johtaminen](https://www.ttl.fi/tyo-ja-tyokyky/tyo-kyky-johtaminen).22.2.2022.
- Työterveyslaitos. 2023e.Työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi verkkovalmennus. [https://www.ttl.fi/koulutus/verkkovalmennus/tyopaikkakiusaamisen nollatoleranssi-verkkovalmennus](https://www.ttl.fi/koulutus/verkkovalmennus/tyopaikkakiusaamisen-nollatoleranssi-verkkovalmennus).22.2.2022.
- Työturvallisuuskeskus.2022a. Työympäristö. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto#5397c900](https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden-perusteet/tyoymparisto#5397c900).13.6.2022.
- Työturvallisuuskeskus. 2022b.Työhyvinvoinnin portaat. [https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle /tyohyvinvoinnin_portaat#6b372bc7/11](https://ttk.fi/koulutukset/tilaa_koulutus_tyopaikalle/tyohyvinvoinnin-portaat#6b372bc7/11).2.2022.
- Työturvallisuuslaki. 2002. Finlex. [https://www.finlex.fi/fi/laki/ ajantasa/2002/20020738](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738).25.2.2022.
- Työturvallisuuden valvontalaki 2006. [https://www.finlex.fi/fi/laki /ajantasa/2006/20060044](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044).25.2.2022.
- Työsuojeluhallinto. 2010.Turvallisuusjohtaminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35.Tampere: MultiprintOy.[https://www.tyosuojelu.fi/docu- ments/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen.28.3.2022. n_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2426906/Turvallisuusjohtaminen.28.3.2022.n_TSO_35.pdf/ef0c3554-4593-49d6-9530-64c28f404cb0).
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Suomalaisen johtamisen tila ja tulevaisuus. 2020.[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/han- dle/10024/160870/TEM_oppaat_9_2018_Suomalaisen_johtami- sen_tila_ja_tulevaisuus_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160870/TEM_oppaat_9_2018_Suomalaisen_johtamisen_tila_ja_tulevaisuus_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Työ- ja elinkeinoministeriö.2022. Työolobarometri2022. [https://julkaisut. valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/ TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164237/TEM_2022_46.pdf?sequence=1&isAllowed=y).10.9.8.2023.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. Työelämä 2020 hanke. <https://tem.fi/tyoelama-2020-2013-2019>.20.3.2023.
- Vesterinen, P.2006 toim. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2021.Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Työhyvinvointikysely

1. Ikäryhmä – alle 30, 30-29, 40-49, 50+
2. Sukupuoli – Nainen, mies, muu, en halua kertoa
3. Koulutus – Sairaanhoitaja, Lähihoitaja, Sosionomi, Muu
4. Työsuhteen laatu – Toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen
5. Turvallisuus - Arvioi miten juuri tällä hetkellä seuraavat väittämät kuvaavat työturvallisuutta työyksikössäsi 1,2,3,4,5.

Kohtaan työssäni henkistä väkivaltaa asiakkaiden taholta.
Kohtaan työssäni fyysistä väkivaltaa asiakkaiden taholta.
Olen kokenut työyhteisössäni henkistä väkivaltaa ja kiusaamista.
Voin toteuttaa työtäni ergonomisesti.
Saan riittävästi perehdytystä työtehtäviini.

6. Mitä haluat sanoa työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta?
7. Yhteisöllisyys - Arvioi miten juuri tällä hetkellä seuraavat väittämät kuvaavat yhteisöllisyyttä työyksikössäsi. 1,2,3,4,5.

Kannustamme toisiamme.
Annamme rakentavaa palautetta toisillemme
Työyhteisössäni on yhteiset pelisäännöt ja niitä noudatetaan.
Työyhteisössäni uskalletaan puuttua epäkohtiin.
Voin vaikuttaa työyhteisöni asioihin riittävästi.
Voin luottaa työkavereihini.
Arvostamme toistemme mielipiteitä.
Kuuntelemme toisiamme aidosti.
Tervehdimme toisiamme.
Puhumme toisillemme kunnioittavasti.
Osaamme pyytää anteeksi tarvittaessa.
Neuvomme toisiamme rakentavasti.

