

Toni Kinnunen

Työ, työyhteisöt ja johtaminen

- työhyvinvoinnin kulmakivet

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (ylempi AMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

29.3.2016

Tekijä(t) Otsikko	Toni Kinnunen Työ, työyhteisöt ja johtaminen – työhyvinvoinnin kulmakivet
Sivumäärä Aika	41 sivua + 10 liitettä 29.3.2016
Tutkinto	Sosionomi (ylempi amk)
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen
Ohjaaja	TtT lehtori Leena Hannula
<p>Tulevaisuuden kehityssuuntana on ikääntyvän väestön määrän kasvaminen ja työssä käyvien osuuden vähentyminen. Voidaan ajatella, että työssä jaksaminen ja työhyvinvointi tulevat tulevaisuudessa yhä ajankohtaisemmiksi teemoiksi.</p> <p>Opinnäytetyön kohderyhmänä olivat erään Etelä-Suomen kunnan kotihoidon työntekijät. Tarkoituksena oli kuvata kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi kuvattiin yksittäisen työntekijän kokemuksia vaikutusmahdollisuuksistaan työpaikan asioihin sekä sitä miten työyhteisö ja johtaminen vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten työhyvinvointia voisi edistää kohdeorganisaatiossa.</p> <p>Kysely kohdistettiin viiteen kotihoidon yksikköön, jotka valittiin työelämäyhteistyökumppanin kanssa. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kysely kohdistettiin 123 työntekijälle, joista 26 lomaketta palautui. Lomakkeen avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Strukturoiduissa kysymyksissä laskettiin havaintoarvojen määriä.</p> <p>Työntekijät kokivat työhyvinvointinsa hyväksi. Työhyvinvointiin yhdistettiin työhön, työyhteisöön ja johtamiseen liittyvät asiat sekä oma vapaa-aika. Vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa muun muassa asiakastyöhön liittyviin asioihin. Osa vastaajista toivoi kuitenkin, että voisi vaikuttaa enemmän työpaikan asioihin. Työyhteisöllä oli suuri vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Vastaajat toivoivat tiedonkulun parantamista työyhteisössä. Myös johtamisen nähtiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Lähiesimiehet tukivat työntekijöitä hyvin. Kehityskeskusteluja ei ollut käyty kaikkien työntekijöiden kanssa. Johtoryhmän merkitys työhyvinvointitoiminnassa oli osalle vastaajista epäselvä. Muun muassa käytännön työn ymmärtäminen ja resursseista päättäminen nähtiin johtoryhmän tehtäviksi.</p>	
Avainsanat	Työhyvinvointi, vaikuttaminen, työyhteisö, johtaminen

Author(s) Title	Toni Kinnunen Work, work communities and leadership – corner stones of occupational well-being
Number of Pages Date	41 + 10 appendices 29 March 2016
Degree	Master's Degree in Social Services
Degree Programme	Master's Degree Programme in Development and Leadership in Health Care and Social Services
Instructor	Leena Hannula, lecturer PhD
<p>The future trend is toward the amount of aging people increasing and the amount of people in working life decreasing. Coping with workload and occupational well-being can be thought to become increasingly topical themes in the future.</p> <p>The target group of the study comprised the employees of a home care units in a certain municipality in Southern Finland. The aim was to describe the things which affected employees' occupational well-being in the target organization. Another aim was to describe the experiences of individual employee's possibilities to influence at the work place and how the work community and leadership affect the occupational well-being of the employees. The aim was also to discover how you can advance occupational well-being in the target organization.</p> <p>The questionnaires were targeted at five home care units that were selected with a working life collaborator. The study was qualitative and the data was collected by questionnaires which included both open-ended and structured questions. The questionnaires were targeted at 123 employees and 26 questionnaires were returned. The open-ended questions were analyzed using content analysis. In structured questions the frequency of the answers was counted.</p> <p>The employees experienced that their occupational well-being was good. Both work, work community and leadership and also one's free time were connected to occupational well-being. Respondents felt they were able to affect the client work related subjects among other things. However some respondents wished that they could affected more on subjects related to workplace. The work community had a high influence on the occupational well-being of the employees. Respondents wished for a better communication in the work communities. The leadership was also seen to have an impact on occupational well-being. The boss of one's own unit supported the employees well. It turned out that development discussions had not taken place with all employees. The bearing of the management team in occupational well-being related activity was unclear to some respondents. Understanding the field work and deciding on the resources among other things were seen as task that belonged to the management team.</p>	
Keywords	occupational well-being, to influence, work community, leadership

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi käsitteenä	2
2.1	Työn merkitys	2
2.2	Työympäristö	3
2.3	Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöissä	4
2.4	Työhyvinvointi sosiaalisena ilmiönä	5
2.5	Vuorovaikutus työyhteisöissä	6
2.6	Työilmapiirin merkitys	7
2.7	Johtamisen yhteys työhyvinvointiin	8
2.8	Esimiestuen tärkeys	11
3	Kohderyhmänä kotihoidon henkilöstö	13
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	13
4.1	Aineiston keruu	14
4.2	Kyselylomakkeen kuvaus	15
4.3	Aineiston analyysi	17
5	Opinnäytetyön tulokset	19
5.1	Taustatietoja	19
5.2	Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	20
5.3	Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla	21
5.4	Työyhteisön rooli työhyvinvoinnissa	22
5.5	Johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa	23
5.6	Johtoryhmän tehtävät työhyvinvointitoiminnassa	25
5.7	Työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeorganisaatiossa	26
6	Pohdintaa	27
6.1	Tulosten tarkastelua	27
6.2	Tutkimuseettisten kysymysten arviointia	31
6.3	Opinnäytetyön luotettavuus	32
6.4	Opinnäytetyöprosessin arviointia	34
6.5	Jatkotutkimuspohdintaa	35
	Lähteet	37

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Suostumuslomake

Liite 3. Kyselylomake

Liite 4. Taulukko 5. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä

Liite 5. Taulukko 6. Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (esimerkki)

Liite 6. Taulukko 7. Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla (esimerkki)

Liite 7. Taulukko 8. Työyhteisön rooli työhyvinvoinnissa (esimerkki)

Liite 8. Taulukko 9. Johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa (esimerkki)

Liite 9. Taulukko 10. Johtoryhmän tehtävät työhyvinvointitoiminnassa (esimerkki)

Liite 10. Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeorganisaatiossa (esimerkki)

1 Johdanto

Tutkimuksissa on selvinnyt, että hyvä johtaminen, ilmapiiri ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat asioita, jotka vaikuttavat siihen, miten työntekijät kokevat työhyvinvoinnin (muun muassa Tuomela 2007). Silti työhyvinvointi on pohjimmiltaan subjektiivinen käsite (Hyppänen 2013: 171–172; Hirvikoski 2011: 52).

Tulevaisuudessa ikääntyvän väestön määrä tulee kasvamaan ja työssä käyvien osuus tulee vähenemään. Voi ajatella, että työssä jaksaminen tulee tulevaisuudessa yhä ajankohtaisemmaksi teemaksi, sillä nykyisin on nimittäin keskusteltu paljon työurien pidentämisestä. Lisäksi työssä jaksaminen liittyy työpaikan tuloksellisuuteen (Nakari 2003: 191). Panostamalla työhyvinvointiin mahdollistetaan se, että työntekijät voivat saavuttaa parempia tuloksia (Taris – Schreurs 2009: 120). Näin ajatellen työhyvinvointia edistämällä investoidaan tulevaisuuteen ja taataan se, että myös tulevaisuudessa henkilöstö voi hyvin ja työpaikka saavuttaa paremmin sille asetetut tulokset. Tärkeää on se, että henkilöstö voi hyvin työpaikalla. Tämä voi mahdollisesti myös vähentää sairauspoissaoloja ja siitä aiheutuvia kustannuksia (Salminen 2013: 76).

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkasteltiin työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena oli kuvata kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi kuvattiin, miten yksittäinen työntekijä koki vaikutusmahdollisuutensa työpaikan asioihin ja tarkasteltiin, miten työyhteisö ja johtaminen vaikuttivat työntekijöiden työhyvinvointiin kohdeorganisaatiossa. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten työhyvinvointia voisi edistää kohdeorganisaatiossa.

2 Työhyvinvointi käsitteenä

Juutin ja Vuorelan (2002) mukaan työhyvinvointi koostuu monista tekijöistä. Työhyvinvoinnissa keskeisenä on työpaikan ihmiset ja heidän hyvinvointinsa. Hyvinvoiva ihminen pystyy tekemään työtä, mutta sairaana hän ei siihen kykene. Ihmistä voidaan tarkastella psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä näkökulmasta käsin. Kaikki nämä tekijät ovat keskenään vuorovaikutuksessa. (Juuti – Vuorela 2002: 64.)

2.1 Työn merkitys

Tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa on itse työ. Ihmisen täytyisi olla työssä, josta hän on aina haaveillut. Sen pitäisi tarjota sopivasti haasteita ja olla mielekästä. Mielekäs työ tempaisee työntekijän mukaansa ja antaa perustan ihmisen olemassaololle. (Juuti – Vuorela 2002: 67–70.) Haasteiden kohdalla tärkeää on se, kuinka pitkäkestoista kuormitus on (Paasivaara 2009: 17). Työn näkökulmasta myös perusasiat ja rakenteet tulee olla työssä kunnossa. Jokaisen työntekijän tulee tietää oma perustehtävänsä. (Laine 2009: 139.)

Jääskeläisen (2013) väitöskirja-tutkimuksen ideana oli osallistavilla menetelmillä edistää työhyvinvointia, ja tuottaa tietoa kehittämisprosessiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimus toteutettiin Sallassa viidessä paikassa, joita olivat vanhusten palvelukoti, vanhainkoti, terveyskeskuksen vuodeosasto, kehitysvammaisten ja dementiaa sairastavien palvelukoti sekä kotihoito. Työyhteisöissä järjestettiin aluksi tulevaisuusdialogeja aiheeseen liittyen. Niitä seurasivat kehittämiskokoukset ja seurantalaverit. Ajallisesti prosessit kestivät 7kk-1,5vuotta. Vastaajien mukaan työyhteisön perustehtävää pitäisi tarkastella työhyvinvointia kehittäessä. Perustehtävän kirkastaminen, ja sen toteuttaminen tuottivat työn mielekkyyttä. Riittävät henkilöstöresurssit nähtiin keinona toteuttaa perustehtävää. Äkilliset muutokset työvuoroissa tuntuivat kuormittavilta, vaikka työntekijät pystyivät vaikuttamaan työvuoroihin. Vastaajat kokivat matalan palkan työhyvinvointia vähentävänä tekijänä, ja liittivät sen arvostuksen vähyyteen. Vastaajat toivoivat myös vahvaa johtajaa, joka kannustaa ja aktivoi kehittämiseen. Prosessi vahvisti työntekijöiden yhteishenkeä, esimiesten ja työntekijöiden suhteet lähentyivät ja se paransi myös yhteistyötä. (Jääskeläinen 2013: 3, 79–93, 149–152.)

Työhyvinvointiin liittyy se, miten arjen työt saadaan sujumaan (Paasivaara 2009: 17). Arki voidaan määritellä päivittäiseksi todellisuudeksi. Työelämän näkökulmasta kohtaamme työelämän arjessa samanlaisia tai miltei samanlaisia tilanteita, joita ratkaisemme. (Nikkilä – Paasivaara 2007: 7.) Tärkeää on kokea, että työtilanne työpaikalla on hallinnassa. Kaikki työpaikan ihmiset vaikuttavat siihen, minkälainen on työpaikan työhyvinvointi. Kohtelias vuorovaikutus muita työntekijöitä kohtaan, ja työn vaatimusten kohtuullisuus vaikuttavat työntekijöiden työtyytyväisyyteen. (Paasivaara 2009: 17.)

Hyppäsen (2013) mukaan työhyvinvointi syntyy arjen kokemuksista. Ne jakaantuvat kolmeen osaan: työhön, MOVE-tekijöihin ja PALO-tekijöihin. Työ-näkökulma pitää sisällään työn sisällön, merkityksen, menetelmät, johtamisen ja tuen. MOVE-tekijöitä ovat hänen mukaansa motivaatio, osaaminen, voimavarat ja elämäntilanne. PALO-tekijöitä ovat puolestaan palkka, asiakassuhde, luottamus ja osallisuus. Työhyvinvointi on jokaisen työntekijän subjektiivinen kokemus, johon siis edellä esitetyt asiat vaikuttavat. (Hyppänen 2013: 171–172.)

2.2 Työympäristö

Tärkeää on myös, että työympäristö on turvallinen. Työympäristön turvallisuudesta huolehtiminen on työkykyä ylläpitävää toimintaa ja osa työhyvinvoinnin edistämistä. (Paasivaara 2009: 17.) Työ, fyysinen työhyvinvointi ja henkinen jaksaminen liittyvät kokonaistyöhyvinvointiin (Laine 2009: 139–140). Vuoden 2013 työolobarometrissa vastaajia oli 1755 ja vastausprosentti oli 84,1 % netto-otoksesta. Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla elo-syyskuussa 2013. Siinä todettiin, että viimeisten 15 vuoden aikana on kiinnitetty enemmän huomiota muun muassa työntekijöiden terveyteen, työympäristön turvallisuuteen ja ammattitaidon kehittämiseen. Miltei 80 % vastaajista sanoi, että ainakin jossain määrin työpaikoilla huolehditaan osaamisesta ja työympäristön turvallisuudesta. (Lyly-Yrjänäinen 2014: 3.)

Laineen (2013) väitöskirjatutkimuksen yhdessä osassa selvitettiin sitä, mikä on työhyvinvoinnin sidos toimintaympäristöön. Ympäristöön liittyviksi muuttujiksi valikoitui työn mielekkäys, vaikutusmahdollisuudet, työn hallinta ja kiire. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka analysoitiin tilastollisilla menetelmillä. Vanhustenhuollosta kyselyyn osallistui viiden vanhainkodin henkilöstö ja elintarviketeollisuudesta osallistui tuotannon työntekijät. Molemmissa käytettiin myös vertailuaineistoa: vanhustenhuollon vertailuna olivat pelastustoimen johtotehtävät ja elintarviketeollisuuden vertailuna toimi

prosessiteollisuus. Mielenkiintoista tutkimuksen tuloksissa oli se, että työntekijät arvioivat oman hyvinvointinsa hyvin samanlaiseksi siitä huolimatta, että toimialoilla oli työhyvinvointitekijöissä eroja etenkin työn mielekkyydessä ja vaikutusmahdollisuuksissa. Työntekijät olivat sopeutuneet siis ympäristön vaatimuksiin. Työhyvinvointiin vaikuttivat siis myös muut asiat. Näitä voivat olla muun muassa työpaikan hyvä henki ja hyvä esi-
miessuhde. (Laine 2013: 4, 67–68, 165, 180–181.)

2.3 Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työyhteisöissä

Nikkilän ja Paasivaaran (2007) mukaan on tärkeää, että jokaisella työntekijällä on oikeus ilmaista oma mielipiteensä ja tulla kuulluksi asioissa, jotka liittyvät omaan työhön. Tärkeää olisi myös osallistua päätöksentekoon. Osallistuminen vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta. Erityisesti muutostilanteissa on tärkeää saada henkilöstö osallistumaan prosessiin. Työyhteisön kehittämisessä on tärkeää hyödyntää henkilöstön osaamista. (Nikkilä – Paasivaara 2007: 75.) Silti henkilöstön saaminen mukaan aktiiviseen keskusteluun ja vaikuttamiseen voi vaatia aikaa (Järvinen 2001: 41). Dialoginen keskustelu on eräs keino, jolla työntekijöiden kuulluksi tuleminen voidaan mahdollistaa. Yhteisesti ja moniäänisesti muodostettu visio ja toiminta sitouttavat työntekijöitä paremmin työyhteisöön, ja lisäksi motivaatio työtä kohtaan parantuu. Tällä on vaikutusta työpaikan luottamukseen, ilmapiiriin ja yhteishenkeen. (Jääskeläinen 2013: 154.) Heiskasen (2008) tutkimuksessa ilmeni myös se, että työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen oli yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin.

Vuoden 2013 työolobarometrissa palkansaajista noin puolet kokivat, että omalla työpaikallaan he pystyvät hyvin osallistumaan työpaikkansa toiminnan kehittämiseen. 80 % vastaajista koki oman työpaikkansa sellaiseksi, missä voi jatkuvasti oppia uutta. Noin 15 prosenttia palkansaajista koki, että heillä ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa lainkaan työtehtäviin tai – tahtiin. Lisäksi 25 % vastaajista koki, että heillä ei ollut lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon. Sosioekonomisella asemalla oli vaikutusta työssä osallistumisessa, oppimisessa ja vaikutusmahdollisuuksissa; työntekijöiden oli heikompi vaikuttaa työhönsä kuin ylempien toimihenkilöiden. Suurimmalla osalla palkansaajista työkyky oli hyvä. (Lyly-Yrjänäinen 2014: 3.)

