

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Minna Pirhonen

Selvitys sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä
Pohjois-Karjalassa

Opinnäytetyö
Syyskuu 2016



Karelia
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2016
Sosiaalialan koulutusohjelma
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
(013)260600

Tekijä
Minna Pirhonen

Nimeke
Selvitys sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä Pohjois-Karjalassa

Toimeksiantaja
Talentia Pohjois-Karjala ry

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät liittyvät sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin Pohjois-Karjalassa. Opinnäytetyö oli laadultaan määrällinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin verkkokyselyllä Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työtä tekeviltä jäseniltä. Kyselyyn vastasi 89 henkilöä ja sen vastausprosentti oli 19. Aineisto analysoitiin käyttämällä suoria jakaumia.

Opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että työn henkinen kuormittavuus sekä kokemukset stressistä ja kiireestä olivat kyselyyn vastanneiden työntekijöiden kesken vaihtelevia. Sen sijaan työtä ei koettu fyysisesti liian kuormittavana. Tulosten mukaan kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat olonsa turvalliseksi työssään. Kuitenkin hieman alle puolet vastaajista olivat kokeneet työssään sanallista tai ruumiillista väkivallan uhkaa. Myös eettisiä tai moraalisia ongelmia olivat kokeneet jatkuvasti työssään hieman alle puolet vastaajista. Yli puolet vastaajista kokivat, että heidän työpaikallaan tapahtuu liian paljon muutoksia. Lähes kaikki vastaajat arvostivat ja pitivät omasta työstään sekä kokivat sen tärkeäksi. Asiakkaat koettiin sekä raskaaksi että mielekkääksi asiaksi työssä.

Opinnäytetyö antaa toimeksiantajalle tärkeää tietoa jäseniensä työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tuloksien pohjalta toimeksiantaja pystyy kehittämään ja suunnittelemaan jäseniään ja heidän työhyvinvointiaan tukevaa toimintaa. Toimeksiantaja pystyy hyödyntämään opinnäytetyön tuloksia myös vaikuttamistyössään.

Kieli
suomi

Sivuja60
Liitteet 5
Liitesivumäärä 11

Asiasanat
työhyvinvointi, sosiaaliala, työn kuormittavuus, työn mielekkyys, työn hallinta



THESIS
September 2016
Degree Programme in Social Services
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
FINLAND
+358 13 260600

Author

Minna Pirhonen

Title

Report on the Work-Wellbeing of the Social Workers and the Factors Related to it in North Karelia

Commissioned by Talentia Pohjois-Karjala ry

Abstract

The aim of this thesis was to research what factors are related to the well-being of social workers in North Karelia. The thesis was done using the quantitative method. All of the data used was collected with an internet survey from the members of Talentia North Karelia who are currently working in the social field. The survey got 89 responses, and the response rate was 19 percent. The collected data was analyzed using frequency distribution.

The results of this thesis suggest that the experiences of mental stress and sense of hurry during work varied by person. The respondents did not view their work as physically stressful. The results also reveal that the respondents feel safe while working. Despite that, slightly less than half of the respondents had had experiences with threats of verbal or physical violence during work hours. Also, slightly less than half of the respondents had had recurring moral or ethical problems while working. More than half of the respondents felt that there were too many changes in their work environment. Practically all of the respondents respected and liked their job and felt it important. The clients were looked as both burdensome and meaningful.

The results give important data to the commissioner about the work-wellbeing of their members as well as factors related to it. Using the results as a base, the commissioner can develop and plan activities to support the well-being of their members.

Language

Finnish

Pages60

Appendices 5

Pages of Appendices 11

Keywords

work-wellbeing, social work, work stress, work management, meaningfulness at work

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi, mitä se on?.....	6
2.1	Työhyvinvointi käsitteenä.....	6
2.2	Psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi työhyvinvoinnin ulottuvuuksina.....	8
2.3	Työkyvyn mallista työhyvinvoinnin portaisiin.....	9
2.4	Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö	11
3	Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	13
3.1	Sosiaalialan työ ja sen erityishaasteet työhyvinvoinnin näkökulmasta	13
3.2	Työn kuormitus ja turvattomuus työhyvinvoinnin uhkatekijöinä.....	15
3.3	Työn hallinta ja työn mielekkyys työhyvinvoinnin rakennuspaloina	18
4	Aikaisemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset	21
5	Opinnäytetyön toteutus	24
5.1	Ideasta opinnäytetyöksi	24
5.2	Toimeksiantajan kuvaus	24
5.3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	25
5.4	Määrällinen tutkimus.....	26
5.5	Kyselytutkimus aineiston keruutapana.....	28
5.6	Aineiston käsittely ja analysointi	32
6	Tulokset	33
6.1	Taustatiedot	33
6.2	Työn kuormitukseen ja turvallisuuteen liittyvät tekijät	35
6.3	Työn mielekkyyteen liittyvät tekijät.....	40
6.4	Työn hallintaan liittyvät tekijät	43
6.5	Rentoutuminen ja vapaa-aika	45
7	Pohdinta.....	46
7.1	Johtopäätökset	46
7.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	55
7.3	Opinnäytetyö oppimisprosessina	57
7.4	Jatkotutkimusideat	59
	Lähteet.....	60

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Tutkimuslupahakemus
Liite 3	Saatekirje
Liite 4	Kyselylomake
Liite 5	Opinnäytetyön prosessikuvaus

1 Johdanto

Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnilla on merkitystä paitsi työntekijän itsensä kannalta, myös asiakkaiden kannalta. Työntekijän työhyvinvointi on keskeisessä roolissa asiakassuhteissa. Jos työntekijän työhyvinvointi ja motivaatio ovat hyvät, on hän kiinnostunut asiakkaan ongelmista ja niiden ratkaisemisesta. Jos työntekijä on kuormittunut ja hänen motivaationsa on huono, ei hän kykene luomaan hyvää asiakassuhdetta. (Ojala & Ahonen 2005, 213–214.) Koska sosiaalialan työntekijät ovat sosiaalipalvelujen toteuttamisen ja tuottamisen keskeisiä asiantuntijoita, on heidän työhyvinvointinsa toiminnan kannalta tärkeä (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 11). Sosiaalialan erityispiirteet asettavat kuitenkin haasteita työhyvinvoinnille ja sen tukemiselle (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 152).