8. Mitä haluat sanoa työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä?
9. Työhyvinvoinnin johtaminen - Arvioi miten juuri tällä hetkellä seuraavat väittämät kuvaavat lähimmän esihenkilön toimintaa.
1,2,3,4,5.

Saan riittävästi rakentavaa palautetta lähimmältä esihenkilöltäni.
Lähin esihenkilöni kannustaa minua.
Lähin esihenkilöni on luotettava.
Lähin esihenkilöni kyselee työstäni riittävästi.
Lähin esihenkilöni on kiinnostunut siitä, kuinka voin työssäni.
Lähin esihenkilöni on kiinnostunut siitä, kuinka voin vapaa-ajallani.
Lähin esihenkilöni ottaa palautetta vastaan rauhallisesti, joka koskee hänen omaa työtään.
Lähin esihenkilöni kannustaa minua koulutukseen ja itsensä kehittämiseen.
Lähin esihenkilöni puuttuu työtä kuormittaviin epäkohtiin heti niiden ilmaannuttua.
Lähin esihenkilöni rohkaisee tuomaan työyhteisössä omat mielipiteet esille.
Lähin esihenkilöni iloitsee onnistumisistani.
Lähin esihenkilöni keskusteleekin kanssani rakentavasti myös ikävistäkin asioista.
Tiedän organisaation vision.
Tiedän organisaation strategian.
Tiedän organisaation tavoitteet.

10. Mitä haluat sanoa työyhteisön työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta? Vapaa sana.

Työhyvinvoinnin aakkosia parempaan työhyvinvoinnin johtamiseen

A Avoimuus ja luottamus. Avoimuus ja luottamus vahvistavat henkilöstön työhyvinvointia. Tuo esihenkilönä asioita esille, pohtikaa yhdessä asioita henkilöstön kanssa ja rakentakaa luottamusta.

B Best Friend. Hyväksytään erilaisuus. Arvostetaan työyhteisössä erilaisia ajatuksia ja mielipiteitä. Ei tarvitse olla paras kaveri, vaan tulla toimeen kaikkien kanssa.

C Cafe. Henkilöstön kanssa yhdessä vietetty kahvihetki parantaa maailmaa. Puhutaan muustakin kuin työasioista.

E Esihenkilö ja johtaminen. Työhyvinvoinnin johtaminen on jokapäiväistä duunia. Varaa sille aikaa!

F Fiilis. Luodaan yhdessä henkilöstön kanssa yhteishenkeä ja hyvää fiilistä työyhteisöön. Arvioidaan säännöllisesti, kuinka jokainen voi luoda hyvää fiilistä ja energiaa työyhteisöön.

G Go, kollega, go. Anna esihenkilönä positiivista palautetta. Myös negatiivisen palautteen antaminen on tärkeää, mutta muista esittää se rakentavasti. Arvostetaan jokaisen työpanosta.

H Hyvinvointi. Huolehditään omasta hyvinvoinnista.

Kysytään kollegalta – Mitä sinulle kuuluu?

K Käytänteet. Luodaan yhteiset pelisäännöt työyhteisön kesken.

Sovitaan yhteiset toimintamallit ja toimitaan niiden mukaan.

O Osallisuus. Jokaisella olisi oltava vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Esihenkilönä vaali oikeudenmukaisuutta työyhteisössä.

P Perehdytys. Riittävä ja asianmukainen perehdytys työtehtäviin lisää työn sujuvuutta ja työturvallisuutta. Panosta perehdytykseen.

Y Yhteisöllisyys. Yhdessä tekeminen vahvistaa ryhmähenkeä.

Laaditaan yhdessä henkilöstön kesken työn yhteiset tavoitteet ja toimitaan yhdessä tiiminä.

V Vuorovaikutus. Esihenkilö. Kuuntele ja anna usein hyvää palautetta, pienistäkin asioista.

Ä Äkäily. Joskus on huonoja päiviä. Tuo asia rohkeasti esille ja kerro ettei syy ole työkaverin. Ei tule väärinymmärryksiä tai jännitteitä.