Tärkeää on myös se, että työntekijät kokevat tulevansa arvostetuksi työpaikallaan. Arvostetuksi tuleminen on jokaisen ihmisen perustarve. Arvostetuksi tulemiseen vaikuttavat muun muassa palautteen saaminen, tasavertainen kohtelu ja hyväksynnän saami-

nen. Tämä on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työntekijän hyvinvointiin. Ihminen alkaa voimaan pahoin, jos hän kokee, että hänen työtään ei arvosteta. (Paasivara 2009: 14–15.) Hakasen (2011: 44) mukaan kuulluksi tuleminen ja työntekijöiden arvostus liittyvät kokemukseen työn imusta.

2.4 Työhyvinvointi sosiaalisena ilmiönä

Vesterinen (2009) liittää myös sosiaalisen pääoman työhyvinvointiin. Hänen mukaansa henkilöstö ja sen voimavarat kuuluvat organisaation pääomaan. Sosiaalinen pääoma liittyy ihmisten vuorovaikutukseen, vuorovaikutuskanavien määrään, muotoon, laatuun ja vuorovaikutuksen tietoperusteisiin. Tietoperusteisuus liittyy siihen, miten paljon totuudenmukaista tietoa kanavissa on kuljetettavissa ja saatavissa. (Vesterinen 2009: 273.)

Paasivaaran (2009) mukaan työ vaikuttaa myös kotioloihin ja päinvastoin. Tämä johtuu juuri hyvinvoinnin eri osa-alueiden vuorovaikutuksesta toisiinsa. Hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa innostava työ, läheiset ihmissuhteet ja terveelliset elämäntavat. (Paasivaara 2009: 16–17.) Juutin ja Vuorelan (2002) mukaan on tärkeää, että ihmisellä on aikaa perheelle ja vapaa-ajalle. Työ nyky-yhteiskunnassa on vaativaa, ja työntekijän on jatkuvasti opittava uutta. Tällöin aikaa itselle ja perheelle ei välttämättä jää. On ihmisiä, jotka uhraavat itsensä ja perheensä työelämälle. Ihmisen on hyvä tarkastella välillä omaa tilannettaan sekä työn että perhe-elämän kannalta. (Juuti – Vuorela 2002: 77–80.) Työstä irrottautuminen on tärkeää, jotta työntekijä voi hyvin työssään. Näin ainakin oli Sonnentagin, Ungerin ja Nägelin (2013: 166, 176) tutkimuksessa. He tutkivat työntekijöiden työhyvinvoinnin yhteyttä työ- ja ihmissuhdekonflikteihin liittyen; työntekijät kokivat työhyvinvointia, jos pystyivät irrottautumaan työstään. Kun työntekijät kokivat työhyvinvointia, vaikutti se siihen että työntekijöitä ei haitannut työelämän ihmissuhdekonfliktit.

Miettinen-Koivusalon (2011) pro gradu-tutkielmassa tutkittiin muun muassa erään hoidokodin työntekijöiden ja esimiesten kokemaa työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineisto muodostui 12 puolistrukturoidusta haastattelusta. Vastaajat näkivät, että työkavereilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemisessa. Työyhteisön ilmapiiri, avoin kommunikaatio, luottamus, kollegoiden tuki ja yhteiset pelisäännöt nähtiin työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. (Miettinen-Koivusalo 2011: 24–26, 39–45, 64.)

2.5 Vuorovaikutus työyhteisöissä

Palautteen saaminen on työhyvinvoinnin näkökulmasta erityisen tärkeää. Palautteen kautta työntekijä tulee näkyväksi ja hyväksytyksi. (Paasivaara 2009: 89.) Myönteisen palautteen avulla työntekijä jaksaa töissä pidempään (Heiskanen 2008). Työntekijöiden pitäisi myös saada positiivista palautetta enemmän kuin rakentavaa (Aarnikoivu 2013: 165). Tosin liiallinen riippuvuus palautteesta ja toisten hyväksynnästä ei myöskään ole hyvä. Se voi altistaa henkilön tekemään työtä hyväksynnän eteen liikaa, jolla voi olla vaikutusta omaan jaksamiseen. Palaute ja kiitokset kuitenkin vahvistavat työpaikan mennekeä tärkeällä tavalla. (Paasivaara 2009: 89.) On tärkeää mahdollistaa työntekijöiden oppiminen ja ammatillinen kasvu sekä antaa tunnustusta työstä (Meeusen – van Dam – Brown-Mahoney – van Zundert - Knape 2011). Laine (2009) liittää työhyvinvointiin myös luottamuksen. Kun työpaikan luottamus on kunnossa, myös työt sujuvat ja siellä on mukavaa olla. (Laine 2009: 139.)

Palautteen antaminen on yksi esimiehen tehtäviä. Sen kautta esimies voi tukea ja ohjata työntekijöitään toimimaan itsenäisesti tavoitteelliseen suuntaan. (Järvinen 2001: 112–113.) Nykyään työpaikoilla annetaan palautetta liian vähän (Paasivaara 2009: 89). Esimiesten pitäisi kuitenkin aktiivisemmin antaa palautetta työntekijöilleen heidän työpanoksestaan. Palautteen antaminen on yhteydessä myös siihen, että esimies ja organisaatio ovat kiinnostuneita työntekijän työpanoksesta. Palautteen vastaanottaminen voi kuitenkin joskus olla vaikeaa; sitä voidaan vähätellä tai se voidaan kieltää kokonaan. (Järvinen 2001: 112–113.)

Laine (2009) toteaa, että työntekijöiden antama palaute esimiehelle on myös tärkeää. Joissakin työyhteisöissä on kuitenkin mahdollista se, että esimiehet eivät saa palautetta lainkaan omasta toiminnastaan. Tärkeää olisi kuitenkin saada palautetta, ja myös kriittistä. Tämä kriittinen palaute voi olla merkki työntekijöiden luottamuksesta esimiestä kohtaan. Jos työntekijät uskaltavat antaa kriittistä palautetta esimiehelle, he samalla luottavat siihen, että esimies osaa ottaa palautteen rakentavasti vastaan. (Laine 2009: 70–71.) Työntekijöiden keskinäinen palaute toisilleen on myös tärkeää (Mallius 2011: 2).

Lehtosen (2011) liseniaattitutkimuksessa tutkittiin tarinallisuuden avulla hoivatyöntekijöiden käsityksiä työhyvinvoinnistaan ja sen ulottuvuuksista. Tutkimukseen osallistui 44 työntekijää lasten päivähoidosta ja vanhustenhuollosta. Tuloksissa hyvä johtajuus liittyi

tärkeällä tavalla työhyvinvointiin, mutta myös työyhteisö ja sen tarjoama voimavara työntekijöille oli tärkeä tekijä. Hyvä työyhteisö koettiin asiana, joka auttoi jaksamaan ja se heijastui sitä kautta myös asiakastyöhön. Hyvässä työyhteisössä myös palautetta pystyttiin antamaan toisille. (Lehtonen 2011: 2, 83.) Valtasen (2014: 2) tutkimuksessa tutkittiin työpaikalla kiinni pitäviä asioita ja yhtenä keskeisenä asiana mainittiin nimenomaan työpaikan sosiaaliset verkostot ja työkaverit. Lehtonen (2011: 2) toteaaakin, että työhyvinvointi on vahvasti sosiaalinen asia.

2.6 Työilmapiirin merkitys

Työpaikan ilmapiiri liittyy myös työhyvinvointiin. Sen tulisi olla avoin, luottamuksellinen ja avulias. Ilmapiiri ei aina tietenkään ole positiivinen, mutta sitäkin on mahdollista kehittää. Tässä tärkeää on se, että työntekijät kommunikoivat keskenään. (Juuti – Vuorela 2002: 71–73.) Nakarin (2003) väitöskirjatutkimuksessa tutkittiin työhyvinvoinnin ja työilmapiirin välistä yhteyttä. Tutkimuskohteena olivat Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja terveystalokeskuksen työntekijät. Työyhteisön ilmapiiri oli yhteydessä siihen, kokoko henkilöstö stressioireita: huono ilmapiiri lisäsi stressioireita ja hyvä ilmapiiri vähensi. (Nakari 2003: 90, 189.)

Meeusen, van Dam, Brown-Mahoney, van Zundert ja Knape (2011: 65–68) tutkivat työilmapiirin yhteyttä työtyytyväisyyteen hollantilaisten anestesiahoitajien keskuudessa. Tiedot kerättiin nettikyselyn avulla. Otos oli 2000 henkilöä, joista vastauksen palautti 923, mutta aineistoa pystyttiin hyödyntämään vain 882 kyselystä. Tuloksissa ilmeni, että työilmapiirillä ja työtyytyväisyydellä oli keskenään positiivinen yhteys. Sairauspoissaolojen määrällä ei ollut yhteyttä työtyytyväisyyteen tai työilmapiiriin. Lisäksi esimiehen merkitys ilmapiirin luomisessa oli tärkeä tekijä. Myös Jääskeläisen (2013: 151) väitöskirjatutkimuksessa hyvä ilmapiiri ja yhteishenki liitettiin työhyvinvointia tuottaviin tekijöihin.

Kälkäjän (2014) pro gradu -tutkielmassa nousi esiin myös ilmapiirin tärkeys; tutkimukseen osallistunut Helsingin yliopiston henkilökunta koki ilmapiirin ja sen kehittämisen tärkeimmäksi tekijäksi työhyvinvoinnin parantamisessa. Kälkäjän mukaansa jokaisen työyhteisössä tulisi olla sitoutunut ilmapiirin kehittämistä kohtaan. (Kälkälä 2014: 79, 83.)

2.7 Johtamisen yhteys työhyvinvointiin

Salmimies (2008) esittelee kirjassaan johtajan ominaisuuksia. Aikaisemmin johtamiseen liittyi erilaisia ominaisuuksia. Näitä olivat muun muassa se, että johtaja on hyvä johtamaan kehitystä sekä sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä. Lisäksi hyvänä johtajana pidettiin henkilöä, jolla oli synnynnäisiä johtajan ominaisuuksia. Nyt ne ovat muuttuneet. (Salmimies 2008: 174–188.) Nykyisin korostetaan synnynnäisten ominaisuuksien lisäksi oppimisen ja kokemuksen kautta tuomaa osaamista (Simoila 1999: 18). Hyviksi ominaisuuksiksi lasketaan muun muassa vastuu kokonaisuudesta, palautteen antaminen, luonteva läsnäolo, muutosten johtaminen, talousjohtaminen ja päätöksenteko. (Salmimies 2008: 174–188.) Aarnikoivun (2008: 34) mukaan johtajan tehtävänä on johtaa työpaikka parhaaseen tulokseen.

Ristikangas, Aaltonen ja Pitkänen (2008) ovat jakaneet kirjassaan johtajuuden neljään kenttään: 1) asioiden ja sisällön johtamiseen, 2) henkilöjohtamiseen, 3) kommunikaatioon ja 4) yhteistyön rakentamiseen. Asioiden ja sisällön johtamisessa pääideana on, että yksikön perustehtävä, jota varten yksikkö on olemassa, toteutuu. Perustehtävään päästään, kun huolehditaan myös henkilöstön johtamisesta. Työntekijöiden hyvinvointi on myös huomioitava. Viestintä on myös tärkeää osa johtamista. Johtajan tehtäviin kuuluu muun muassa organisaation ja arvojen ja visioiden viestittäminen. Esimiehiltä odotetaan aikaa myös ihmisten kohtaamiselle arjessa. Yhteistyön rakentaminen on myös tärkeää. (Ristikangas – Aaltonen – Pitkänen 2008: 110–111, 208–210.)

Juuti ja Vuorela (2002) tuovat kirjassaan esiin sen, että työyhteisön hyvinvoinnin perusta muodostuu johtamisesta. Johtamisella on vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja siihen, miten työyhteisössä toimitaan. Johtamisen kautta on myös mahdollista vaikuttaa asioihin. Tärkeää on myös se, että kaikki ovat mukana työyhteisössä tapahtuvassa keskustelussa. Osallistumisen kautta muodostuu vahvempi työmotivaatio. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös toimintakulttuurin luominen. Se ohjaa arjen työskentelyä. Perustehtävän kirkastaminen, ja sen mukainen työskentely on esimiehen vastuulla. (Juuti – Vuorela 2002: 18–25.) Johtamisessa tärkeää on myös se, että on oikeudenmukainen ja tasa-
puolinen kaikkia kohtaan (Huotari – Sihvonen 2006: 109). Esimerkiksi Räisäsen (2008) tutkimuksessa oikeudenmukainen johtaminen vaikutti paljon työntekijöihin kokemuksiin tunnetiloihin; sitä enemmän koettiin työtyytyväisyyttä, mitä oikeudenmukaisempaa johtaminen oli. Samoin oli väsymysoireiden kokemisen ja oman terveydentilan kokemisen

kanssa; väsymysoireita ei koettu niin paljoa ja oma terveydentila koettiin paremmaksi, jos johtaminen oli oikeudenmukaista.

Melto-Ojalainen ja Ylikotila (2005) tutkivat pro gradu -tutkielmassaan erään itäsuomalaisen kunnan terveystoimen työyhteisön ilmapiiriä ja työntekijöiden hyvinvointia. Sen lisäksi tutkittiin näiden välistä yhteyttä, ja sitä miten ilmapiiriä voitaisiin parantaa. Tutkimuksen aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella. Koko terveystoimen henkilökunta eräästä kunnasta oli tutkimuksen kohderyhmänä. Henkilökuntaa oli yhteensä 132 henkilöä, joka koostui muun muassa lääkäreistä, sairaanhoitajista ja fysioterapeuteista. Vastauksia palautui 89 kappaletta ja vastausprosentti oli 67,5%. Esimiehen kanssa toimiminen ja luottamuksellinen keskustelu toteutuivat useimpien vastaajien mukaan hyvin. Kuitenkin niistä vastaajista, jotka kokivat esimiestoiminnan huonoksi, puolet oli kokenut työstä johtuvia negatiivisia oireita. (Melto-Ojalainen – Ylikotila 2005.)

Salminen (2013) tutki omassa pro gradu -tutkielmassaan kahden vakuutusalan yrityksen työhyvinvointitoimintaa ja sitä minkälainen rooli tällä on yrityksen strategiassa. Aineisto muodostui muun muassa yrityksen työhyvinvointitoiminnasta vastaavien haastatteluista sekä erilaisista tilastollisista tunnusluvuista, kuten esimerkiksi sairauspoissaolojen määrästä ja vaihtuvuudesta. Yhtenä tutkimuksen keskeisenä tuloksena korostuu juuri johtamisen ja esimiestyön tärkeys työhyvinvoinnissa. Tämä korostui siitä huolimatta, vaikka työhyvinvoinnin johtaminen ei ollut kunnolla yritysten johtamiskäytäntönä ainakaan virallisesti. Tutkimuksesta kävi ilmi myös se, että hyvän esimiestyön kautta työn työhyvinvointi parantui ja sitä kautta se heijastui työn tuloksellisuuteen. (Salminen 2013: 9-14 73–74, 76–77.)

Manka, Kaikkonen ja Nuutinen (2007) toteavat, että on hyvä muistaa se, että myös työntekijällä on oma tärkeä roolinsa. On tärkeää, että työntekijä on kiinnostunut omasta työhyvinvoinnistaan. Hänen velvollisuutena on tuoda työnantajan tietoon työsuojelulliset puutteet. Sen lisäksi jokaisella työntekijällä on vastuu myös muiden työntekijöiden hyvinvoinnista, ja sen ylläpitämisestä. Vastuun ottamisella ja aktiivisuudella tuetaan työpaikan hyvinvointia ja sen kehittymistä. (Manka – Kaikkonen – Nuutinen 2007: 12.)

Keskusteleavassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä myös tulokset ovat hyviä. Perustan tälle luo johtaminen. Se on suunnan ja päämäärien asettamista. Tämä tuo merkitystä ja mieltä toimintaan. Johtamisen yhteys toiminnan kehittämiseen on myös selvä. Tässä korostuu yhdessä tekeminen, yhteisvastuu ja keskustelu. (Juuti – Vuorela 2002: 18, 85,

88.) Lisäksi on tärkeää huomioida se, että työpaikan johtamisella on yhteys työntekijöiden eläkeaikaisiin. Ikäjohtamisen kautta on mahdollista tukea työntekijöiden jaksamista työelämässä. (Heiskanen 2008.)

Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka ja Bordi (2013) tutkivat omassa tutkimuksessaan sitä millainen lähiesimiestyö tukee eri-ikäisten hyvinvointia, millaiset esimies- ja työyhteisötaidot onnistuneessa johtamisessa ovat merkityksellisiä sekä sitä, miten lähiesimiestyön johtamiskäytännöt, ja työn voimavarat ovat yhteyksissä työssä jatkamiseen eri-ikäisillä. Aineisto hankittiin kolmesta eri organisaatiosta: putkialan yrityksestä, keskussairaalaan ja sairaalan vanhusten laitoshoidosta. Aineistoa kerättiin kyselyllä (n=343) ja yksilöhaastatteluilla (n=55). Vastaajia olivat sekä työntekijät että esimiehet. Tuloksina työntekijät painottivat esimieheltä saatua tukea ja työn käytännön tuntemista. Vuorovaikutteisuus ja oikeudenmukaisuus olivat asioita, mitä liitettiin lähiesimiestyöhön. Myös työyhteisön ilmapiiriä pidettiin tärkeänä. Työntekijät pitivät tärkeänä esimiehen läsnäoloa; näin omia näkemyksiä työstä voitiin tuoda esille. Esimiehet näkivät tämän myös tärkeänä, mutta kokivat että aikaa läsnäoloon ei aina ole. Vuorovaikutus esimiehen ja työntekijän välillä koettiin myös yhteisöllisyyttä lisääväksi. Eri-ikäisillä työntekijöillä oli erilaisia näkemyksiä työhyvinvointia tukevasta lähiesimiestyöstä. Nuoret toivoivat esimiehiltä tukea työhön, kun taas vanhemmat työntekijät toivoivat arvostavaa esimiestyötä. Nuoret tarkastelivat tuen saamista myös muilta työyhteisön työntekijöiltä. Tutkimuksessa tuli myös viitteitä siitä, että esimiehet saattavat näyttäytyä nuorille erilaisina auktoriteetteina kuin vanhemmille työntekijöille. Keski-ikäisillä työntekijöillä korostui se, että pystyi vaikuttamaan omaan työhönsä ja esittämään mielipiteitä asioista. Avoin vuorovaikutus esimiehen ja työyhteisön välillä koettiin tärkeäksi. Vanhemmat työntekijät toivoivat arvostavaa esimiestyötä ja yksilöllistä toimenkuvan räätälöintiä. Työyhteisön toimivuus koettiin tärkeäksi. Työyhteisön sosiaalinen pääoma oli 41–50-vuotiailla työntekijöillä yhteydessä vähäisempiin eläke- tai lopettamispäätöksiin. Eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet on tärkeä tunnistaa, ja mahdollisuuksien mukaan vaikuttaa siihen, että kaikilla työntekijöillä on hyvä olla. Oikeudenmukaisuus on silti tärkeä muistaa yksilöllisiä ratkaisuja tehdessä. (Nuutinen – Heikkilä-Tammi – Manka – Bordi 2013: 27, 33–34, 99–106.)

2.8 Esimiestuen tärkeys

Jokainen työntekijä tarvitsee toisinaan tukea ja apua työtehtävissään, vaikka työ olisi itsenäistä (Järvinen 2001: 111). Laineen (2009) mukaan esimiehen tuki on todella tärkeää työntekijöille. Esimieheltä odotetaan tukea niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei koe selviytyvänsä yksin. Tässä on tärkeää, että esimies suhtautuu pyyntöön arvostavasti ja tosissaan. Sen lisäksi esimiehiltä odotetaan huomiota ja mahdollisuutta dialogiin. (Laine 2009: 54–55.)

Järvinen (2001) mainitsee kolme tärkeää keinoa, joilla esimies tukee työntekijöitään: päivittäinen yhteydenpito, säännölliset palaverit ja kehityskeskustelut. Esimies käy yleensä päivittäin erilaisia keskusteluja työntekijöidensä kanssa. Sitä kautta hän tukee ja ratkaisee työhön liittyviä ongelmia. (Järvinen 2001: 38, 43.) Esimiehen tehtävänä on turvata sellainen toimintaympäristö ja muut edellytykset, jotka mahdollistavat työpaikan parhaan tuloksen (Aarnikoivu 2008: 35). Lisäksi on tärkeää, että työtä voi tehdä rauhassa. Myös yksikön perustehtävän turvaaminen, ja sen mukainen toiminta on esimiehen vastuulla. (Järvinen 2001: 26–27, 38). Työntekijät kaipaavat aikaa keskustella työhön liittyvistä asioistaan esimiehen kanssa. He hakevat esimieheltä kannustusta sille, että heidän toimintatapansa ja päätöksensä ovat organisaation linjan mukaisia. Esimiehillä on usein organisaation sisäisistä asioista laajempaa tietoa kuin työntekijöillä ja usein tätä tietoa työntekijät myös hakevat. Esimiehen kanssa keskustelua ei voi korvata se, että keskustelee toisen kollegan kanssa työasioista. Esimiesten on tärkeää kiinnittää huomiota viestintäkanavan auki pitämiseen. (Laine 2009: 55–57.) Työntekijän mahdollisuus kertoa työstään ja tulla kuulluksi lisää hyvinvointia (Jääskeläinen 2013: 154). Gillet, Colombat, Michinov, Pronost ja Fouquereau (2013: 2560, 2563) tutkivat sitä, mikä merkitys prosessuaalisella oikeudella ja esimiehen autonomisella tuella on työntekijöiden työtyytyväisyyteen, organisaatiolliseen identifiointiin ja työsuorituksiin. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, jonka otoksena oli 500 hoitajaa luoteis-Ranskasta. Heistä 323 palautti kyselyn. Oikeudenmukaisuus ja esimiehen autonominen tuki olivat merkittävässä roolissa työntekijöiden työtyytyväisyyteen, organisaatiolliseen identifiointiin ja työsuorituksiin liittyen. Tuloksia syntyy, kun työntekijät saavat tukea organisaatiosta ja työntekijöiden autonomisuuden ja kompetenssien tarpeet huomioidaan. Rodwellin ja Munron (2013: 2218, 2220; 2225–2226) tutkimuksessa oli puolestaan tarkoituksena tutkia, mikä merkitys työn vaatimuksilla, hallinnalla, tuella ja organisaation oikeudella on työntekijöiden hyvinvointiin ja siihen miten työntekijä suhtautuu työhön. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla marraskuussa 2008. Vastaajiksi oli valittu 771

työntekijää, joista kyselyyn vastasi 226 Australiassa työskentelevää hoitajaa ja kättilöä. Vastausprosentti oli näin ollen 35,4 %. Tutkimus vahvisti aikaisemmissa tutkimuksissa nousseita asioita. Esimiehen tuki ja oikeudenmukaisuus lisäsivät hoitajien hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Myös työyhteisön tuki lisäsi hyvinvointia. Töiden hallinta lisäsi puolestaan organisaatioon sitoutumista ja työtyytyväisyyttä.

Vaikka esimiehet tukisivat työntekijöitään arjessa, niin säännölliset palaverit saattavat jäädä liian vähälle panostukselle. Esimiehet voivat pitää niitä toiminnan kannalta tarpeettomina ja eivät siksi pidä niitä. Kuitenkin erilaiset palaverit ja yritysinfot ym. kuuluvat tärkeänä osana yritysten tapaan toimia. Työntekijät kaipaavat tietoa siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. (Järvinen 2001: 38–43.) Valpun (2013) pro-gradu-tutkielmassa tuli esiin, että työntekijät pitävät tärkeimpinä viestintäkanavina juuri esimiestä ja työpaikka-palavereita (Valppu 2013: 2). Tärkeää on siis olla yhteinen foorumi missä voi tarkastella ja arvioida yhdessä työyhteisön toimintaa. Tämä jatkuva kehittäminen on erityisen tärkeää ja se olisi hyvä olla osa työpaikkojen arkea. Tämä on erityisen tärkeää varsinkin ristiriitatilanteissa. Palaverit myös vahvistavat työyhteisön yhteisöllisyyttä ja mennekeä. Tätä ei voi korvata sähköpostilla tai muillakaan sähköisillä välineillä. Kaikkien osallistuminen palavereissa käsiteltäviin asioihin on myös tärkeää. Aktiivisen ja vireän keskustelukulttuurin luominen voi olla kuitenkin pitkä prosessi. Palaverien tarkoitus on myös hyvä etukäteen tuoda julki kaikille, jotka siihen osallistuvat. Näin tiedetään mitä ja miten asioita siinä käsitellään. Myös palaveri-ryhmien kokoa on hyvä pohtia. Isoissa palavereissa, joissa osallistujia on esimerkiksi 50, on osallistuminen ja keskustelu hankalampaa kuin pienissä palavereissa. Mikäli jotain asiaa on tarkoitus syvällisesti tarkastella, olisi iso ryhmä hyvä jakaa pienempiin ryhmiin. Näin asiaa tarkasteltaisiin ensin pienryhmissä ja sitten laajemmin niin, että kaikki pienryhmät ovat läsnä. (Järvinen 2001: 38–43.)

Kolmantena asiana Järvinen (2001) tuo esiin kehityskeskustelut. Ne tulee pitää vähintään kerran vuodessa. Esimiehen olisi tärkeää pitää kehityskeskustelua yhtenä johtamisen välineenä, joka on muun muassa osa johtamisjärjestelmää, dokumentoitua sekä työ- ja tavoitekeskeistä. Kun kehityskeskustelut ovat osa organisaation normaalia toimintaa, voidaan keskusteluissa viedä yrityksen strategiaa käytäntöön. Keskustelussa puretaan ylimmän johdon tavoitteet kyseisen työpaikan tavoitteiksi. Tässä on tärkeää arvioida myös edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista. Sen lisäksi kehityskeskusteluissa tarkastellaan työntekijän kehittymiseen ja kouluttautumiseen liittyviä asioita. Tässä tarkastellaan työntekijän omia kehitystarpeita ja yrityksen tarvitsemaa tulevaa

osaamista. (Järvinen 2001: 43–48.) Kehityskeskustelut ovat työntekijöille myös paikka kertoa esimiehelle siitä, minkälaista tukea he tarvitsevat tavoitteiden saavuttamiseksi (Österberg 2005: 107). Keskustelut tarjoavat myös mahdollisuuden lujittaa esimiehen ja työntekijöiden välistä suhdetta (Viertola 2006).

Kaikki edellä esitetyt asiat: päivittäinen yhteydenpito, palaverit ja kehityskeskustelut ovat siis tärkeitä esimiehen työkaluja, ja mikään niistä ei korvaa toisiaan. (Järvinen 2001: 43).

3 Kohderyhmänä kotihoidon henkilöstö

Kotihoidolla tarkoitetaan hoidon ja erilaisten tukipalveluiden saamista kotiin. Kotihoito voidaan jakaa kotipalveluihin, kotisairaanhoidon ja tukipalveluihin. Kotipalveluita ovat muun muassa erilaiset arkiaskareet, kun taas kotisairaanhoido käsittää puolestaan nimensä mukaisesti kotona tapahtuvan sairaanhoidon ja kuntoutuksen. Tukipalveluihin kuuluu muun muassa ateria-, kauppa- ja siivouspalvelut. Nykyisin palveluja kutsutaan kuitenkin yhteisnimikkeellä kotihoidoksi. Oikeus saada arvio kotiavun tarpeesta on jokaisella 75-vuotiaalla tai kaikenikäisillä, jotka saavat Kelan erityishoitotukea. Palvelut ovat siis tarvehankintaisia palveluita, ja oikeus siihen selvitetään arvioinnissa. (Valtioneuvoston valtiosihteeri 2015.)

Tässä opinnäytetyössä kohderyhmänä olivat erään Etelä-Suomen kunnan kotihoidon työntekijät. Työelämäyhteistyökumppanin kanssa valittiin viisi yksikköä tutkimukseen. Valinta perustui maantieteelliseen jakoon, jonka päällikkönä opinnäytetyöni työelämäohjaaja toimi. Kotihoidon henkilökunta koostui muun muassa lähi- ja sairaanhoitajista, jotka avustavat asiakkaita kotona. Kohdeyksiköissä työskenteli yhteensä 123 työntekijää, joille kaikille välitettiin pyyntö osallistua tämän opinnäytetyön aineistonkeruuseen.

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tarkoituksena oli kuvata kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi kuvattiin yksittäisen työntekijän kokemuksia vaikutusmahdollisuustaan työpaikan asioihin sekä sitä miten työyhteisö ja johtaminen vaikuttivat työntekijöi-

den työhyvinvointiin kyseisissä paikoissa. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten työhyvinvointia voisi edistää kohdeorganisaatiossa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata:

- 1) Millaisia asioita työntekijät liittivät työhyvinvointiinsa?
- 2) Miten työntekijät kuvasivat mahdollisuuttaan vaikuttaa työpaikan asioihin?
- 3) Miten työntekijät kuvasivat työyhteisön vaikuttavan työhyvinvointiinsa?
- 4) Miten työntekijät kuvasivat johtamisen vaikutusta työhyvinvointiinsa?
- 5) Miten työhyvinvointia voisi edistää kohdeorganisaatiossa?

4.1 Aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä aineisto kerättiin kokonaisotantana ja kaikki valittujen yksiköiden kotihoidon työntekijät kutsuttiin vastaajiksi tutkimukseen. Kotihoidon esimiehet eivät vastanneet kyselyyn. Yhteensä tutkimuksen kohdejoukkoon kuului 123 työntekijää.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena kyselylomakekyselynä, joka sisälsi sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä. Pääpaino oli vastaajien avoimissa vastauksissa. Tutkimukseen valikoituihin yksiköihin lähetettiin infokirje tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta ennen aineistonkeruuta. Aineistonkeruun alkaessa saatekirje, suostumus- ja kyselylomake (löytyvät liitteenä 1, 2 ja 3) toimitettiin kotihoidon esimiehille, jotka välittävät ne työntekijöille sähköpostin välityksellä. Mikäli työntekijällä ei ollut sähköpostia, toimitettiin ne hänelle paperisena. Esimiehet kertoivat myös yksikön palaverissa opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Saatekirjeessä oli ohje kyselylomakkeen palauttamiseen. Kyselylomake rakennettiin tätä opinnäytetyötä varten. Vastaaja sai täyttää kyselylomakkeen sähköisesti tai kynällä. Aineistonkeruu ajoittui ajalle 9.11.–27.11.2015. Opinnäytetyön tekijä seurasi palautuneiden kyselylomakkeiden määrää jatkuvasti. Aineistonkeruuta pidennettiin useamman kerran, koska vastauksia palautui aluksi todella vähän. Aineistonkeruun viimeinen palautuspäivä pidennysten johdosta oli lopulta 29.1.2016. Aineistonkeruun pidennyksen lisäksi lähetettiin useita muistutuksia esimiehille kyselystä. Kyselylomakkeita palautui lopulta 26 kappaletta ja vastausprosentti oli 21,1 %.

Kyselyyn vastaaminen tapahtui työaikana ja siihen vastaaminen vei aikaa esitestauksen perusteella noin 20–30 minuuttia. Kysely- ja suostumuslomake palautettiin kohdeorganisaation sisäisessä postissa opinnäytetyön tekijän ilmoittamaan osoitteeseen.

Postituksessa käytettiin vanhoja kirjekuoria, jotka voitiin käyttää uudestaan vielä tämän aineistonkeruun jälkeen. Kysely- ja suostumuslomake palautettiin eri kirjekuoressa tutkijalle. Tämä takasi sen, että vastaajien anonymiteetti tutkimuksessa säilyi.

Saatekirje ja kyselylomake oli esitestattu ennen aineistonkeruuta eräässä kohdeorganisaation yksikössä ajalla 30.3.–2.4.2015. Esitestauksessa oli mukana myös arviointilomake, jossa oli kysymyksiä saatekirjeen ja kyselylomakkeen toimivuudesta. Esitestauksessa vastauksia palautui kymmenen kappaletta. Esitestauksen tuloksena saatekirjettä pidennettiin ja asioita täsmennettiin siihen. Kyselylomakkeeseen toivottiin usean vastaajan puolelta enemmän monivalintakysymyksiä. Yhden kysymyksen kohdalla tätä lähdettiin miettimään, mutta ei löydetty tarpeeksi hyviä monivalintavaihtoehtoja ilman, että kysymys olisi ollut johdatteleva ja se ei olisi tarjonnut opinnäytetyön tarkoitukselle tarpeeksi relevanttia tietoa. Joidenkin vastaajien mukaan kyselylomakkeen kysymyksissä oli hieman toistoa, joten muutama kysymys yhdistettiin keskenään ja kysymyksiä myös täsmennettiin tarkemmiksi. Monivalintakysymyksiin liittyvät tarkentavat vapaat kommenttikentät poistettiin. Yksi kysymys poistettiin kokonaan kyselylomakkeesta. Kyselylomake lyheni hieman esitestauksen jälkeisen palautteen perusteella.