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä Pohjois-Karjalassa. Tarkoituksena oli selvittää erityisesti sosiaalialan työntekijöiden työn kuormitukseen, työn mielekkyyteen sekä työn hallintaan liittyviä tekijöitä. Opinnäytetyö on selvitys, jossa on käytetty kuvailevan määrällisen tutkimuksen menetelmää. Selvitys tehtiin verkkokyselynä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Talentia Pohjois-Karjala ry, joka on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian alueyhdistys.

Opinnäytetyöni tietoperustassa käsittelen työhyvinvoinnin käsitettä sekä psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin ulottuvuutta. Lisäksi tarkastelen kahta työhyvinvointiin liittyvää mallia sekä työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä. Avaan myös sosiaalialan työtä ja sen erityishaasteita työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä tarkastelen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Käsittelen tässä raportissani opinnäytetyöni lähtökohtia, valittuja menetelmiä sekä kuvaan toteutusta vaihe vaiheelta. Tulokset-osiossa kuvaan työni keskeisimmät tulokset ja johtopäätöksissä liitän niitä aiempaan tietoon.

2 Työhyvinvointi, mitä se on?

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Virolainen (2012, 9) kirjoittaa, että työhyvinvoinnista on tullut keskeinen puheenaihe organisaatioissa viime vuosina. Tämä näyttäytyy työnantajien lisääntyneenä panostuksena työntekijöidensä työhyvinvointiin. Samaan aikaan myös työntekijät ovat alkaneet kiinnittää huomiota omiin elintapoihinsa, työtapoihinsa sekä asenteisiinsa, jotka vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Tämä ei ole ihme, sillä nykyisin työ merkitsee ihmisille muutakin kuin toimeentuloa. (Virolainen 2012, 9.)

Nykyään työhyvinvoinnista puhuttaessa katse kiinnittyy työn kuormitustekijöihin, mutta yhtäläillä myös työn mielekkyyteen ja iloon. Työ on iso osa ihmisen elämää ja tärkeä aines yksilön identiteetin rakentamisessa. (Laine 2014, 11.) Työssä on mahdollisuus kehittyä ja kehittää omaa osaamista. Työssä on mahdollisuus näyttää omaa osaamistaan sekä edetä ammatillisesti. Työssä luodaan myös sosiaalisia suhteita sekä saadaan yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Pakka & Rätty 2010, 5.)

Työhyvinvointi ei ole käsitteenä kuitenkaan yksinkertainen: pelkästään sanoista työ ja hyvinvointi voidaan olla montaa mieltä. Lisäksi työhyvinvointi on terminä aikaan ja kulttuuriin sidonnainen. (Virtanen & Sinokki 2014, 28.) Toisen maailmansodan aikana puhuttiin työviihtyvyydestä: siitä, miten työntekijä työnsä koki ja miltä työ tuntui. 1940-luvulla työviihtyvyys muuttui työasenteeksi ja 1960-luvulla puhuttiin työtyytyväisyydestä. Työtyytyväisyyden ajateltiin tuolloin olevan työn sisällön ja työpaikan ilmapiirin yhteissumma. 1980-luvulla alettiin puhua työkykytoiminnasta, joka miellettiin yksilön voimavarojen, työn ja työympäristön tekijöiden sekä työyhteisön tekijöiden kokonaisuudeksi. Myöhemmin käsite työkyky muotoutui työhyvinvoinnin käsitteeksi. (Juuti 2010, 46–47.)

Vaikka työhyvinvoinnista puhutaan entistä enemmän, ymmärretään se käsitteenä hyvin yksipuolisesti. Työhyvinvointi yhdistetään helposti fyysiseen hyvinvointiin ja

sen osa-alueisiin, vaikka fyysinen hyvinvointi kattaa vain pienen osan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. (Virolainen 2012, 11.) Pakka ja Rättykin (2010, 6) kirjoittavat, että työhyvinvointi yhdistetään usein fyysiseen kuntoon sekä terveyden ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin kuuluu Virolaisen (2012, 11–12) mukaan fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen hyvinvointi. Hänen mukaansa niitä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, sillä ne vaikuttavat toisiinsa: puute jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa heijastuu helposti toisiin osa-alueisiin.

Työhyvinvointi ja sen kokemus ovat monien eri tekijöiden summa. Työpaikalla siihen vaikuttavat työpaikka, työyhteisö sekä työnteko, mutta myös ihmisen muu elämäntilanne ja vapaa-aika. (Virolainen 2012, 12.) Työhyvinvointi kulkee ja kehittyy siis tiiviisti ihmisen mukana työn ja kodin välillä (Laine 2014, 11). Siihen vaikuttavat lisäksi se, miten suhtaudumme ja tulkitsemme asioita sekä mistä saamme iloa ja koemme merkityksellisyyttä. Työhyvinvointi on kuitenkin aina yksilöllinen ja henkilökohtainen kokemus sekä käsitteenä subjektiivinen. (Pakka & Rätty 2010, 7; Virtanen & Sinokki 2014, 28.)

Manka, Hakala, Nuutinen ja Harju (2010, 7–8) kirjoittavat, että työhyvinvointiin vaikuttavat yrityksen, työyhteisön ja ihmiseen itseensä liittyvät tekijät. Yritykseen liittyviin tekijöihin kuuluvat johtaminen ja esimiestyö sekä työn organisointi. Työyhteisöön liittyviin tekijöihin kuuluvat työyhteisön pelisäännöt, osaaminen, vuorovaikutus, toimintatavat sekä myönteinen yrityskulttuuri. Ihmiseen itseensä liittyviin tekijöihin kuuluvat vaikutus- ja koulutusmahdollisuudet, työn mielekkyys, kokemukset johtamisesta, palautteen saaminen sekä tunne luottamuksesta.

Lähes jokainen työ sisältää kuormitustekijöitä, mutta samaan aikaan tuottaa tekijälleen tyydytystä. Työhyvinvoinnissa on siis kyse kohtuullisuudesta ja tasapainosta työn rasituksen ja voimavarojen välillä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi, sisältäen sopivasti rasitusta ja voimavaroja, parantaa työtyytyväisyyttä. Työntekijän työtyytyväisyys on yhteydessä hänen tekemiensä tulosten määrään ja laatuun sekä hänen sitoutumiseen työhönsä. (Virtanen & Sinokki 2014, 190, 192.)

2.2 Psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi työhyvinvoinnin ulottuvuuksina

Koska työ on nykyisin enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaa, on työhyvinvointia tärkeää tarkastella sen psyykkisestä ja sosiaalisesta näkökulmasta (Manka 2008, 52). Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu Virolaisen (2012, 18) mukaan työstressi, työpaineet sekä työilmapiiri. Jos työ on tekijälleen psyykkisesti kuormittavaa, aiheuttaa psyykkistä pahoinvointia. Toisekseen jos työ on tekijälleen mielekästä, parantaa se hänen psyykkistä työhyvinvointiaan. (Virolainen 2012, 18.) Hyvään psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu tyytyväisyys ja onnellisuus, kun taas psyykkiseen pahoinvointiin kuuluu tyytymättömyys ja onnettomuus (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12).

Psyykkiseen työhyvinvointiin voidaan liittää myös henkinen työhyvinvointi, sillä henkinen hyvinvointi voidaan määrittää psyykkiseksi kokemukseksi tai tilaksi (Tarkkonen 2016, 63). Työn henkisyudessa on kyse työstä nauttimisesta ja arvoista. Hyvän henkisen työhyvinvoinnin omaavalle työntekijälle työ on muutakin kuin pelkkää työtä: se on hänelle väylä kasvaa ja toteuttaa itseään. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy vahva yhteisöllisyyden tunne työyhteisön ja asiakkaiden kanssa. Lisäksi siihen liittyy omien arvojen sekä organisaation arvojen kohtaaminen. Arvoristiriidat ja huono työilmapiiri aiheuttavat työntekijälle henkistä pahoinvointia. (Virolainen 2012, 26–27.) Henkisen työhyvinvoinnin käsite voidaan Tarkkosen (2014, 106) mukaan jossain määrin rinnastaa työtyytyväisyyden käsitteeseen. Työtyytyväisyydessä katse kohdistuu henkistä työhyvinvointia enemmän työn sisältöön, työhallintaan ja työn toimivuuteen (Tarkkonen 2014, 106).

Työpaikka on keskeinen paikka kokea yhteisöllisyyttä (Virolainen 2012, 27). Sosiaalinen työhyvinvointi vaatii mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Se vaatii työyhteisön, paikan jossa työyhteisön jäsenet voivat kohdata toisensa sekä mahdollisuuden keskustella avoimesti. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu, että työyhteisön välillä vallitsee luottamus ja yhteisöllisyys. (Virolainen 2012, 24.) Yhteisöllisyys ja työyhteisön välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, joka toimii työyhteisön ja yksilön

voimavarana. Se vahvistaa työyhteisöä ja sen vastavuoroisuutta. (Manka 2011, 116.) Etätöytä tekevän työntekijän sosiaalinen työhyvinvointi on uhattuna, sillä hänen sosiaalinen kanssakäymisestä työyhteisön muiden jäsenten kanssa on vähäistä. Hänellä ei myöskään ole samanlaista mahdollisuutta sosiaaliseen tukeen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. (Virolainen 2012, 205.)

2.3 Työkyvyn mallista työhyvinvoinnin portaisiin

Kun puhutaan työhyvinvoinnin käsitteestä, saatetaan edelleen puhua samaan aikaan työkyvystä: siitäkin huolimatta, että työkyky on työhyvinvointia edeltävä käsite (Suonsivu 2011, 18). Työkyvyn ja työhyvinvoinnin käsitteitä erottaa se, että nykyisessä työhyvinvointipuheessa painottuu henkinen työhyvinvointi. Raja näiden kahden käsitteen välillä on kuitenkin häilyvä. (Tarkkonen 2016, 63.) Virtasen ja Sinokin (2014, 195) mukaan työkyvyn perustana ja työhyvinvoinnin rakentamisessa esiintyvät samat elementit. Työkyky rakentuu Ilmarisen (2005, 79) mukaan ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta.

Työkyvyn sekä työhyvinvoinnin tarkasteluun on kehitetty useita erilaisia malleja. Tässä opinnäytetyössäni otan tarkasteluun Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallin sekä Työterveyslaitoksen ja Juhani Ilmarisen Työkyky-talon. Vaikka työkyky-talo kuvaa nimensä mukaisesti työkykyä, voidaan sitä käyttää Virtasen ja Sinokin (2014, 195) mukaan työhyvinvoinnin tarkastelussa.

Työhyvinvoinnin portaat -malli on terveystieteiden maisteri ja työfysioterapeutti Päivi Rauramon kehittämä työhyvinvoinnin kehittämis- ja arviointijärjestelmä. Järjestelmä perustuu humanistisen psykologian tärkeimmän teoreetikon Abraham Maslowin 1940-luvulla kehittämään tunnettuun motivaatioteoriaan: ihmisen tarvehierarkiaan. Teorian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian: on olemassa ainakin viisi tavoitetta, joita voidaan kutsua perustarpeiksi. Näitä tarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Nämä perustarpeet ovat toisistaan hierarkisesti riippuvaisia. Jos ihmisen yksi tarpeista on tyydytetty, seuraava tarve aktivoituu ja alkaa hallita ihmisen käyttäytymistä,

sillä jo tyydytetyt tarpeet eivät ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. (Rauramo 2012, 8,13.)

Rauramon kehittämässä Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Rauramon mallissa portaat ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Jokaiselle portaalalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä niin organisaation kun yksilönkin näkökulmasta sekä kyseessä olevaan aihealueeseen liittyviä mittareita ja arviointimenetelmiä. (Rauramo 2012, 13.)