4.2 Kyselylomakkeen kuvaus

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset liittyivät työhön ja siihen liittyviin asioihin. Samantapainen rajaus oli myös Jääskeläisen (2013) väitöskirjatutkimuksessa. Kysymysten muodostamisessa käytettiin hyväksi Hyppäsen (2013) jaottelua työhyvinvoinnista. Hän oli jakanut työhyvinvoinnin työhön, MOVE-tekijöihin ja PALO-tekijöihin. (Hyppänen 2013: 171.) Hyppäsen jaottelusta valittiin PALO-tekijöistä osallisuus ja työ-tekijöistä johtaminen ja tuki, jotka olivat tämän opinnäytetyön tutkimuskohteena. Yksityiselämän vaikutus rajattiin tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

Kyselylomakkeen (ks. liite 3) kysymykset jaettiin viiteen osioon. Kyselylomakkeen kysymykset 1-3 olivat taustatietokysymyksiä. Vastaajia ei pyydetty ilmoittamaan sukupuoltaan, koska sosiaali- ja terveysala on naisvaltainen ala ja miesvastaajat olisivat todennäköisesti erottuneet. Taustatietoina kysyttiin työskentely-yksikköä, omaa ikää ja työkokemusta kohdeorganisaatioissa. Yksikkö-kysymyksen kautta haluttiin nähdä, että kaikista yksiköistä tulee vastauksia. Ikä-kysymyksen kautta saatiin tietoa kohdeorganisaation moninaisuudesta. Työkokemuksen kautta saatiin tietoa vastaajien työsuhteen

pituudesta. Osa vastaajista arvioi työhyvinvointiaan kohdeorganisaatiossa nimittäin lyhyen kokemuksen kautta ja osa pidemmän.

Osiossa kaksi (kysymykset 4 ja 5) haluttiin saada tietoa siitä, minkälaisena vastaajat näkivät oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä ja minkälaisia asioita he siihen liittivät. Käsitelmäärityksen kautta saatiin kuvaa kohdejoukon käsityksistä työhyvinvointiin liittyen.

Kyselylomakkeen osiossa kolme käsiteltiin työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työpaikan asioihin. Melto-Ojalaisen ja Ylikotilan (2005) työhyvinvointiin ja työilmapiiriin liittyvässä pro gradu-työssä tuli esiin se, että työntekijät olivat tyytyväisiä työhön liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Työ ja elinkeinoministeriön vuoden 2013 työolobarometrissa todettiin, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet olivat kasvaneet paljon viimeisen kahdeksan vuoden aikana (Lyly-Yrjänäinen 2014). Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää onko kohdeorganisaatiossa mahdollisuus tähän ja jos on mahdollisuus vaikuttaa, niin missä se tapahtuu ja mihin asioihin koettiin voivan vaikuttaa (kyselylomakkeen kysymykset 6-8).

Osiossa neljä tarkasteltiin työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnin kokemisessa. Jääskeläisen (2013) väitöskirjassa selvisi, että hyvä työilmapiiri ja yhteishenki tuottivat työhyvinvointia työyhteisöissä. Sen lisäksi tutkimuksessa tuli esiin se, että töiden sujumisen kannalta oli tärkeää, että niistä pystyi keskustelemaan muiden työyhteisön jäsenten kesken. Melto-Ojalaisen ja Ylikotilan (2005) mukaan työpaikan ristiriitatilanteet voivat vaikuttaa työyhteisöjen ilmapiiriin. Rodwellin ja Munron (2013) tutkimuksessa selvisi, että työyhteisön tuki lisäsi työntekijöiden hyvinvointia. Miettinen-Koivusalon (2011) tutkimuksessa tuli esille myös tämä sama asia. Sen lisäksi luottamuksella oli vaikutusta työhyvinvoinnin kokemiseen. Työpaikalla tapahtuva viestintä on myös tärkeää ja se on yksi nykypäivän työyhteisötaito (Työturvallisuuskeskus 2009). Tämän opinnäytetyön kyselylomakkeessa kysymys 9 käsitteli työyhteisön merkitystä ja kysymyksessä 11 kysyttiin millä tavalla työyhteisö tai vastaaja itse voisivat kehittää työhyvinvointia kohdeorganisaatiossa. Kysymyksessä 10 oli erilaisia väittämiä liittyen juuri työilmapiiriin, vastaajien keskinäiseen vuorovaikutukseen, ristiriitatilanteisiin ja sosiaaliseen pääomaan, jonka Vesterinen (2009) liittää myös osaksi työhyvinvointia. Lisäksi oli kysymys työpaikkakiusaamisesta.

Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa käsiteltiin johtamista. Monissa tutkimuksissa (Rodwell – Munro 2013; Gillet ym. 2013) on tullut esille esimiehen tuen sekä oikeu-

denmukaisen johtamisen tärkeys. Meuusen ym. (2011) mukaan esimiehellä on ilmapiirin luomisessa tärkeä rooli. Nuutisen ym. (2013) mukaan työntekijät pitävät tärkeänä sitä, että esimiehellä on aikaa työntekijöilleen. Samassa tutkimuksessa esimiehet puolestaan kokivat, että heillä ei usein ole riittävästi tähän aikaa. (Nuutinen ym. 2013.) Kyselylomakkeessa kysymys 12 liittyi lähiesimiehen toimintaan ja kysymys 14 johtoryhmän toimintaan. Nämä haluttiin erottaa toisistaan, koska ajatuksena oli selvittää onko näiden välillä eroja ja sitä miten johtoryhmän toiminta näyttäytyy työntekijöille. Kysymyksessä 13 oli erilaisia väittämiä liittyen esimiestyön oikeudenmukaisuuteen, tukeen, ajan antamiseen ja tavoitettavissa olemiseen. Lisäksi oli väittämä palaverikäytäntöihin liittyen, jota Järvinen (2001: 38, 43) pitää yhtenä keinona, jolla esimies tukee työntekijöitään. Sen lisäksi Järvinen (2001) toteaa, että kehityskeskustelut liittyvät myös esimiehen tehtäviin ja siksi siitä on väittämä kyselylomakkeessa. Palautteen saamisesta on yksi väittämä, jonka Paasivaara (2009: 89) näkee tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Kyselylomakkeen viimeinen kysymys liittyi työhyvinvoinnin kehittämiseen kohdeorganisaatiossa.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullista aineistoa voidaan analysoida monilla eri tavoilla. Sisällönanalyysi on eräs menetelmä. (Schreier 2012: 1.) Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan sisällönanalyysiä voidaan pitää yksittäisenä menetelmänä tai jopa teoreettisena kehyksenä. Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät nojaavat kuitenkin jollain tavalla sisällönanalyysiin. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 91.) Sisällönanalyysiä voi käyttää, jos aineisto on esimerkiksi sanallista tai kuvallista. Sisällönanalyysi vähentää tutkittavaa materiaalia ja esittää systemaattisesti aineiston tarkoituksen. (Schreier 2012: 1.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2002) mukaan induktivinen analyysi etenee yksittäisestä yleiseen. Se voidaan yhdistää aineistolähtöiseen analyysiin, jossa aineisto ohjaa tutkimusta ja aikaisemmillä tiedoilla tai tutkimuksilla ei ole vaikutusta analyysiin. (Tuomi – Sarajärvi 2002: 95–100.) Teoria on kuitenkin mukana käsitteiden määrittelystä johtopäätöksien tekemiseen asti. Aikaisempien teorioiden, tutkimusten ja kirjallisuuden kautta on rakentunut tämän opinnäytetyön teoreettinen osio, tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset, ja sitä kautta kyselylomakkeen kysymykset. Tuomi ja Sarajärvi (2009) ovat esittäneet mallin aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä. Aineistona voi olla haastattelut tai joku dokumentti. Ensiksi haastattelut kuunnellaan ja kirjoitetaan sana sanalta. Tämän jälkeen perehdytään

haastatteluihin. Sitten muodostetaan pelkistettyjä ilmauksia alkuperäisestä aineistosta. Tässä kiinnitetään huomiota pelkistettyjen ilmausten samankaltaisuuksiin ja erilaisuuteen. Aineiston pelkistämisessä eli redusoinnissa informaatiota pilkotaan tai tiivistetään. Tutkimuksen tehtävät ohjaavat aineiston redusointia. Sitten pelkistetyt ilmaukset jaotellaan ja muodostetaan alaluokkia samanlaisille ilmauksille. Tässä on kyseessä aineiston klusterointi eli ryhmittely. Tämän jälkeen alaluokista luodaan ylempiä luokkia ja muodostetaan kokoava käsite tutkimukselle ja saadaan vastaus tutkimusongelmiin. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 109–110.)

Tässä opinnäytetyössä paneuduttiin huolella palautuneisiin kyselylomakkeisiin ja niiden sisältöön. Aineisto oli itsessään jo kirjoitetussa muodossa. Strukturoiduissa kysymyksissä laskettiin vastausten määriä eri vaihtoehdoissa. Tällainen oli esimerkiksi kyselylomakkeen kysymys 10, jossa oli erilaisia väittämiä työyhteisöön liittyen (ks. tarkemmin liite 3.). Siinä laskettiin kuinka monta oli vastannut väitteisiin numeron 5 (täysin samaa mieltä), numeron 4 (osittain samaa mieltä), jne. Avointen kysymysten kohdalla vastauksia tarkasteltiin kyselylomakkeen kysymys kerrallaan. Kaikki alkuperäiset ilmaukset kirjoitettiin paperille ja pelkistettiin sen jälkeen. Pelkistämisessä alkuperäiset ilmaukset tiivistyivät. Alaluokat muodostuivat siten, että pelkistettyjä vastauksia luokiteltiin eri luokkiin. Alaluokat edustivat yläkäsitettä, johon siihen liittyvät pelkistetyt ilmaukset siis kuuluivat. Sen lisäksi laskettiin kuinka monta kertaa joku tietty sana, esimerkiksi sana ”esimiestyö” tai siihen liittyvä sana, esiintyi vastauksissa. Analyysiyksikkönä oli sana. Tämän kautta saatiin tietoa siitä, miten merkityksellisenä vastaajat pitivät tiettyä sanaa, joka oli vastauksissa esiintynyt. Alaluokista edelleen muodostettiin yläluokat ja niistä lopulta yhdistävät luokat. Jokaisessa vaiheessa aineisto tiivistyi kohti yhdistäviä luokkia. Liitteessä 4 on esitetty esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä. Siinä esitellään analyysin eteneminen alkuperäisistä ilmauksista aina yhdistävään luokkaan asti. Mukana ei ole kaikkia alkuperäisiä tai pelkistettyjä ilmauksia, koska kyseessä on eräs esimerkki analyysistä. Liitteissä 5-10 on esitelty opinnäytetyön tulokset tiivistetyssä muodossa. Liitteessä 5 on jaoteltu työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja se vastaa opinnäytetyön tutkimuskysymykseen 1. Liitteessä 6 on esitetty työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla, joka antaa vastauksen tutkimuskysymykseen 2. Liitteessä 7 on tiivistys työyhteisön merkityksestä, joka antaa vastauksen tutkimuskysymykseen 3. Liitteissä 8 ja 9 on käsitelty johtamisen merkitystä työhyvinvointiin. Se käsittelee siis tutkimuskysymystä 4. Viimeinen liite käsittelee työhyvinvoinnin kehittämistä, joka liittyy opinnäytetyön viimeiseen tutkimuskysymykseen. Liitteissä on esitetty

työn yhdistävät, pää- ja alaluokat. Sen sijaan pelkistetyistä ilmauksista taulukkoihin on laitettu mukaan esimerkkejä.

5 Opinnäytetyön tulokset

5.1 Taustatietoja

Kaikista opinnäytetyön kohdeyksiköistä palautui vastauksia. Yhteensä lomakkeita palautui 26 kappaletta. Vastaajien ikätaulukko näyttää seuraavalta:

Taulukko 1. Vastaajien jakautuminen ikäluokkiin.

Ikäluokka	Vastaajien määrä
18-26 v.	6
27-35 v.	3
36-44 v.	9
45-53 v.	3
54 v. ->	5

Vastaajien joukossa oli sekä työuran alkupuolella olevia, että myös kokeneempia työntekijöitä. Vaihteluväli vastaajien iässä oli 21–61 vuotta. Työyhteisöt olivat iän puolesta siis todella monimuotoisia.

Seuraavassa taulukossa on esitetty vastaajien työkokemus kohdeorganisaatiossa:

Taulukko 2. Vastaajien työkokemus kohdeorganisaatiossa

Työkokemus	Vastaajien määrä
Alle 5 vuotta	15
5-10 vuotta	4
11-16 vuotta	3
yli 17 vuotta	4

Suurin osa vastaajista oli työskennellyt organisaatiossa alle 5 vuotta. Yli kymmenen vuotta työskennelleitä oli 7 vastaajaa. Vaihteluväli työkokemuksen suhteen oli alle 1 kuukausi – 26 vuotta.

5.2 Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Vastaajat liittivät paljon erilaisia asioita omaan työhyvinvointiinsa. Liitteessä 5 olevassa taulukossa on esitetty neljä yläluokkaa, joihin vastaukset tiivistyvät. Ne ovat työn ulkopuolinen elämä, työ, johtaminen ja työyhteisöön liittyvät asiat. Nämä luokat pitivät sisälleen ne asiat, joita työntekijät pitivät merkityksellisenä työhyvinvoinnin kokemisessa.

Yläluokka ”työ” jakaantui vielä työn tarjoamiin mahdollisuuksiin, työn ergonomisuuteen sekä asiakastyöhön liittyviin asioihin. Työn tarjoamiin mahdollisuuksiin liitettiin muun muassa haasteet, arvostuksen tunne ja itsensä kehittäminen.

”...työn vaativuus, arvostus, johdon tuki.”

Työn ergonomisuuteen liittyi muun muassa työvuorot ja työergonomia. Neljä vastaajaa oli maininnut työvuorot omaan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

”Kun saa itse suunnitella vuoronsa niin ei tule liian pitkiä työputkia.”

Asiakastyöhön liittyviin asioihin liitettiin muun muassa resurssit, työvälineiden toimivuus ja selkeä työohjeistus.

Kuusi vastaajaa korosti johtamisen merkitystä. Vastaajat mainitsivat itse esimiestyön, mutta sen lisäksi esimieheen liittyvät ominaisuudet olivat tärkeitä.

”Esimies kuuntelee työntekijän tarpeita.”

Kaikista eniten vastaajat kuitenkin mainitsivat työyhteisön tärkeyden omaan työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä (n=12).

”Muiden tuki. Yhteishenki.”

”Avoin ja positiivinen työyhteisö.”

”Työyhteisö, esimiestyö, työvälineet, koulutusmahdollisuudet.”

Sen lisäksi työilmapiiri tuli esiin kolmen muun vastaajan vastauksissa, jotka eivät vastauksissa maininneet työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnissa.

”Hyvät esimiestaidot, hyvät työkaverit. Oma jaksaminen. Työilmapiiri! Joustavuus kaikkien osalta tilanteen vaatimalla tavalla.”

Työyhteisöltä vastaajat toivoivat tukea ja avoimuutta.

Myös työn ulkopuolisen elämän tärkeys tuli vastauksissa esille. Vastaajat näkivät vapaa-ajan ja perhesuhteet sekä oman elämäntilanteensa vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa. Oma jaksaminen nousi viidessä vastauksessa esille. Sen lisäksi muun muassa omat elämäntavat, terveys ja liikunta vaikuttivat työhyvinvointiin.

Suurin osa vastaajista koki oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä erittäin hyvänä. Väitteen kanssa oli täysin tai osittain samaa mieltä 16 vastaajaa. Vastaajista 7 ei ollut samaa tai eri mieltä väitteen kanssa ja 3 oli osittain eri mieltä.

5.3 Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla

Vastauksista kävi ilmi, että työntekijät kokivat voivansa vaikuttaa asiakkaisiin liittyviin asioihin, työergonomiaan ja työyhteisöön liittyviin asioihin (ks. tarkemmin liite 6). Asiakkaisiin liittyvät asiat piti sisällään käytännön hoitotyön ja asiakasasiat. Kahdeksan vastaajaa toi esille, että voi vaikuttaa hoitotyöhön tai asiakasasioihin. Työergonomiaan liittyi muun muassa työvuoroihin vaikuttaminen, joihin kymmenen vastaajaa kykeni vaikuttavansa. Työyhteisöasioissa oli mahdollisuus vaikuttaa muun muassa yleiseen ilmapiiriin (n=5).

”Työn kuormittavuuteen, voin jakaa töitäni eri päiville. Työpäivän pituuteen, kunhan viikkotyöaika tulee täyteen.”

”Työaika, tiimiin, lähes kaikkiin asioihin (ei hallinto), ideat.”

”...omaa & muiden hyvinvointiin. Ilmapiiriin.”

Kaksi vastaajaa oli todennut, että voi vaikuttaa lähes kaikkiin asioihin. Toisaalta myös kaksi vastaajaa oli vastannut, että ei voi vaikuttaa työpaikan asioihin.

Entä millä tavalla vastaajat näkivät keinot, joilla he vaikuttavat työyhteisön asioihin? Vastaajat toivat esille vuorovaikutuksen tärkeyden työyhteisössä ja työntekijän toimintatavat. Yhdeksän vastaajaa kertoi, että sanoo mielipiteensä asioista. Sen lisäksi palaveriteita piti tärkeänä viisi vastaajaa. Vuorovaikutuksen merkitystä korosti kuusi vastaajaa. Työntekijöiden roolia korostettiin siinä, että sitoudutaan noudattamaan työyhteisön pelisääntöjä ja autetaan muita.

Kyselylomakkeessa kysyttiin myös sitä missä määrin kokee pystyvänsä vaikuttamaan työyhteisön asioihin: 11 vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että kokee pystyvänsä vaikuttamaan tarpeeksi. 9 vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä väitteen kanssa. Lisäksi 6 vastaajista oli osittain eri mieltä.

5.4 Työyhteisön rooli työhyvinvoinnissa

Kaikissa vastauksissa (n=25) tuotiin esiin, että työyhteisöllä on suuri tai tärkeä merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Liitteessä 7 olevassa taulukossa työyhteisön merkitys on jaettu työyhteisön tukeen ja toimintatapoihin työyhteisössä. Työyhteisön tuki nousi vastauksissa esiin ja tässä mainittiin muun muassa työkaverien ja ilmapiirin tärkeys työyhteisössä. Toimintatapoina työyhteisössä arvostettiin avoimuutta ja avunsaantia muilta.

”Suuri merkitys. Tunnen että minua kunnioitetaan hoitajana ja tekemääni työtä arvostetaan. Tämä auttaa jaksamaan työssäni. Saan tukea ja apua työyhteisöltäni jos sitä tarvitsen.”

”Erittäin iso merkitys. Rankkojen työpäivien jälkeen/aikana osa työyhteisöä on ainut syy jaksaa jatkaa. Yhdessä ollaan! Tsemppaamme ja autamme toisiamme. ”Paskana päivänä” mikään ei auta niin paljon kuin työkavereiden/-yhteisön tuki!!!”

Taulukko 3. Työntekijöiden näkemyksiä työyhteisöstään.

	täysin samaa mieltä (5)	osittain samaa mieltä (4)	en samaa enkä eri mieltä (3)	osittain eri mieltä (2)	täysin eri mieltä (1)		Yhteensä n=26
Työpaikkani ilmapiiri on hyvä	9	11	6				26
Tiedonkulku on toimivaa		10	10	5	1		26
Ristiriitatilanteet saadaan työpaikallani ratkaistua	2	12	8	4			26
Työntekijöiden keskinäinen luottamus on hyvä		16	8	2			26
Tulen hyvin toimeen työkaverieni kanssa	12	13	1				26
Työpaikallani esiintyy työpaikkakiusaamista	1	3	2	4	15	1	26

Työilmapiirin arvioi hyväksi suurin osa vastaajista. Kuusi henkilöä ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Työpaikan tiedonkulun arvioi hyväksi 10 vastaajaa. Kuusi henkilöä koki sen jollain lailla huonoksi ja 10 vastaajaa ei ollut samaa eikä mieltä väitteen kanssa. Ristiriitatilanteet saadaan työpaikalla ratkaistua väittämän kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli 14 vastaajaa. Neljä henkilöä oli osittain eri mieltä ja kahdeksan ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Suurin osa vastaajista oli osittain sitä mieltä, että työntekijöiden keskinäinen luottamus on hyvä. Kaksi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kahdeksan ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kukaan ei tässä kohdassa ollut täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Työkaverien kanssa tuli toimeen melkein kaikki vastaajat. Ainoastaan yksi ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. ”Työpaikallani esiintyy työpaikkakiusaamista”-kysymyksen kohdalla vastaukset hajosivat seuraavasti: 15 vastaajaa oli täysin eri mieltä, neljä osittain eri mieltä, kaksi ei ollut samaa eikä eri mieltä, mutta kolme vastaajaa olivat osittain samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Lisäksi yksi vastaaja oli piirtänyt 0 kyselylomakkeeseen, joka varmasti tarkoitti että sitä ei esiinny.

Vastaajat nostivat myös kehittämisehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseen liittyen, johon he tai työyhteisö voisivat itse vaikuttaa. Työyhteisöön liittyvissä asioissa he toivoivat muun muassa toisten huomioon ottamista, työilmapiirin ylläpitämistä ja toisiin tutustumista. Yhteistyön tehostamista toivottiin myös. Tämä piti sisällään esimerkiksi yhteisiin pelisääntöihin sitoutumisen. Kolme vastaajaa toivoi työajan ulkopuolista tekemistä ja yksi vastaaja mainitsi tyky-päivien järjestämisen. Tiedonkulun parantamista toivoi kolme vastaajaa. Samoin palaverien tärkeyttä korosti kolme vastaajaa. Työrauhaa toivottiin myöskin.

5.5 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa

Esimiehen tuki jakaantui läsnäoloon ja muuhun tukeen, johon kuului muun muassa ongelmien ratkaiseminen ja kannustaminen (ks. liite 8). Esimiehen toimintatapoihin liitettiin eettinen johtaminen, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen sekä vuorovaikutus työntekijöiden kanssa. Eettinen johtaminen piti sisällään oikeudenmukaisen toiminnan ja sitä, että on selkeät säännöt. Työhyvinvointia ja jaksamista esimies tuki järjestämällä muun muassa apuvälineitä työhön. Esimiehen vuorovaikutustyyliin liitettiin muun muassa empaattisuus ja avoimuus.

”Kysyy kuulumisia. Seuraa poissaoloja. Auttaa ratkomaan ongelmia.”

"Huomioimalla. Osaa asettua myös minun asemaan & ymmärtää. ME-asenteella. Olemalla läsnä tarvittaessa ja näkymällä."

Vastaajien mielestä esimiestuki oli kaikista tärkeintä (n=5). Lisäksi arvostettiin sitä, että esimies on kiinnostunut siitä, mitä työntekijöille kuuluu (n=4). Kaksi vastaajaa mainitsi, että he eivät koe esimiehensä tukevan heitä ja yksi vastaaja toivoi enemmän tukea. Kaksi vastaajaa toivoi esimiehiä kenttätyöhön tutustumaan.

Taulukko 4. Vastaajien näkemyksiä johtamisesta.

	täysin samaa mieltä (5)	osittain samaa mieltä (4)	en samaa enkä eri mieltä (3)	osittain eri mieltä (2)	täysin eri mieltä (1)	0	Yhteensä n=25/21
Koen, että esimiestyö on oikeudenmukaista	9	10	4	1	1		25
Koen, että esimies tukee minua	13	7	4	1			25
Koen, että esimiehelläni on aikaa minua varten	11	7	5	2			25
Esimies on helposti tavoitettavissa	8	12	2	3			25
Saan riittävästi palautetta esimiehelläni työstäni	5	15	4		1		25
Työyhteisössäni on säännöllisesti kokous/palaveri esimiehen ja työntekijöiden kanssa	10	8	3	4			25
Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa	16	6	3				25
Koen hyödyllisenä esimiehen kanssa käydyn tulos- ja kehityskeskustelun	5	9	7				21

Yllä olevassa taulukossa on esitetty vastaajien näkemyksiä esimiestyöstä omassa työyksikössään. Yksi henkilö ei vastannut kysymyksiin, joten vastaajien määrä on tässä 25. Kehityskeskustelu-kysymyksessä vastaajien määrä oli 21. Esimiestyön oikeudenmukaisena koki suurin osa vastaajista. Neljä ei ollut väitteen kanssa samaa tai eri mieltä. Yksi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä. "Koen, että esimies tu-

kee minua"-väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä oli 20 vastaajaa. Neljä ei ollut samaa tai eri mieltä ja yksi oli osittain eri mieltä. Suurin osa vastaajista koki, että esimiehellä on aikaa häntä varten. Viisi henkilöä ei ollut samaa taikka eri mieltä ja kaksi henkilöä oli osittain eri mieltä.

Suurin osa koki, että esimies on helposti tavoitettavissa. Kaksi vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä väitteen kanssa ja kolme henkilöä oli osittain eri mieltä. Palautetta esimiehellä koki saavansa tarpeeksi 20 vastaajaa. Yksi henkilö oli täysin eri mieltä, mutta hän oli työskennellyt vasta alle kuukauden kyseisessä työpaikassa. Neljä ei ollut samaa tai eri mieltä. Neljä henkilöä oli osittain eri mieltä siitä, että työpaikalla on säännöllisesti kokous esimiehen kanssa. Toisaalta 18 vastaaja koki, että kokous on säännöllisesti. Kolme henkilöä ei ollut samaa tai eri mieltä väitteen kanssa.

Melkein kaikki ilmoittivat, että tulevat nykyisen esimiehen kanssa toimeen hyvin. Ainoastaan kolme vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä väitteen kanssa. Kehityskeskusteluja-kysymyksessä (n=21) 14 vastaaja koki keskustelun hyödyllisenä ja seitsemän ei ollut samaa tai eri mieltä. Neljä henkilöä oli vastannut, että heidän kanssa kehityskeskusteluja ei ollut käyty, mutta yksi heistä oli työskennellyt organisaatiossa vasta alle kaksi kuukautta. Muilla kolmella oli pidempi työhistoria kohdeorganisaatiossa.

5.6 Johtoryhmän tehtävät työhyvinvointitoiminnassa

Neljä vastaajaa ei osannut sanoa, mikä merkitys johtoryhmällä on työhyvinvointitoiminnassa. Sen lisäksi neljä ei ollut vastannut kysymykseen, kaksi koki merkityksen ei minään, yksi ei riittävänä ja yksi koki sen pienenä. Toisaalta viisi vastaaja koki johtoryhmän merkityksen suurena. Liitteessä 9 olevassa taulukossa johtoryhmän tehtävät jaettiin perustehtävän turvaamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Perustehtävään liittyvä työn ymmärtäminen nähtiin tärkeäksi tehtäväksi (n=5).

"Suuri merkitys. Jos johtoryhmässä ymmärretään kenttäväen työtaakka, niin apuvoimia saadaan helpommin."

Yksi vastaaja toivoi johtoryhmän jalkautuvan kenttätyöhön.

"...johtoryhmän ja esimiestason pitäisi tutustua hoitotyöhön ja asiakaskäynteihin hoitajan kanssa jotta saisivat selkeän kuvan työstä jotta työhyvinvoinnin tukeminen onnistuisi kohdistetusti."

Johtoryhmän tehtäviksi liitettiin esimerkiksi resursseista päättäminen ja uusien asioiden tuominen työhön. Toimintatapoihin liitettiin palautteen ja myös tuen antaminen (n=2).

”Johtoryhmällä on suuri merkitys työhyvinvoinnin suhteen, he määräävät paljonko on henkilökuntaa. Hyvä johtoryhmä on sellainen, joka osaa kuunnella ja tukea, neuvoa ja opastaa myös kenttätyöntekijää, ja osaa antaa palautetta rakentavasti.”

Työhyvinvoinnin edistäminen oli toinen yläluokka tässä kysymyksessä. Alaluokkina oli henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen ja työhyvinvointitoiminnan järjestäminen. Siinä vastaajat toivoivat muun muassa enemmän vuorovaikutusta ja – puhelua johtoryhmän ja työntekijöiden välillä. Yksi vastaaja toivoi tyhy-päiviä ja yksi liikunnan tukemista työajalla.

”Avainasemassa päättämässä yksiköiden asioista. Luovat säännöt uusille asioille ja ovat miettineet miten sisältö työhön mahtuu. Väliillä voisi olla työntekijöiden tai tiimivastaavien näkemys paremmin esillä, koska aina ei tunnu olevan tarkkaa tietoa miten kentällä toimisi ja mikä on kentän näkemys.”

5.7 Työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeorganisaatiossa

Liitteen 10 taulukkoon on koottu vastaajien näkemyksiä kehittämisideoista kohdeorganisaatiossa. Tiivistetysti voidaan sanoa, että perustehtävän turvaaminen ja työhyvinvoinnin varmistaminen yhteistyössä koko henkilöstön kanssa ovat kaksi tärkeää tekijää kohdeorganisaation kehittämistyössä.

Vastaajat toivoivat kohdeorganisaation järjestävän yhteisiä koulutus- ja yhteistyötilaisuuksia (n=5). Yksi vastaaja toivoi työnantajalta kulttuuri- ja liikuntaseteleitä. Vuorovaikutusta työntekijöiden kanssa toivottiin; kolme toivoi työntekijöiden kuulemista, kaksi toivoi tukea ja yksi palautetta. Yläluokaksi näistä muodostui työhyvinvoinnin edistäminen yhteistyössä koko henkilöstön kanssa.

”Muistamalla MIKSI ja KETÄVARTEN ja KETKÄ tätä työtä tekevät. Kannustamalla ja huomioimalla myös POSITIIVISET asiat,...kiittämällä... Järjestämällä työilmapiiriä kohottavia ”hetkiä”. Esim. pikkujoulut, tyhy-päivät”

”Tukemalla työntekijöiden jaksamista enemmän.”

Työn resursseja toivottiin kohdilleen (n=3), kehittäminen nähtiin tärkeäksi (n=2) ja toimintatavoissa toivottiin tasapuolisuutta, selkeyttä ja lakien noudattamista. Nämä liittyivät yläluokkaan perustehtävän turvaaminen.

”Töiden jakautuminen tasaisesti. Oikeudenmukaisuus esim. ilta ja viikonloppu töiden tekemisessä. Lakisääteisten taukojen järjestäminen (Ruokailu ollut vasta klo 13 ilman taukoja, joskus jopa klo 14)”

”..., yhtenäistämällä käytäntöjä ja selkeyttämällä vanhustenpalveluja.”

6 Pohdintaa

Tässä viimeisessä luvussa tarkastellaan seuraavaksi työn keskeisiä tuloksia ja niistä nousseita johtopäätöksiä ja kehittämisideoita. Sen lisäksi arvioidaan työn luotettavuutta, eettisiä asioita ja opinnäytetyöprosessia. Myös jatkotutkimusideoita pohditaan.

6.1 Tulosten tarkastelua

Vastaajat määrittelivät työhyvinvointiaan hyvin monipuolisesti. Yhteensä erilaisia työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä mainittiin 38 kappaletta. Tämä tukee käsitystä, että työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsite (Hyppänen 2013: 171–172; Hirvikoski 2011: 52). Vastaajien määritelmässä työhyvinvointi yhdistettiin työhön, työyhteisöön, esimiestyöhön ja vapaa-aikaan. Tässä opinnäytetyössä näkökulma painottui työasioiden tutkimiseen. Vastaajat arvioivat työyhteisön merkityksen tärkeäksi tai suureksi oman työhyvinvoinnin kannalta (n=25). Miettinen-Koivusalon (2011) pro gradu-tutkielmassa vastaajat näkivät, että työkavereilla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemisessa. Myös Lehtosen (2011) tutkimuksen tuloksissa työyhteisö ja sen tarjoama voimavara työntekijöille oli tärkeä tekijä. Hyvä työyhteisö auttoi jaksamaan ja se heijastui myös työhön. (Lehtonen 2011: 2, 83.) Valtasen (2014: 2) tutkimuksessa työpaikan sosiaaliset verkostot ja työkaverit olivat yksi työpaikalla kiinnipitävä voima. Työyhteisön tärkeys tulee esiin myös Rodwellin ja Munron (2013) tutkimuksessa.