Työkyky-taloa ja Työhyvinvoinnin portaita yhdistää kerroksellisuus: kummassakin mallissa työhyvinvointia ja työkykyä tarkastellaan osissa, jotka yhdessä luovat eheän kokonaisuuden. Lisäksi kummassakin mallissa kulkemissuunta on alhaalta ylöspäin. Ylöspäin pääseminen vaatii alempien kerroksien täyttämisen. Työkyky-talossa alin kerros muodostaa perustan koko työkyvylle: jos se ei ole kunnossa, ei kestäväää työkykyä ole mahdollista rakentaa. Myös Rauramon mallissa vaaditaan portaiden suorittamista: ilman sitä työntekijä ei pääse portaissa ylöspäin. (Rauramo 2012, 13; Ilmarinen 2005, 79.)

Työkyky-talolla mitataan työkykyä ja Työhyvinvoinnin portailla työhyvinvointia. Siinä missä Rauramon portaiden alimman kerroksen muodostavat terveys ja hyvinvointi, muodostavat työkyky-talon alimman kerroksen terveys ja toimintakyky. Työkyky-talon mukaan työkyvyn muodostavat suurimmassa määrin ihmisen omat voimavarat kuten hänen terveytensä, osaamisensa, arvonsa, asenteensa ja motivaationsa. Vasta näiden palikoiden ollessa kunnossa, on työllä, työolosuhteilla ja johtamisella merkitystä. Työhyvinvoinnin portaissa jokainen porraskerros pitää sisällään sekä ihmisen omia voimavaroja ja ominaisuuksia, mutta myös työhön liittyviä tekijöitä. Työhyvinvoinnin portaiden mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat siis lähtökohtaisesti ihmisen itsensä ja hänen ominaisuuksiensa lisäksi työ ja siihen liittyvät tekijät. (Rauramo 2012, 26; Ilmarinen 2005, 28.)

Työkyky-talossa muutokset jossakin sen kerroksessa heijastuvat koko rakennelmaan eli työkykyyn (Ilmarinen 2005, 79). Myös työhyvinvoinnissa kaikki

sen osa-alueet vaikuttavat toisiinsa (Virolainen 2012, 11). Työkyky-taltoa ja Työhyvinvoinnin portaita yhdistävä tekijä on myös ympäristö, jonka vaikutukset huomioidaan kummassakin mallissa (Ilmarinen 2005, 79; Rauramo 2012, 11).

2.4 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia lakeja on olemassa useita. Näitä ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työntekijän eläkelaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, vuosilomalaki, ammattitautilaki, työaikalaki, tapaturmavakuutuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä työsuojeluun ja yhteistoimintaan yrityksessä liittyvät lait. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 20.) Opinnäytetyöni aiheen kannalta tärkeimmiksi laeiksi katson työsopimuslain (55/2001), työturvallisuuslain (738/2002) sekä työterveyshuoltolain (1383/2001), jotka esittelen tässä kappaleessa.

Lait toimivat sääntöinä organisaatioille, joita niiden tulee noudattaa. Lakien mukaan organisaatiot luovat toimintaohjeita, joiden noudattaminen on työntekijöiden vastuulla. (Virolainen 2012, 12.) Lait luovat organisaatioille ja työntekijöille siis velvollisuuksia, mutta samaan aikaan myös mahdollisuuksia: lait luovat puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle ja työhyvinvoinnin edistämiseksi (Manka ym. 2012, 20; Virolainen 2012, 12).

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 4). Työsopimuslakiin (55/2001) kirjatun työnantajan yleisvelvoitteen mukaan ”työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä” (2. luvun 1. §). Velvoitteen mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi (2. luvun 1. §). Työntekijän velvollisuutena on lain mukaan työn tekeminen huolellisesti työnantajan määräyksiä noudattaen. Lisäksi työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemansa kanssa. (3. luvun 1. §)

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain tarkoituksena on ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain nojalla työnantaja on toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (2. luvun 8. §). Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää (2. luvun 13. §). Työntekijän velvollisuudeksi on laissa määrätty omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen kokemuksen, opetuksen, ohjauksen ja ammattitaidon mukaisesti (4. luvun 18. §).

Jos työhön liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työ ja työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. (5. luvun 27. §). Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi ja vähentämiseksi (5. luvun 25. §).

Työterveyshuoltolain (1383/2001) nojalla työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Työterveyshuolto toimii myös työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemisen ja edistämisen taustalla (2. luvun 4. §). Työterveyshuoltoa suunniteltaessa ja siihen liittyviä päätöksiä tehtäessä on työnantajan toimittava yhteistoiminnassa työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa (2. luvun 8. §).

3 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

3.1 Sosiaalialan työ ja sen erityishaasteet työhyvinvoinnin näkökulmasta

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia (2016) määrittelee sosiaalialan työn näin: ”Sosiaalialan työ on sosiaalialan ammattihenkilöstön toimintaa, jolla pyritään myönteiseen muutokseen asiakkaan elämäntilanteessa, vahvistetaan ihmisten omia toimintaedellytyksiä sekä ratkaistaan ja torjutaan sosiaalisia ongelmia heidän elinympäristössään.”

Horsman (2004, 91–92) mukaan sosiaalialan työ voidaan jakaa sosiaalipalvelutyöhön ja sosiaalityöhön. Niiden keinot puuttua ongelmiin ovat erilaiset: sosiaalipalvelutyössä on kyse tukitoimista, kun taas sosiaalityössä on kyse muutostyöstä. Hänen mukaansa sosiaalipalvelutyö pitää sisällään ohjausta, opastusta ja neuvontaa. Niiden avulla pyritään asiakkaan toiminta- tai työkyvyn sekä hänen tietojensa ja taitojensa ylläpitämiseen ja edistämiseen. Sosiaalityö keskittyy Horsman mukaan tilanteisiin, joissa asiakasta ei pystytä auttamaan pelkästään palveluiden avulla. Tällöin sosiaalityö on muutostyötä, jossa tähdätään yksilön muutoksen lisäksi yhteiskunnalliseen muutokseen. (Horsma 2004, 91–92.)

Sosiaaliala on laaja kenttä, jossa ammattirakenteet vaihtelevat toimintasektoreittain (Rauhala 1993, 11). Näin ollen myös sosiaalialan töiden luonne ja työolot vaihtelevat eri työympäristöjen ja ammattiryhmien välillä (Laine, Kokkinen, Kaarlela-Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen & Suomi 2011, 13). Sosiaalialan työ on kuitenkin kaikkialla erityistä ihmissuhdetyötä, sillä työtä tehdään ihmisten kanssa (Rauhala 1993, 14, 21).