Suurin osa vastaajista koki työhyvinvointinsa erittäin hyvänä. Seitsemän vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä väitteen kanssa. Ainoastaan kolme vastaajaa oli väitteen kanssa (”koen työhyvinvointi tällä hetkellä erittäin hyvänä”) osittain eri mieltä.

Tässä opinnäytetyössä vastaajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan asioihin, jotka liittyivät asiakastyöhön, työergonomiaan ja työyhteisöön. Erityisesti työvuoroihin vastaajat kykenivät vaikuttamaan (n=10). Vastaajista 11 oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä,

että kokee pystyvänsä vaikuttamaan tarpeeksi työpaikan asioihin. Kuitenkin 9 vastaajaa ei ollut samaa tai eri mieltä väitteen kanssa ja lisäksi 6 vastaajista oli osittain eri mieltä. Tässä kohtaa näyttäisi siltä, että henkilökunnan osallistamista ja vaikuttamista tulisi jollain tavalla tukea ja mahdollistaa paremmin. Työntekijöiden kuulemista toivottiin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että kuulluksi tulemisella on yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin (Jääskeläinen 2013; Heiskanen 2008).

Valpun (2013) tutkimuksessa tuli esiin, että työpaikkapalaverit olivat hyviä foorumeja viestimiseen. Myös tässä opinnäytetyössä vastaajat näkivät palaverit tärkeinä. Vastaajat toivoivat kuitenkin parannusta asioista tiedottamiseen. Mielipiteen esille tuominen oli myös monella vaikuttamiskeinona (n=9). Heiskanen (2008) tutkimuksessa ilmeni, että työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen oli yhteydessä heidän hyvinvointiinsa.

Työilmapiirin arvioi hyväksi suurin osa. Monissa aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Kälkäjä 2014: 79, 83; Jääskeläinen 2013; Meeusen, van Dam, Brown-Mahoney, van Zundert ja Knape 2011) tulee myös esiin työilmapiirin tärkeys ja sen yhteys työhyvinvointiin. On tärkeää siis, että ilmapiiri työpaikalla on hyvä. Tässä opinnäytetyössä vastaajat arvioivat luottavansa työkavereihin ja tulevansa heidän kanssaan hyvin toimeen. Tosin luottamus työkaveriin-kysymyksessä oltiin vain osittain samaa mieltä – kukaan ei ollut täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden keskinäinen luottamus on hyvä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että ristiriitatilanteet saadaan työpaikalla ratkaistua. Kahdeksan vastaajaa ei ollut väitteen kanssa samaa tai eri mieltä ja neljä osittain eri mieltä. Tämän perusteella ristiriitatilanteiden ratkaisemista tulisi kuitenkin ehkä jollain tavalla kehittää. Kaikki ristiriitatilanteet eivät toisaalta tule esimiehelle asti edes tiedoksi, eli niiden havaitseminen saattaa olla vaikeaa, ellei työntekijä tule kertomaan asiasta. Ristiriitatilanteita voi kyllä käsitellä myös ilman esimiestä, jos ne saadaan ratkaistua rakentavasti. Melto-Ojalaisen ja Ylikotilan (2005) mukaan työpaikan ristiriitatilanteet voivat kuitenkin vaikuttaa työyhteisöjen ilmapiiriin. Näin ollen olisi tärkeää saada ne ratkaistua ajoissa. Tässä opinnäytetyössä suurimman osan vastaajien mielestä esimiehellä on kuitenkin aikaa ja hän on helposti tavoitettavissa, eli näihin ristiriitatilanteisiin olisi mahdollista puuttua jos niitä työyhteisössä esiintyy. Työyhteisöön liittyvät kitkat voivat vaikuttaa myös alentavasti työntekijän työhyvinvointiin. Esimerkiksi Nakarin (2003) väitöskirjatutkimuksessa työyhteisön ilmapiirillä ja henkilöstön stressioireilla oli selvä yhteys: huono ilmapiiri lisäsi stressioireita ja hyvä ilmapiiri vähensi. (Nakari 2003: 90, 189.) Myös ratkaisemattomat ristiriitatilanteet voivat hyvin todennäköisesti vaikuttaa saman tyyppisesti työyhteisön tilaan.

Työpaikkakiusaamis-kysymys jäi hieman mietityttämään. Väitteenä oli, että ”työpaikkani esiintyy työpaikkakiusaamista” ja sen kanssa täysin eri mieltä oli 16 vastaajaa, neljä osittain eri mieltä, kaksi ei ollut samaa eikä eri mieltä, mutta kolme oli osittain sitä mieltä että sitä esiintyy ja yksi oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Työpaikkakiusaamisasiat ovat aina vakavia asioita. Ne voivat olla lieviä tai isompia; joskus erilainen vuorovaikutustapa voi myös vaikuttaa siihen, että kokee kiusaamista. Eräässä vastauksessa toivottiin juoruilun poiskitkemistä ja toisessa vastauksessa toivottiin kiinnittämään huomiota siihen, miten työkavereille puhutaan. Jälkimmäinen vastaaja oli myös ollut täysin samaa mieltä kiusaamiskysymyksessä. Pärssisen (2006) pro gradu-tutkielmassa kiusaamisen uhreilla oli paljon erilaisia oireita, jotka johtuivat kiusatuksi tulemisesta. Ongelmia saattoi esiintyä esimerkiksi ihmissuhteissa. Työstä tuli poissaoloja ja myös psyykkisiä ongelmia, esimerkiksi masennus, saattoi kehittyä. Tässä opinnäytetyössä kysymyksen väittämä oli aseteltu siten, että kysyttiin ”työpaikkani esiintyy työpaikkakiusaamista”, jossa vastaukset 1 ja 2 edustivat sitä, että on eri mieltä väittämän kanssa. Eli se oli muodoltaan hieman toisenlainen kuin edeltävät kysymykset. Uskon kuitenkin, että vastaajat ymmärsivät kysymyksen oikein.

Vastaajat toivovat työyhteisöltä tiedonkulun parantamisen lisäksi avoimuutta, sitä että palavereita pidettäisiin, avun saamista tarpeen mukaan, yhteisiä sopimuksia ja niiden noudattamista, toisten huomioon ottamista ja työajan ulkopuolista tekemistä.

Työntekijöiden tukeminen, eettinen johtaminen sekä työhyvinvointitoiminnan johtaminen ja työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen liitettiin esimiehen tehtäviksi vastaajien mielestä. Räisäsen (2008) tutkimuksessa tuli esiin, että mitä oikeudenmukaisempaa johtaminen oli, sitä enemmän koettiin työtyytyväisyyttä. Juutin ja Vuorelan (2002: 18–25) mukaan johtamisella on selvä yhteys työpaikan työhyvinvointiin ja sen muodostumiseen.

Tässä opinnäytetyössä vastaajat pitivät sitä myös tärkeänä, että esimies on vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Suurin osa vastaajista koki, että esimies tukee, on oikeudenmukainen ja hän antaa palautetta. Vastaajat kokivat myös tulevansa hyvin toimeen esimiehensä kanssa. Esimiestuen tärkeys on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa (mm. Gillet ym. 2013; Rodwell ja Munro 2013).

Palavereja oli myös suurimman osan mielestä säännöllisesti, tosin neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä väitteen kanssa. Kehityskeskustelu-kysymyksessä ilmeni, että neljällä

vastaajalla niitä ei ollut käyty. Yksi heistä oli tosin työskennellyt vasta vähän aikaa, mutta kolmella muulla työkokemusta oli pidemmältä ajalta kohdeorganisaatiossa. Järvisen (2001) mukaan kehityskeskustelut ovat eräs keino, jolla esimies tukee työntekijöitään tehtävässään. Tässä opinnäytetyössä suurin osa vastaajista koki kehityskeskustelut hyödyllisenä.

Johtoryhmän merkityksestä vastaajat olivat hieman eri mieltä: osa vastaajista ei osannut sanoa, osa piti tärkeänä ja osa pienenä. Työntekijöiden mielipiteen kuulemista toivottiin vahvemmin kuin nyt. Samoin toivottiin johtoryhmältä palautetta työntekijöiden suuntaan. Moni vastaaja toivoi käytännön työn ymmärrystä ja yksi vastaaja toivoi johtoryhmän jalkautuvan kenttätyöhön. Johtoryhmän tehtävät liitettiin perustehtävän turvaamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Ehkä johtoryhmän ja henkilökunnan kohtaamisia voisi lisätä ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen joihinkin palavereihin paremmin niin että työhyvinvointia edistettäisiin ja perustehtävän mukainen toiminta turvattaisiin yhteistyössä.

Summa summarum: Tässä opinnäytetyössä tulleet tulokset nojautuvat hyvin aikaisempien tutkimusten tuloksiin. Mitään erityisen yllättävää ei tullut ilmi. Työhyvinvointi kohdeorganisaatiossa vaikuttaa vastaajien mielestä olevan suhteellisen hyvä. Joitakin kehittämiskohteita tai pohdinnan aiheita opinnäytetyön tuloksista kuitenkin nousee ja niitä on varmasti hyvä jatkotyöstää organisaatiossa. Liitteestä 10 löytyy myös taulukko, johon kehittämisehdotuksia on kerätty.

Ensinnäkin työntekijöiden vahvempaa vaikuttamismahdollisuutta työpaikan asioihin tulisi tukea. Työntekijät ovat parhaat asiantuntijat tässä kohtaa, kun heillä on vahva käsitys käytännön työstä. Tiedonkulkua työyhteisössä tulisi parantaa vielä. Säännölliset palaverikäytännöt on hyvä varmistaa joka paikassa myöskin. Ristiriitatilanteiden käsittelyyn olisi varmaankin hyvä luoda joku malli tai keskustella työyhteisössä näistä asioista ja siitä miten ne jatkossa ratkaistaisiin. Työpaikkakiusaamis-asiat olisi hyvä selvittää perinpohjaisesti. Yhteishengen lujittaminen ja yhteistyön tehostaminen nähtiin myös kehittämiskohteeksi. Jokaiselle toivottiin työrauhaa. Lisäksi toivottiin sitä, että työyhteisön kanssa olisi jotain rentoa tekemistä, esim. tyky-päiviä enemmän tai työajan ulkopuolista tekemistä.

Esimiestyössä olisi hyvä tarkistaa se, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus tavata esimiehensä ja tarvittaessa keskusteltava hänen kanssaan esimerkiksi työhön liittyvistä

asioista. Kehityskeskustelut tulisi pitää niille, kellä sitä ei ole pidetty. Sen lisäksi johtoryhmän jalkautumista kenttätöihin tai samoille keskusteluareenoille työntekijöiden kanssa voisi miettiä. Näin olisi mahdollisuus vuoropuheluun työasioihin liittyen. Tämä voisi tapahtua yhteisissä koulutus tai muissa tilaisuuksissa. Myös työn kehittämisessä voisi harkita sitä, että työntekijäedustus olisi mukana niissä palavereissa tai muissa tilaisuuksissa, missä näitä asioita käsitellään. Työn, työvälineiden ym. kehittäminen on loppujen lopulta kaikkien etu. Sen lisäksi korostettiin eettistä johtamista, joka on tasa-puolista kaikkia kohtaan.

6.2 Tutkimuseettisten kysymysten arviointia

Tutkimuksen tekemiseen liittyy aina tuhansia isoja ja pieniä kysymyksiä, jotka tutkija joutuu ratkaisemaan tutkimusta tehdessä. Näiden kysymysten tiedostaminen on kuitenkin tärkeää. (Eskola – Suoranta 1998: 52.) Vastuu hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamisesta on jokaisella tutkimuksen tekemiseen osallistuvalla henkilöllä (Niemi 2014). Kaikkea epärehellisyttä tutkimustyössä, ja sen eri osavaiheissa tulee välttää. Myös tutkimuksen puutteita tulee arvioida. (Hirsjärvi –Remes – Sajavaara 2004: 26–28.) Lisäksi tutkimusprosessi on pyrittävä avaamaan mahdollisimman selkeästi (Saaranen-Kauppinen – Puusniekka 2006).

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) on myös laatinut hyvään tieteelliseen käytäntöön liittyvät periaatteet. Ennen kuin tutkimusta voi aloittaa tekemään, täytyy olla hyväksytty tutkimuslupa ja mahdollisesti myös eettinen ennakoarviointi. Sen lisäksi on tärkeää sopia tutkimukseen tekemiseen osallistuvien tutkijoiden ja muiden keskinäisestä työnjaosta. Tutkijoiden on tärkeää myös havainnoida omaa rooliaan ja pidättäytyä kaikesta sellaisesta toiminnasta, johon he mahdollisesti ovat esteellisiä. Lisäksi on tärkeää toteuttaa hyvää henkilöstö- ja taloushallintoa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012: 6-7.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimuslupaa on haettu kohdeorganisaation toimintaohjeiden mukaisesti. Opinnäytetyölle on haettu myös lausunto pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta. Uusitalon (2001: 30–33) mukaan tärkeänä periaatteena tutkimuksissa voidaan pitää sitä, että vastaajilla on mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. Dawson (2002) jatkaa tästä, että jos vastaajat pakotetaan osallistumaan tutkimukseen, voi olla että siitä seuraa ongelmia, kuten esimerkiksi valheellisia vastauksia. Siksi on tärkeää kunnioittaa heidän vastauksiaan ja

antamaansa aikaa tutkimuksen hyväksi. (Dawson 2002: 146, 148.) Tässä opinnäytetyössä kunnioitettiin vastaajien oikeutta kieltäytyä osallistumasta opinnäytetyön aineiston keruuseen. Vastaajat palauttivat sekä kysely- että suostumuslomakkeen tutkijalle eri kirjekuorissa. Kun suostumuslomake (johon tuli siis muun muassa vastaajan allekirjoitus ja nimen selvennys) palautettiin eri kirjekuoreissa, takasi se sen, että vastaajia ei voitu yhdistää palautuneisiin kyselylomakkeisiin. Suostumuslomakkeen täyttäminen ja palauttaminen merkitsi sitä, että vastaaja halusi vapaaehtoisesti osallistua tutkimukseen. Kyselyitä säilytettiin palautusosoitteessa lukollisessa kaapissa. Palautuneet kysely- ja suostumuslomakkeet sekä kaikki muu materiaali on määrä hävittää opinnäytetyön valmistuttua.

Eskola ja Suoranta (1998: 55) toteavat, että sellaista riippuvuussuhdetta tukittavien ja tutkijan välillä ei saa olla, jolla voi olla vaikutusta esimerkiksi tutkittavan antamien tietojen vapaaehtoisuuteen. Tällaista ristiriitaa ei tässä opinnäytetyössä esiintynyt.

Kaikkia edellä mainittuja eettisiä periaatteita on noudatettu tässä opinnäytetyössä. Aineisto on myös raportoitu sillä tavalla, että yksittäisiä vastaajia ei voida siitä tunnistaa. Myöskään kohdeyksiköitä, missä aineistonkeruu suoritettiin, ei voida tunnistaa. Niemi (2014) tuo myös sen esiin, että tärkeää on käyttää saatua tietoa ainoastaan siinä tutkimuksessa, johon tutkimuslupa on saatu. Näin on myös tässä toimittu.

6.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Eskola ja Suoranta (1998) puhuvat omassa kirjassaan laadullisen tutkimuksen arvioinnista. Heidän mukaansa laadullisen tutkimuksen kohdalla voidaan puhua uskottavuudesta, siirrettävyydestä, varmuudesta ja vahvistavuudesta. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä miten hyvin tutkijan uskomukset vastaavat kohdejoukon käsityksiä tutkittavasta asiasta. Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä miten hyvin tulokset on siirrettävissä toiseen paikkaan. Tässä kuitenkin ympäristöjen monipuolisuus rajoittaa asiaa. Varmuus liittyy siihen, miten hyvin erilaiset ennako-oletukset otetaan tutkimuksessa huomioon ja vahvistavuus puolestaan siihen, minkälaista tukea tutkimuksen tulokset saavat muista tutkimuksen aihepiiriin liittyvistä tutkimuksista. (Eskola – Suoranta 1998: 211–212.)

Tämän opinnäytetyön tulokset ovat hyvin samantyyppisiä kuin aikaisempien tutkimusten tulokset. Opinnäytetyön vastaajien määrä jäi liian pieneksi, jotta sen tuloksia voisi

yleistää koskemaan kaikkia kohdeorganisaation työntekijöitä. Se enemmänkin kuivailee kohdejoukon käsityksiä tutkitusta asiasta.