Luonteeltaan sosiaalialan työ on vaativaa ja vastuullista asiakas- ja asiantuntijatyötä (Talentia 2016). Työ perustuu hyvin pitkälti vuorovaikutukseen, sillä työssä ollaan tekemisissä erilaisten ihmisten, asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa (Repo 2004, 417). Asiakkaiden vaikeiden tilanteiden ja tunteiden käsittelyn myötä myös työntekijän omat tunteet ja ongelmat nousevat pintaan.

Niiden näyttämistä ja purkamista helposti siirretään, jolloin ne saattavat unohtua. Käsittelemättömät tunteet kuluttavat työntekijän voimia. (Luoto 2008, 25; Huotari & Hurtig 2008, 199.) Vuorovaikutustyön haasteena voi olla myös liiallinen uppoutuminen asiakkaiden ongelmiin (Repo 2004, 417).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaalialan työn erityiset haasteet liittyvät lisääntyneisiin asiakasmääriin, kiireeseen ja työn vaativuuteen. Nämä haasteet vaikuttavat työn eettiseen paineeseen, josta muodostuu lisäkuormaa. (Sinkkonen, Kauppila & Laulainen 2011, 93–94.) Sosiaalialan työtä säätelevät erilaiset lait, ohjeet ja asetukset, jotka ovat työn reunaehtoja. Työntekijöiden täytyy pystyä tasapainoilemaan työtä säätelevien reunaehtojen, asiakkaiden tarpeiden sekä ammatin arvoperustan eli ammattietiikan kanssa. Jos edellä mainitut kolme tekijää ovat ristiriidassa keskenään, syntyy työstä eettisiä ongelmia. (Talentia 2016; Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 11.)

Eettiset ristiriitatilanteet voidaan jakaa ainakin kahteen eri tilanteeseen. Toisessa tilanteessa työntekijällä ei ole mahdollisuutta toimia kuten näkee oikeaksi ja toisessa tilanteessa molemmat toimintavaihtoehdot sisältävät eettisiä sekä epäeettisiä seurauksia. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 114.) Eettisyys korostuu vahvasti sosiaalialan työssä (Repo 2004, 412).

Asiakkaisiin liittyvät haasteet sosiaalialalla liittyvät asiakkaiden moniongelmaisuuteen sekä asiakkaiden työntekijöihin kohdistamaan väkivaltaan ja uhkailuun. Asiakkaiden moniongelmaisuus sekä väkivalta ja sen uhka ovat lisääntyneet sosiaalialalla. Moniongelmaisuuteen liittyvät mielenterveydenhäiriöt, päihteiden ongelmakäyttö, sosiaaliset ongelmat ja somaattiset sairaudet. (Laine ym. 2011, 35–36.) Väkivaltaiseen käytökseen liittyvät usein monien eri ongelmien kasaantuminen. Näitä ongelmia voivat olla muun muassa työttömyys, taloudelliset vaikeudet, mielenterveyshäiriöt sekä päihteiden ongelmakäyttö. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 8.)

Sosiaalialan työympäristö on haasteellinen. Se on luonteeltaan muuttuva, kehittyvä ja muutosherkkä. Tällöin se on myös hankalasti ennakoitavissa ja vaikeasti hallittavissa. (Niiranen ym. 2010, 160.) Myös Rauhala (1993, 14)

kirjoittaa, että sosiaalialan työ on voimakkaasti tilannesidonnaista eli aikaan ja paikkaan sidottua, eikä työtä voi tehdä varastoon.

Asiantuntijatyönä sosiaalialan työ tarjoaa mielenkiintoisia ja haastavia tehtäviä. Asiantuntijatyössä työskentely on kuitenkin pitkälti kognitiivista. Jatkuva ajattelutyö vaatii vastapainokseen muuta tekemistä esimerkiksi fyysistä kuormitusta vapaa-ajalla. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus palautua työn aiheuttamasta kognitiivisesta kuormituksesta. (Virolainen 2012, 204.)

3.2 Työn kuormitus ja turvattomuus työhyvinvoinnin uhkatekijöinä

Työ on nykyisin enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaa (Manka 2008, 52.) Tämä johtuu siitä, että useimmat ihmiset työskentelevät nykyisin ruumiilliseen työn sijaan henkisissä tai sosiaalisissa tehtävissä (Juuti & Salmi 2014, 43.) Hieman yli puolet työntekijöistä kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi. Ammattiryhmistä sosiaali- ja terveysalan työntekijät sekä opettajat kokevat työnsä kuormittavimmaksi. (Manka 2011, 15.) Juuti ja Salmi (2014, 43) kirjoittavat, että tutkimusten mukaan aikojen kuluessa työelämään on liittynyt monia kielteisiä kehityskulkuja. Yleisimmät kuormitustekijät työssä ovat työpaikoilla tapahtuvat muutokset ja epävarmuus, kiire sekä työmäärän kasvu. (Juuti & Salmi 2014, 43.)

Työkuormituksessa on kyse epätasapainosta työn asettamien vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien sekä työntekijän edellytysten ja odotusten välillä. Kuormitus voi olla määrällistä tai laadullista, ja aiheuttaa yli- tai alikuormitusta. Kuormittavassa työssä on suuret vaatimukset suhteessa työntekijän vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin. Tämä yhtälö aiheuttaa työntekijälle psyykkistä kuormittumista eli stressiä. Toisaalta työ, jossa ei ole vaatimuksia eikä vaikutusmahdollisuuksiakaan, heikentää työhyvinvointia. Työhön asetetut suuretkaan vaatimukset eivät kuormita työntekijää, jos hänen vaikutusmahdollisuutensa ovat riittävät. Vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välinen tasapaino taas lisää työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki, 2014, 195.)

Stressillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Työstressin onkin havaittu olevan yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. (Virolainen 2012, 31.) Suonsivu (2015, 36) on määritellyt työstressin näin: ”Työstressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä tuntee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista.” Työn ja siihen liittyvien ominaisuuksien lisäksi työstressin kehittymiseen vaikuttavat myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet: ihmiset tuntevat stressiä eri tilanteissa ja tavoin. Työssä työstressiä voivat aiheuttaa muun muassa kiire, turvattomuuden tunne, tietyt työtehtävät, työhön liittyvät järjestelyt sekä työntekijän oman ammatillisen kehittämisen ongelmat. Myös työyhteisöön liittyvät tekijät, vastuu, työn vaativuus sekä asiakaskohtaamiset voivat aiheuttaa stressiä. (Suonsivu 2015, 36.)

Stressin seurauksena työntekijän päätöksentekokyky voi vaikeutua ja hän alkaa unohtella asioita. Tällöin työn laatu heikkenee, työhön käytettävä aika pitenee ja uuden tiedon vastaanottaminen ja omaksuminen vaikeutuu. Stressaantunut työntekijä tekee työssään myös enemmän virheitä ja kärsii useimmiten univaikeuksista tai unettomuudesta. (Virtanen & Sinokki 2014, 194, 47.)

Pitkittynyt stressi aiheuttaa ennen pitkään fyysisiä vaivoja sekä johtaa työuupumukseen, joka on krooninen stressioireyhtymä (Virolainen 2012, 32). Työuupumuksen seurauksena työntekijä kadottaa työn ilonsa ja hänen ammatillinen itsetuntonsa heikkenee. Uupumus ilmenee henkisenä tai fyysisenä sairautena ja voi pahimmillaan johtaa koko elimistön kokonaisvaltaiseen uupumustilaan. (Ojala & Ahonen 2005, 143.) Tutkimusten mukaan työuupumus on vähäisintä niillä työntekijöillä, joilla on työssään vähäiset vaatimukset ja suuret vaikutusmahdollisuudet (Virolainen 2012, 35–36.)

Kiire synnyttää tiedettävästi stressiä, vaikka kiireisyyden ja stressisairauksien yhteys ei ole täysin selvillä. Kiire ja aikapaine kuormittavat ja vaativat työntekijältä venymistä. Työkiireen takia työntekijä voi joutua tekemään ylitöitä, joka on pois hänen vapaa-ajastaan ja rentoutumisesta. Satunnainen venyminen työajoissa ei kuormita työntekijää liikaa, mutta jatkuva venyminen aiheuttaa työntekijälle stressiä ja väsymystä. Vapaa-ajan käyttäminen työn tekemiseen vaikuttaa myös

työntekijän muuhun yksityiselämään ja sosiaalisiin suhteisiin. Liian työkeskeinen elämä on ihmiselle psyykkisesti kuormittavaa. (Virolainen 2012, 55, 62–63.)

Kiireen vastapainona on työn tauottaminen. Taukojen aikana keho ja mieli pääsevät lepäämään ja työntekijä saa ajatukset hetkeksi pois työstä. Tauon aikana voimavarat palautuvat ja työntekijä saa uutta energiaa työskentelyyn. Taukojen avulla myös työntekijän keskittymiskyky säilyy hyvänä koko päivän. (Virolainen 2012, 94–96.)

Pelko ja epävarmuus kuormittavat työntekijää (Rauramo 2012, 70). Turvattomuuden kokemukset toimeentulosta ja epävarmuus töiden jatkumisesta vaikuttavat työhyvinvointiin. Niiden on havaittu vaikuttavan työntekijän psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen sekä ilmentyvän heikentyneenä sitoutumisena työhön. Työntekijöiden kokema epävarmuus ja turvattomuus töiden jatkumisesta vaikuttavat negatiivisesti myös työpaikan ja työyhteisön ilmapiiriin. (Virolainen 2012, 38.) Erään tutkimuksen mukaan sellaisessa työpaikassa, jossa työntekijä kokee stressiä, työ on alipalkattua ja työsuhteen jatkuminen on epävarmaa, työntekijän mielenterveys on huonompi kuin työttömän. Yleisesti ottaen työttömien henkilöiden mielenterveys on työssäkäyviä henkilöitä huonompi. (Virolainen 2012, 18.)

Pelkästään väkivallan uhkan kokeminen työpaikalla voi aiheuttaa turvattomuutta. Ruumiillisen tai henkisen väkivallan kokeminen työssä on työntekijälle pelottava kokemus, joka on henkisesti kuormittavaa. (Rauramo 2012, 89–90.) Väkivalta- ja uhkatilanteet saattavat aiheuttaa psyykkisiä vammoja, jotka johtavat sairauspoissaoloihin (Saarela, Isotalus, Salminen, Vartia, Leino 2009, 8).

Myös jatkuvat ja monen tasoiset muutokset synnyttävät ihmisessä turvattomuuden tunnetta (Rauramo 2012, 95). Muutosten aikana työntekijän hallinnan tunne horjuu, sillä tietoa tulevasta ei ole (Ylikoski & Ylikoski 2009, 26). Muutokset aiheuttavat ihmisessä aina hetkellisen stressitilan, vaikka muutos olisikin positiivinen. Jos muutosta salataan organisaatiossa ja tiedotus siitä on heikkoa, aiheuttaa se työntekijöissä epätietoisuutta ja ahdistusta. Jos muutoksia

on organisaatiossa jatkuvasti, aiheuttaa se työntekijöissä turhautumista ja motivaation laskua. (Virolainen 2012, 110.)

Muutokset ja kiire voivat aiheuttaa työntekijässä riittämättömyyden tunteita. Tunne riittävydestä ja riittämättömyydestä ovat yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin. Tunne riittävydestä edistää työhyvinvointia, kun taas tunne riittämättömyydestä edistää työpahoinvointia. Riittämättömyyden tunteita voivat aiheuttaa muutosten ja kiireen lisäksi muun muassa muutosvalmennuksen puute, tiukka aikataulu sekä uudet työtehtävät ja olematon perehdytys. Riittämättömyyden tunteita voivat aiheuttaa myös työyhteisö sekä työntekijän mielipiteiden mitätöinti. (Suonsivu 2015, 9, 34.)

Työpaikan ja työntekijän arvojen täytyy olla sopusoinnussa (Rauramo 2012, 126). Myös työn ja työntekijän moraalikäsitysten täytyy olla yhteneväiset. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään omia moraalikäsityksiään uhmaten, vaikuttaa se hänen henkiseen työhyvinvointiinsa. Työn ja työn tulosten täytyy olla myös moraalisesti oikeutettuja. (Virolainen 2012, 27; Rauramo 2012, 127.) Tunne siitä, että joutuu tinkimään työn määrällisistä ja laadullisista sekä eettisistä tavoitteista, lisää riittämättömyyden tunnetta ja henkistä kuormittumista. (Manka 2008, 58).

3.3 Työn hallinta ja työn mielekkyys työhyvinvoinnin rakennuspaloina

Työn hallinta tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhön. Siihen kuuluvat työntekijän vapaus, itsenäisyys ja valta päättää omista työhön liittyvistä aikatauluista ja menettelytavoista. (Manka 2008, 188.) Olematon työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet lisäävät työkuormitusta ja työstressin syntymistä (Nummelin 2008, 29). Työntekijän hyvä työn hallinta tuo mukanaan myös hyvän työtyytyväisyyden, työhön sitoutumisen, työsuorituksen sekä työmotivaation. Hyvän työn hallinnan omaava työntekijä kokee vähemmän ruumiillista ja henkistä oireilua ja on vähemmän poissa töistä verrattuna huonon työn hallinnan omaavaan. (Manka 2008, 188.)

Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa edistää tutkimusten mukaan hänen työhyvinvointiaan. Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin lisää tunnetta vaikutusmahdollisuuksista ja vapaudesta. (Virolainen 2012, 57.) Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön vähentää stressiä. Pitkittyessään huono työn hallinta voi aiheuttaa työntekijälle ahdistusta ja johtaa masennukseen. (Manka 2008, 54, 191.)

Työn hallintaan liittyy myös työyhteisöltä ja esimieheltä saatu sosiaalinen tuki. Se lieventää työn vaatimuksien ja hallinnan suhdetta ja vaikutuksia. Sosiaalinen tuki ilmenee työntekijälle turvallisuutena ja voimavarana vaatimusten ja paineiden alla. Sosiaalista tukea ovat muun muassa luottamus työntekijöiden ja esimiehen välillä, työyhteisön yhtenäisyys ja hyvä ilmapiiri sekä työntekijöiden ja esimiehen toisilleen jakama apu. (Manka 2008, 193.)

Osaaminen on osa työn hallintaa (Manka 2008, 188). Työntekijän osaaminen ja kokemus työn osaamisesta ovat tärkeitä hänen työhyvinvoinnilleen (Virtanen & Sinokki 2014, 180). Virtasen ja Sinokin (2014, 180) mukaan työntekijän osaamiseen kuuluvat tietojen ja taitojen hyödyntäminen, työn organisointitaidot sekä työskentely ja oppiminen ryhmässä. Työntekijän oman osaamisen kehittäminen ja päivittäminen antavat tunteen vahvasta ammatillisuudesta, mikä vahvistaa itsetuntoa (Suonsivu 2011, 48). Työpaikan kehityskeskustelut ovat tärkeä osa työn ja osaamisen kehittämistä. Onnistunut kehityskeskustelu lisää työntekijän arvostuksen tunnetta. (Virtanen & Sinokki 2014, 181.)

Kehityskeskusteluiden lisäksi pitäisi olla saatavilla myös työnohjausta. Työnohjaus on työhyvinvointia edistävää toimintaa, joka kehittää ja ylläpitää työntekijöiden ammattitaitoa ja ammatillista kasvua. Se on erityisen tärkeää sosiaalialan työssä työn vaativuuden ja luonteen vuoksi. Sosiaalialan työnohjaus on luonteeltaan tukea-antavaa, joka mahdollistaa pohdinnan ja ajattelun. Työnohjauksen avulla työntekijät pääsevät purkamaan ja samalla tarkastelemaan kokemuksiaan ja tunteitaan sekä yhdistämään niitä työn arkeen ja haasteisiin (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 6, 18).

Työn mielekkyydellä on keskeinen vaikutus työhyvinvointiin. Mielekkääksi koettu työ lisää työtyytyväisyyden tunnetta ja toimii voimavaroja antavana tekijänä. Kun työntekijä nauttii työstään, lieventää se erilaisten stressi- ja kuormitustekijöiden vaikutusta. Mielekäs työ edistää myös mielenterveyttä. (Virolainen 2012, 18, 85.) Työn mielekkyyteen vaikuttavat työ ja työolosuhteet. Työ on tekijälleen mielekästä, kun hänen omat odotuksensa ja arvonsa sekä organisaation odotukset ja arvot kohtaavat. Työn täytyy lisäksi olla hyvin organisoitu ja tavoitteiden täytyy olla selkeät ja saavutettavissa. Työn tavoitteiden saavuttamisessa työntekijä tarvitsee tukea ja kannustusta työyhteisöltään ja esimieheltään. (Rauramo 2012, 126–127.) Kun työntekijä kokee työpaikkansa kannustavaksi ja tukevaksi, vähentää se hänen kokemaansa stressiä (Nummelin 2008, 125). Työn mielekkyyden kannalta on oleellista, että työntekijä kokee oman työnsä ja työn tulokset tärkeiksi ja ne ovat osa jotain suurempaa, välttämätöntä kokonaisuutta (Tarkkonen 2014, 107).

Työstä saatava palaute on työntekijän työhyvinvoinnille tärkeää (Rauramo 2012, 135). Myönteisen palautteen ja kiitoksen saaminen synnyttävät kokemuksen arvostuksesta (Tarkkonen 2014, 107). Hyvän palautteen ansiosta työntekijä voi kokea tekemänsä työn arvokkaaksi ja tärkeäksi. Hyvä palaute toimii kannustimena. Myös kielteinen palaute on tärkeää, jotta työntekijä tietää kehittämiskohtansa. (Virolainen & Sinokki 2014, 181.) Jos työntekijä ei saa työstään palautetta, kokee hän itsensä ja työnsä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi (Rauramo 2012, 136). Arvostuksen kokemusta synnyttää myös oikeudenmukaiseksi koettu palkka ja työstä palkitseminen (Tarkkonen 2014, 107). Oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen ovat työntekijälle kannustavia, mutta samalla ne tukevat hänen voimavarojaan (Rauramo 2012, 137–138).