Kyselylomake rakennettiin tätä opinnäytetyötä varten. Sen kysymykset rakentuivat työhyvinvointiin liittyvän teorian ja aikaisempien tutkimusten pohjalta. Lomakkeen rakentamisessa pyrittiin siihen, että kyselylomake ei olisi liian pitkä ja että vastaajat jaksaisivat vastata kysymyksiin. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ohjasivat luonnollisesti kyselylomakkeen rakentamista. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2004) toteavat, että kyselylomakkeen rakentamiseen liittyy monia asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon. Kyselylomakkeen ulkoasun on tärkeä olla selkeä. Kysymysten järjestystä ja määrää sekä sanavalintoja on hyvä myös pohtia. Kysymykset on hyvä olla tarkaksi rajattua, jotta ei tule väärin ymmärryksiä vastaajien keskuudessa. Lomake tulisi myös testata ennen sen käyttöä. Saatekirje on myös tärkeä, ja siinä tulisi kertoa tutkimuksen tarkoituksesta ym. asioista. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2004: 187–193.) Nämä kaikki asiat on pyritty huomioimaan. Kyselylomakkeen mukana toimitettiin erillinen saatekirje sekä kirjallinen suostumuslomake, jonka jokainen vastaaja myös täytti. Ennen aineistonkeruuta kyselylomake tuntui hieman pitkältä, mutta sitä ei lyhennetty kovin paljoa esitestauksen jälkeen. Aineiston määrä jäi tässä opinnäytetyössä liian alhaiseksi, joten oli hyvä että kyselylomake itsessään oli suhteellisen laaja. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2004: 184) toteavat, että kyselylomaketutkimuksissa vastaajien kato on tavallista.

Taustatiedoissa olevassa kysymyksessä ”työskentely-yksikkö” olisi ehkä voinut olla vaihtoehtoina työskentely-yksiköt, josta vastaaja olisi valinnut oman yksikkönsä. Osa vastaajista oli nimittäin merkannut tähän tutkintonsa tai yksikkönsä niin tarkasti, että tutkijan piti selvittää mihin isompaa yksikköön se kuului. Raportoinnissa ei esitetty sitä kuinka paljon vastauksia tuli mistäkin yksiköstä, koska muutamasta paikasta tuli vain pari vastausta ja se olisi voinut johtaa vastaajien tunnistamiseen. Kaikista kohdeyksiköistä kuitenkin palautui vastauksia. Hirsjärven ja kumppanien (2004) mukaan kyselyn haittoihin kuuluu myös se, että aivan täyttä varmuutta ei ole siitä miten huolellisesti vastaajat ovat vastanneet kyselyyn, eikä sitä ovatko he ymmärtäneet kysymykset sillä lailla kuin oli tarkoitus. (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara 2004: 184.) Tämän opinnäytetyön kyselylomake oli kuitenkin esitestattu etukäteen, joten siinä on ollut mahdollisuus korjata ja tarkentaa kysymyksiä. Opinnäytetyön saatekirjeessä on kerrottu myös kenelle kyselylomakkeet on tarkoitettu. Sen lisäksi suostumuslomakkeen täyttäminen on tuonut lisävarmuutta siihen, että oikeat henkilöt ovat vastanneet kyselyyn.

Aineiston määrä jäi tässä opinnäytetyössä valitettavasti melko pieneksi. Aineistonkeruu kesti yhteensä kolme kuukautta, jonka aikana laitettiin useita muistutuksia kyselyyn vastaamisesta. Sen lisäksi vastaajien kesken päätettiin arpoa myös elokuvalippuja, mutta valitettavasti nekään eivät kasvattaneet aineiston määrää. Palautuneiden kyselylomakkeiden määrä tarkkailtiin myös säännöllisesti. Syitä siihen, miksi aineisto jäi niin pieneksi, voi olla useita. Esitestaukseen osallistuneista vastaajista osa toivoi enemmän monivalintakysymyksiä kyselylomakkeeseen. Tämä olisi nopeuttanut kyselylomakkeen täyttämistä todennäköisesti – riippuen tietenkin myös lomakkeen pituudesta. Tätä pohdittiin esitestauksen jälkeen, mutta kysymysten saaminen monivalintamuotoon, ilman että kysymykset olisivat johdattelevia, ei onnistunut. Lisäksi vastaajien avoimet vastaukset olivat erityisen mielenkiinnon kohteena tässä ja monivalintakysymysten lisääminen olisi vienyt tilaa niiltä. Kyselylomake ei pituudeltaan ollut kovinkaan pitkä; esitestauksessa muutama oli toivonut hieman lyhempää lomaketta ja sitä myös hieman lyhennettiin ennen aineistonkeruuta. Ehkä suurin vaikutus oli se, että työntekijöillä ei ollut välttämättä aikaa täyttää kyselyä: työpäivät olivat luultavasti muutenkin kiireisiä ja ylimääräisen 20–30 minuutin käyttäminen kyselyyn vastaamiseen ei ehkä ollut kohdejoukossa päällimmäisenä mielessä. Olisin ehkä voinut itse mennä käymään niiden yksiköiden palaverissa tms., joista vastauksia tuli vähiten. Toisaalta muistutuksia oli lähetetty aikaisemminkin ja palkintojakin päädyttiin arpomaan, joten en usko että tällä lisämarkkinoinnilla olisi tullut kovinkaan montaa vastausta.

Aineiston analyysi on pyritty tekemään mahdollisimman tarkasti. Kyselylomakkeet luettiin useita kertoja läpi ennen analyysin aloittamista. Vastaukset pelkistettiin ja jaoteltiin erilaisiin luokkiin. Sisällönanalyysiin liittyvää menetelmäkirjallisuutta on käytetty analysoinnissa tukena. Opinnäytetyön liitteestä 4 löytyy malliesimerkki aineiston analysoinnista. Sen lisäksi liitteissä 5-10 olevissa taulukoissa on esitetty työn luokat. Taulukot on rakennettu niin, että niistä näkyy helposti mihin opinnäytetyön tutkimuskysymykseen ne vastaavat.

6.4 Opinnäytetyöprosessin arviointia

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja opettavainen. Olin alun perun ajatellut tekeväni opinnäytetyöni toisesta aiheesta, mutta sitten kiinnostus työhyvinvointi-aiheeseen vei voiton. Työntekijöiden työhyvinvointia on tärkeää tukea. Se auttaa myös organisaatiota

pääsemään sille asetettuihin tavoitteisiin paremmin. Ilmiönä se on erittäin monipuolinen, kuten tässäkin opinnäytetyössä on tullut esille.

Opinnäytetyöprosessi on kokonaisuudessaan kestänyt hieman yli puolitoista vuotta. Työn tekeminen on ollut sekä innostavaa että haastavaa. Olen oppinut paljon tutkimuksen tekemisestä ja sen prosessiluonteisuudesta. Aineiston analyysi ja erilaisten luokkien muodostaminen sisällönanalyyssissä oli erittäin haastavaa ja tässä olen parhaani mukaan jaotellut aineistoa erilaisiin luokkiin. Opinnäytetyön tekemisessä tuli vastaan erilaisia haasteita: Alkuperin aineistonkeruu oli tarkoitus tehdä toisaalle, mutta valitettavasti tutkimuslupa ei mennyt sellaisenaan läpi ja olisin joutunut pudottamaan johtamisnäkökulman pois opinnäytetyöstä. Halusin kuitenkin, että sekin näkökulma on opinnäytetyössä mukana. Oli hienoa, kun löytyi uusi organisaatio, missä pystyin tekemään aineistonkeruun alkuperäisen suunnitelman mukaan. Opinnäytetyön tekemisen kautta huomasin, että tutkimuksen tekemiseen liittyy todella paljon yllättäviä käännteitä, joita joutuu prosessin edetessä ratkaisemaan.

Olen tyytyväinen, että työ on nyt valmis. Aineiston määrä jäi valitettavasti pieneksi, joka on työn suurin puute. Aineiston määrän vähyyys vaikuttaa tämän opinnäytetyön tulosten luotettavuuteen. Aineistonkeruun ongelmia yritin ratkaista parhaani mukaan. Olen pyrkinyt kuitenkin analysoimaan olemassa olevan aineiston tarkasti ja avaamaan muutenkin työskentelyprosessiani tässä kirjallisessa raportissa.

Tämän työn tulokset tullaan esittelemään työelämäyhteistyökumppanille. Samoin kirjallinen raportti opinnäytetyöstä tullaan luovuttamaan. Työn tulokset antavat joitakin kehittämissuhteita, joita kohdeorganisaatiossa voidaan käsitellä ja jatko työstää.

6.5 Jatkotutkimuspohdintaa

Työhyvinvointi käsitteenä on erittäin laaja, joten tutkittavaa riittää. Työhyvinvointia on kyllä tutkittu varsin laajasti vuosien varrella. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointia. He tekevät työtä sekä parityöskentelynä että yksin. Vastauksissa ilmeni, että työntekijät kokivat työyhteisön tärkeänä voimavarana. Mielenkiintoista olisikin tutkia yksin työtä tekevien kokemuksia työhyvinvoinnista, sillä heidän kohdallaan puuttuu juuri työyhteisö ja sen tarjoama tuki. Tuo tuki varmaankin korvautuu jollakin muulla tekijällä tai sitten työ itsessään ja siihen vaikuttaminen sekä johtaminen ja vapaa-aika vaikuttavat enemmän työhyvinvointiin. Yksin työskenteleviä työnteki-

jöitä löytyy monelta eri alalta, myös sosiaali- ja terveysalalta, joten tutkimus voisi suuntautua siihen tai sitten vertailla eri aloja tässä.

Toinen mielenkiintoinen tutkimusaihe voisi olla tutkia vieläkin perusteellisemmin työntekijöiden mahdollisuutta vaikuttaa työpaikalla. Tässä opinnäytetyössä se oli vain yksi osa, joten sitä tutkittiin hyvin pintapuolisesti. Tämän opinnäytetyön tuloksissa havaittiin, että työntekijät kokivat pystyvänsä vaikuttamaan työhön ja työyhteisöön liittyviin asioihin. Jatkotutkimuksessa voisi tarkemmin paneutua tekijöihin, mitkä liittyvät edellä mainittuihin asioihin. Aineistoa voisi kerätä mahdollisesti kyselylomakkeella, jossa olisi strukturoituja kysymyksiä työhön ja työpaikalla vaikuttamisesta, jotka olisi rakennettu aikaisempien tutkimusten ja niiden tulosten pohjalta.

Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOY Pro.

Aarnikoivu, Henrietta 2013. Keskity olennaiseen esimies. Helsinki: Talentum.

Dawson, Catherine 2002. Practical research methods. A user-friendly guide to mastering research techniques and projects. Verkkodokumentti.

<http://www.modares.ac.ir/file/Practical_Research_Methods.pdf?p=L3VwbG9hZHMvVEFSQkIBVC9UQkxfUEFHRV9GSUxFL1ByYWN0aWNhbF9SZXNIYXJjaF9NZXRob2RzLnBkZi4zNTk1MzFfUEFUSA--&n=UHHjY3RpY2FsX1Jlc2VhcmNoX01ldGhvZHMucGRm> Luettu 8.11.2014.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Gillet, Nicolas - Colombat, Philippe – Michinov, Estelle - Pronost, Anne-Marie – Fouquereau, Evelyne 2013. Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: the mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing* 69 (11). 2560–2571.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heiskanen, Minna 2008. Johtamisen vaikutus varhaiseläkkeen harkitsemiseen: tutkimus kunta-alan työntekijöistä. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Yhteiskuntapolitiikan laitos.

<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/10511/abstract.pdf?sequence=1>> Luettu 9.1.2015.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Pirkko 2004. 10., osin uud. laitos. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirvikoski, Pauliina 2011. Kokemuksia työhyvinvoinnista – työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelua. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <<http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/82874/gradu05339.pdf?sequence=1>> Luettu 3.1.2016.

Huotari, Päivi – Sihvonen, Maarit 2006. Henkilöstön sitoutuminen strategiatyöhön – case Kotkan sosiaali- ja terveystoimi. Teoksessa Suurnäkki, Timo (toim): Strateginen henkilöstöjohtaminen ja työhyvinvointi: kirjoituksia arvioinnista ja kehittämisestä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. 107–114.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. 3. uud. p. Helsinki: Edita.

Juuti, Pauli – Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Järvinen, Pekka 2001. Onnistu esimiehenä. Helsinki: WSOY Pro.

Jääskeläinen, Arja 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Väitöskirja. Lappi: Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>> Luettu 9.1.2015.

Kälkäjä, Niko Juhani 2014. Hallinto- ja tukitehtävissä työskentelevien henkilöiden työhyvinvointi Helsingin yliopistossa. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitos. <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/135410/020514.pdf?sequence=1>> Luettu 2.1.2016.

Laine, Niina 2009. Luja luottamus: miten työpaikan luottamussuhteet saadaan toimimaan. Tampere: Taurus Media.

Laine, Pertti 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteiden laitos. <<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4>> Luettu 5.2.2015.

Lehtonen, Tuula 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Lisensiaatintutkimus. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. <<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76570/lisuri00141.pdf?sequence=1>> Luettu 5.8.2015.

Lyly-Yrjänäinen, Maija 2014. Työolobarometri – syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 32/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://www.tem.fi/files/40839/TEMjul_32_2014_web_09092014.pdf> Luettu 9.1.2015.

Mallius, Rita 2011. Työntekijöiden keskinäinen palaute: tavoista, toiveista ja merkityksestä. Työntekijöiden kokemuksia ja käsityksiä heidän keskinäisestä työhön liittyvästä palautteestaan. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82803/gradu05281.pdf?sequence=1>> Luettu 5.8.2015.

Manka, Marja-Liisa – Kaikkonen, Maija-Leena – Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>> Luettu 9.1.2015.

Meeusen, Vera – van Dam, Karen – Brown-Mahoney, Chris – van Zundert, Andre – Knape, Hans 2011. Work climate related to job satisfaction among dutch nurse anesthetists. AANA Journal 79 (1). 63–70.

Melto-Ojalainen, Katri & Ylikotila, Saija 2005. Erään itäsuomalaisen kunnan terveystoimen työilmapiirin yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Terveystieteiden laitos. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12274/URN_NBN_fi_jyu-2005477.pdf?sequence=1> Luettu 9.12.2014.

Miettinen-Koivusalo, Satu 2011. Hoivakodin työntekijöiden työhyvinvointi symbolisen interaktionismin näkökulmasta – työssä kohdattujen ongelmien ja sosiaalisten suhteiden

den tarkastelua. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalitieteiden laitos.
<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/26602/4.5.11%20pdf%20versio%20tie%20kantaan.pdf?sequence=2>> Luettu 2.1.2016.

Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.
<<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?s>> Luettu 5.2.2015.

Niemi, Antti 2014. Lehtori. Metropolia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luento 24.10.2014.

Nikkilä, Juhani – Paasivaara, Leena 2007. Arjen johtajuus: rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Helsinki: Suomen Sairaanhoidajaliitto.

Nuutinen, Sanna – Heikkilä-Tammi, Kirsi – Manka, Marja-Liisa – Bordi, Laura 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampere: Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>> Luettu 9.1.2015.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Pärssinen, Hannu 2006. Koulu- ja työpaikkakiusaamisen seuraukset eli onko kiusaamisen jälkeistä elämää? Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
<<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93993/gradu01410.pdf?sequence=1>> Luettu 1.3.2016.

Ristikangas, Vesa – Aaltonen, Tapio – Pitkänen, Eeva 2008. Asiantuntijasta esimies. Innostusta ja arvostusta esimiestyöhön. Helsinki: WSOY Pro.

Rodwell, John - Munro, Louise 2013. Well-being, satisfaction and commitment: the substitutable nature of resources for maternity hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing* 69 (10). 2218–2228.

Räisänen, Saara 2008. Työn vaatimusten ja oikeudenmukaisen johtamisen yhteys hyvinvointiin sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöillä: koherenssin tunne välittävänä tekijänä. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Psykologian laitos. <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/80565/gradu03535.pdf?sequence=1>> Luettu 3.1.2016.

Saaranen-Kauppinen, Anita – Puusniekka, Anna 2006. Eettiset kysymykset. Kvali-MOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkodokumentti. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html>. Luettu 8.11.2014.

Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY Pro.

Salminen, Anette 2013. Työhyvinvointi strategisena osana yrityksen liiketoimintaa. Pro gradu-tutkielma. Turku: Turun yliopisto.
<<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/93192/417222.pdf?sequence=2>> Luettu 2.1.2016.

Schreier, Margrit 2012. *Qualitative Content Analysis in Practice*. Thousand Oaks: Calif.

Simoila, Riitta 1999. *Hoitotyön johtaminen – mitä se on?* Teoksessa Simoila, Riitta – Kangas, Riitta – Ranta, Jouni (toimi.): *Hoitotyötä johtamaan*. Helsinki: Kirjayhtymä. 17–25.

Sonntag, Sabine – Unger, Dana – Nägel Inga G. 2013. *Workplace conflict and employee well-being. The moderating role of detachment from work during off-job time*. *International Journal of Conflict Management (Emerald)* 24 (2). 166–183.

Taris, Toon W. – Schreurs, Paul J.G. 2009. *Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis*. *Work & Stress*, Apr-Jun2009 23(2). 120–136.

Tuomela, Aune 2007. *Työhyvinvoinnin ulottuvuuksia sosiaaliaseman sosiaalityössä*. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Yhteiskuntapolitiikan laitos.
<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/10086/abstract.pdf?sequence=1>> Luettu 5.2.2015.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi Anneli 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi Anneli 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6. uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauspäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Verkkodokumentti.
<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf > Luettu 8.11.2014.

Työturvallisuuskeskus 2009. *Työyhteisöviestinnällä hyvinvointia*. Verkkodokumentti. <http://www.ttk.fi/files/916/Tyoyhteisoviestinnalla_hyvinvointia_2009.pdf> Luettu 14.3.2016.

Uusitalo, Hannu 2001. *Tiede, tutkimus ja tutkielma: johdatus tutkielman maailmaan*. Helsinki: WSOY.

Valppu, Sari 2013. *Lähiesimies muutoksen viestijänä monikuntaliitoksessa – Case uusi Oulu*. Pro gradu-tutkielma. Lappi: Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60927/Valppu.Sari.pdf?sequence=2>> Luettu 9.1.2015.

Valtanen, Kirsi 2014. *Työpaikan jättäminen. Työpaikalta pois työntävät ja siellä kiinni pitävät tekijät työntekijän näkökulmasta*. Pro gradu-tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95816/GRADU-1403687210.pdf?sequence=1>> Luettu 5.8.2015.

Valtiokonttori 2015. *Kuntien järjestämät palvelut*. Verkkodokumentti. Päivitetty 6.6.2015.
<https://www.suomi.fi/suomifi/suomi/palveluoppaat/ikaantuvan_palveluopas/asumiseni/kotona_asujalle/kuntien_jarjestamat_palvelut/index.html> Luettu 12.7.2015.

Vesterinen, Pirkko-Liisa 2009. Työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa Helsilä, Martti – Salojärvi, Sari (toim.): Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum. 267–278.

Viertola, Kirsi 2006. Kehityskeskustelu arvottamisen näkökulmasta: esimiesten ja työntekijöiden selityksiä. Pro gradu-tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos.

<<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/12270/abstract.pdf?sequence=1>> Luettu 5.2.2015.

Österberg, Maritta 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita.

Saatekirje

Toni Kinnunen
Metropolia ammattikorkeakoulu

SAATEKIRJE
9.11.2015

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Pyytäisin sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kuvata työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja mahdollisuudesta vaikuttaa työyksiköissä. Lisäksi on tarkoitus selvittää, mikä on työyhteisön ja esimiestyön merkitys työhyvinvoinnissa.

Aineiston keruu liittyy opinnäytetyöhön Metropolia-ammattikorkeakouluun. Opinnäytetyön tekijänä toimii Toni Kinnunen ja ammattikorkeakoulun puolelta tutkimuksen ohjauksesta vastaa lehtori Leena Hannula. Tutkimukselle on myönnetty tutkimuslupa. Aineisto kerätään tämän saatekirjeen liitteenä olevalla kyselylomakkeella ja olisin erittäin kiitollinen, jos sinulla olisi hetki aikaa vastata siihen. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Saatekirjeen jälkeen on kirjallinen suostumuslomake opinnäytetyöhön osallistumisesta ja pyytäisin, että täyttäisit myös sen. Pyytäisin palauttamaan kysely- ja suostumuslomakkeen minulle **eri kirjekuorissa**. Tämä takaa sen, että vastaukset pysyvät nimettöminä.

Aineistoa käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselylomakkeiden antamaa tietoa käytetään ainoastaan tässä opinnäytetyössä. Ainoastaan opinnäytetyön tekijä käsittelee palautuneita kysely- ja suostumuslomakkeita, jotka hävitetään opinnäytetyön tekijän toimesta, kun työ on valmis. Tuloksista tuotetaan julkinen opinnäytetyöraportti, mutta yksittäisiä vastaajia ei voida tästä tunnistaa. Voit täyttää kyselylomakkeen tietokoneella tai kirjoittaa käsin. Kyselyn palautuksen **eräpäivä on 27.11.2015**. Mikäli sinulla ilmenee kysyttävää aineiston keruusta tai yleisesti opinnäytetyöstä, vastaan mielelläni kysymyksiisi. Kiitos suuresti avustasi.

Kyselylomakkeen ja kirjallisen suostumuksen palautus **eri kirjekuorissa** sisäisessä postissa ilman lähettäjä tietoja.

Ystävällisin terveisin

Toni Kinnunen
toni.kinnunen@metropolia.fi
Sosionomi (Ylempi-AMK)-opiskelija
Metropolia ammattikorkeakoulu

Suostumuslomake

KIRJALLINEN SUOSTUMUS OSALLISTUMISESTA OPINNÄYTETYÖN AINEISTON KERUUUSEEN:

Olen tutustunut tämän opinnäytetyön saatekirjeeseen, jossa kerrotaan työhyvinvointiin liittyvästä tutkimuksesta. Opinnäytetyön tekijänä toimii Toni Kinnunen (toni.kinnunen@metropolia.fi) ja ohjaajana lehtori Leena Hannula (leena.hannula@metropolia.fi) Metropolia-ammattikorkeakoulusta. Ymmärrän, että vastaamalla alla olevaan kyselyyn vastaustani käytetään tämän opinnäytetyön aineistona. Osallistuminen on vapaaehtoista. Olen vastannut kyselylomakkeeseen omasta vapaasta tahdostani.

Päiväys, allekirjoitus, nimen selvennys ja syntymäaika

Kyselylomake

KYSELY. SYKSY 2015.

OHJE VASTAAJALLE: Pyytäisin sinua vastaamaan alla oleviin kysymyksiin oman käsityksesi mukaisesti. Voit täyttää kyselylomakkeen tietokoneella tai kirjoittaa käsin. Tarkemmat ohjeet löytyvät saatekirjeestä.

Osio 1 Taustatietoja

1. Työskentely-yksikkö: _____
2. Minkä ikäinen olet? _____
3. Kuinka kauan olet työskennellyt kohdeorganisaatiossa? _____

Osio 2 Oma työhyvinvointi

4. Millaisia asioita liittyy sinun työhyvinvointiisi?

5. Arvioi asteikolla 1-5 (jossa 1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=osittain samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä) seuraava väittämä: Koen työhyvinvointini tällä hetkellä erittäin hyvänä _____(merkkää numero viivalle)

Osio 3 Oma vaikuttaminen työyhteisössä

6. Mihin asioihin koet voivasi vaikuttaa nykyisessä työpaikassasi?

7. Millä lailla vaikutat työyhteisösi asioihin nykyisessä työpaikassasi?

8. Arvioi seuraava väittämä jälleen välillä 1-5 (1=täysin eri mieltä....5=täysin samaa mieltä): Koen, että pystyn vaikuttamaan tarpeeksi nykyisen työyhteisöni asioihin _____

Osio 4 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnissa

9. Mikä merkitys nykyisellä työyhteisöllä on työhyvinvointiisi?

10. Arvioi seuraavia väittämiä nykyiseen työpaikkaan liittyen jälleen asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä....5=täysin samaa mieltä).

_____ Työpaikkani ilmapiiri on hyvä

_____ Tiedonkulku on toimivaa

_____ Ristiriitatilanteet saadaan työpaikallani ratkaistua

_____ Työntekijöiden keskinäinen luottamus on hyvä

_____ Tulen hyvin toimeen työkaverieni kanssa

_____ Työpaikallani esiintyy työpaikkakiusaamista

11. Millä lailla sinä tai muut työyhteisösi jäsenet vielä voisitte edistää työhyvinvointia työyhteisössänne?

Osio 5 Johtamisen vaikutus työhyvinvointiin

12. Millä lailla nykyinen esimiehesi tukee työhyvinvointiasi?

13. Arvioi seuraavia väittämiä tämänhetkiseen työpaikkaan liittyen jälleen asteikolla **1-5 (1=täysin eri mieltä....5=täysin samaa mieltä)**.

_____ Koen, että esimiestyö on oikeudenmukaista

_____ Koen, että esimies tukee minua

_____ Koen, että esimiehelläni on aikaa minua varten

_____ Esimies on helposti tavoitettavissa

_____ Saan riittävästi palautetta esimiehelläni työstäni

_____ Työyhteisössäni on säännöllisesti kokous/palaveri esimiehen ja työntekijöiden kanssa

_____ Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa

_____ Koen hyödyllisenä esimiehen kanssa käydyn tulos- ja kehityskeskustelun

14. Mikä merkitys mielestäsi johtoryhmällä on työhyvinvoinnin tukemisessa?

15. Miten työhyvinvointia organisaatiossa voisi mielestäsi kehittää?

KIITOS VASTAUKSESTASI, SE ON TÄRKEÄ! HYVÄÄ JOULUN ODOTUSTA!

Taulukko 5. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä

Esim. alkuperäinen ilmaus	Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
<p>Työn vaativuus</p> <p>Arvostus</p> <p>Vastuu</p> <p>Kun saa itse suunnitella vuoronsa niin ei tule liian pitkiä työputkia</p> <p>Koulutusmahdollisuudet</p> <p>Joustavuus kaikkien osalta tilanteiden vaatimalla tavalla.</p> <p>Itsenäinen työ</p>	<p>Haasteet työssä</p> <p>Arvostus</p> <p>Vastuu</p> <p>Työhön vaikuttaminen</p> <p>Itsensä kehittäminen</p> <p>Joustavuus työssä</p> <p>Mielekäs työ</p>	Työn tarjoamat mahdollisuudet	Työ	Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä
<p>Lakisääteiset tauot</p> <p>Fys.terapeutti käynyt tarkistamassa/opastamassa työergonomiassa</p> <p>Kohtuulliset työvuorot</p> <p>Työvuorot</p> <p>Teen työtä työkykyni mukaan. Teen työtä osaaikaisesti.</p>	<p>Taukojen mahdollisuus</p> <p>Työergonomia</p> <p>Työaikaergonomia</p> <p>Työvuorot</p> <p>Työkyvyn huomiointi</p>	Työn ergonomisuus		
<p>Saa tehdä työn rauhassa ja huolellisesti.</p> <p>Riittävä miehitys</p> <p>Asiakkaat</p> <p>Selkeämpi ohjeistus</p> <p>Työn määrä</p> <p>Oikeanlaiset työvälineet</p>	<p>Rauha tehdä työtä</p> <p>Resurssit kunnossa</p> <p>Asiakkaat</p> <p>Työohjeistus selkeä</p> <p>Työn määrä</p> <p>Työvälineet kunnossa</p>	Asiakastyö ja siihen liittyvät asiat		

Taulukko 6. Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (esimerkki)

Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Haasteet työssä Arvostus Vastuu Työhön vaikuttaminen Itsensä kehittäminen Joustavuus työssä Mielekäs työ Taukojen mahdollisuus Työergonomia Työaikaergonomia Työvuorot Työkyvyn huomiointi Rauha tehdä työtä Resurssit kunnossa Asiakkaat Työohjeistus selkeä Työn määrä Työvälineet kunnossa	Työn tarjoamat mahdollisuudet Työn ergonomisuus Asiakastyöhön liittyvät asiat	Työ	Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä
Esimies kuuntelee Hyvä esimies Esimiestaidot Esimiestyö	Esimiehen ominaisuudet Esimiestyö	Johtaminen	
Työyhteisö Työilmapiiri Yhteishenki Työyhteisön tuki Avoimuus työyhteisössä	Työyhteisö ja sen henki Työyhteisön toimintatavat	Työyhteisöön liittyvät asiat	
Perhe Vapaa-aika Kuntoutus Terveys Liikunta Mieliala Lepo Elämäntavat Oma jaksaminen	Vapaa-aika ja ihmissuhteet Oma elämäntilanne	Työn ulkopuolinen elämä	

Taulukko 7. Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla (esimerkki)

Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Hoitotyö Asiakasasiat Työvuorot Työnjako Kuormittavuus Työpäivä	Asiakkaisiin liittyvät asiat Työergonomia	Osa-alueet, johon voi vaikuttaa	Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikalla
Tiimi Kaikkien hyvinvointiin vaikuttaminen Tiimityössä toimiminen Työilmapiiriin vaikuttaminen	Työyhteisöön vaikuttaminen		
Kommunikointi Mielenpito esille Työyhteisön palaverit Ideat Pelisäännöt ja niiden noudattaminen Auttamalla muita Vastuun ottaminen	Vuorovaikutus työyhteisössä Työntekijän toimintatavat	Vaikuttamiskeinot	

Taulukko 8. Työyhteisön rooli työhyvinvoinnissa (esimerkki)

Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Arvostus Kunnioitus Avunsaanti muilta Luottamus Avoimuus	Toimintatavat työyhteisössä		
Tuki Yhdessä tehden Ilmapiiiri Työkaverit	Työyhteisön tuki	Työyhteisön merkitys	
Työilmapiirin ylläpito Juoruilu pois Tutustuminen Vuorovaikutus Toisten huomioiminen Asioista suoraan puhuminen	Työyhteisöön liittyvät asiat ja niiden kehittäminen		Työyhteisön rooli työhyvinvoinnissa
Yhteisvastuu Autetaan muita Yhteiset sopimukset	Yhteistyön tehostaminen	Työyhteisön ideat työhyvinvoinnin kehittämisessä	
Työajan ulkopuolinen tekeminen Työhyvinvointi-päivä	Rentoa tekemistä työyhteisön kanssa		
Tiedonkulku Palaverit	Tiedonkulun parantaminen työyhteisössä		
Työhön keskittyminen Tauot Kiire pois	Rauha tehdä työtä		

Taulukko 9. Johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa (esimerkki)

Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Esimiehen läsnäolo Ajan antaminen Luottamus Voisi kannustaa enemmän Ei tukea Tuki Me-asenne Ongelmien ratkaisija	Läsnäolo Tuki	Esimiehen tuki	Johtamisen merkitys työhyvinvoinnissa
Oikeudenmukaisuus Säännöt Työntekijän jaksamisen huomiointi Apuvälineet Työjärjestelyt Empaattisuus Avoimuus Kyky kuunnella Kiinnostunut Palaute Tiedonkulku	Eettinen johtaminen Työhyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen Vuorovaikutus	Esimiehen toimintatavat	

Taulukko 10. Johtoryhmän tehtävät työhyvinvointitoiminnassa (esimerkki)

Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Kenttätyön ymmärtäminen Johtoryhmän jalkautuminen käytännön työhön Tietävät, mitä tapahtuu (kentällä) Päätökset Työnjaon tasaus Perehdytyksen parantaminen Uudet asiat Mitoitukset Palaute Tuki Luottamus ja sen puute	Työn ymmärtäminen Tehtävät Toimintatavat	Perustehtävän turvaaminen	Johtoryhmän tehtävät työhyvinvointitoiminnassa
Lähiesimiesten hyvinvointi Työntekijöiden asioiden ajaminen Työntekijän kuuleminen Liikunnan tukeminen Tyhy-päivät	Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen Työhyvinvointitoiminnan järjestäminen	Työhyvinvoinnin edistäminen	

Taulukko 11. Työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeorganisaatiossa (esimerkki)

Esim. pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Koulutus- ja yhteistyötilaisuudet Vapaa-ajan tukeminen Tyhy-päivät Työntekijöiden kuuleminen Tuki Palaute	Työhyvinvointitoiminnan järjestäminen Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa	Työhyvinvoinnin edistäminen yhteistyössä koko henkilöstön kanssa	Työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeorganisaatiossa
Työmäärä kohdilleen Resurssit kohdilleen Työn ymmärtäminen Tietoteknologia Työn kehittäminen Lakien noudattaminen Tasapuolisuus Selvyys	Työn resurssit kohdilleen Kehittäminen Toimintatavat työssä	Perustehtävä ja siihen liittyvät asiat kunnossa	Työhyvinvoinnin kehittäminen kohdeorganisaatiossa