Työyhteisö ja sen sosiaalinen kanssakäyminen lisää työntekijälle kokemusta työn merkityksellisyydestä (Kallio & Kivistö 2013, 71). Jos työyhteisö ei toimi hyvin, syntyy työntekijöille haitallista kuormitusta (Kallio & Kivistö 2013, 75). Hyvä työilmapiiri tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Työilmapiiriin vaikuttavat työyhteisön sisäiset toimintatavat kuten tiedonkulku, yhteistyö ja vastuu- ja tehtäväalueet. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 138.) Kun työyhteisön ilmapiiri on

hyvä ja yhteisö voi hyvin, lisää se työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamusta sekä stressin hallintaa ja sietokykyä. Hyvässä työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus ovat aukotonta ja siellä uskalletaan puhua asioista. (Suonsivu 2011, 59.)

Työyhteisön kokoukset, palaverit ja neuvottelut ovat tärkeitä, sillä niissä käsitellään työpaikan yhteisiä asioita yhteisesti. Kokouksissa, palavereissa ja neuvotteluissa työntekijöillä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, vaikuttaa sekä saada tietoa yhteisistä ja itseä koskevista asioista. Yhteiset erilaiset työhön liittyvät tapaamiset tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 117–18.) Kommunikointi on vuorovaikutuksen keino ylläpitää luottamusta. Luottamukseen kuuluu, että voidaan keskustella vaikeista ja epämiellyttävistä asioista. (Raatikainen 2015, 155.)

Koska ihmisen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan tasapainosta, vaikuttavat molemmat toisiinsa. Mielekäs vapaa-aika ja läheiset ihmiset tasapainottavat työn aiheuttamaa rasitusta ja mielekäs työ edistää hyvinvointia vapaa-ajalla. (Suonsivu 2011, 41-42.) Ihmisen täytyy pystyä palautumaan työstään ja rentoutumaan vapaa-ajallaan, jotta hän jaksaa työssään. Jos työstä ei pysty palautumaan, aiheuttaa se kuormittumista. (Rauramo 2012, 43.)

4 Aikaisemmat opinnäytetyöt ja tutkimukset

Sosiaalialan työolojen laajempi tutkiminen on aloitettu 1990-luvulla. Yleensä työolojen tutkimusten taustalla ovat erilaiset kehittämishankkeet, ammattijärjestöt sekä tutkimushankkeet. Myös sosiaalialan organisaatiot tekevät omia työolo- ja hyvinvointikartoituksia. (Meltti & Kara 2009, 22.) Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa yleisesti paljon (Virtanen & Sinokki 2014, 42). Usein kuitenkin sosiaali- ja terveysalaa koskevissa tutkimuksissa sosiaalialaa tarkastellaan yhtenäisenä kokonaisuutena, ei erittelemällä ja rajaamalla toimintasektoreita tai ammattiryhmiä. Laajoissa suomalaisissa työoloja käsittelevissä tutkimuksissa

sosiaalialan ammattilaisia on vastaajista hyvin pieni määrä. (Meltti & Kara 2009, 22.)

Työterveyslaitos on suorittanut vuosina 1992, 1999, 2005 sekä 2010 kyselytutkimuksen, joka koskee sosiaali- ja terveysalan työoloja. Tutkimuksen aihealueita ovat olleet muun muassa työn kuormittavuus, eettisyys ja tunteet työssä, muutokset, työyhteisön voimavarat, johtaminen, osaaminen ja kehittyminen, työssä onnistuminen, työkyky ja hyvinvointi sekä sitoutuneisuus ja jatkaminen. Työterveyslaitos on lisäksi koonnut katsauksen "Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: Kahden vuosikymmenen kehityskulku", joka tarkastelee sosiaali- ja terveysalan työolojen kehitystä suoritettujen kyselytutkimusten avulla.

Edellä mainitun vuonna 2010 tehdyn tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijät kokivat työssään iloa, mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia. Kyselyyn vastaajat arvostivat omaa ammattiaan, mutta yhteiskunnan taholta arvostusta tuli vähemmän. Työn kuormitustekijöitä olivat asiakkaiden moniongelmaisuus, vastuu asiakkaista sekä väkivallan uhka. Väkivalta ja sen uhka kuormitustekijänä oli lisääntynyt 1990-luvulta. Asiakastyössä eettisiä ja moraalisia ongelmia kohtasi usein neljännes vastaajista. Työhön ja työaikoihin liittyvät vaikutusmahdollisuudet koettiin puutteellisiksi ja kehityskeskusteluja käytiin vähemmän kuin ennen. Kaksi kolmasosaa vastaajista oli kokenut työpaikallaan organisaatioiden rakenteisiin tai toimintaan liittyviä muutoksia. Vuosien 1990 ja 2010 aikana sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden terveys ja työkyky ovat heikentyneet ja stressin tuntemukset olivat muita toimialoja yleisempiä. (Laine ym. 2011, 5-6, 38, 62.)

Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia käsitteleviä opinnäytetöitä on tehty varsin paljon. Johanna Männikkö (2012) on koonnut opinnäytetyönään, Sosiaalialan korkeakoulutettujen hyvinvointi, kirjallisuuskatsauksen sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvoinnista, siihen vaikuttavista tekijöistä ja sen kehittämisen keinoista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa sekä selvittää työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttavia tekijöitä ja miten sitä voitaisiin kehittää. Katsauksen mukaan

sosiaalialan työntekijät kokevat, ettei yhteiskunta arvosta heidän työtään. Lisäksi työyhteisöjen viestintä koettiin puutteelliseksi ja työkäytännöt ja toimintatavat vaativat toimiakseen selkeyttä ja organisointia. Esimiehen osoittama oikeudenmukainen kohtelu on katsauksen mukaan esimiehen tärkein ominaisuus ja työilmapiiriin vaikuttavat merkittävimmin yhteishenki ja tuki.

Pauliina Karppinen (2011) tutki pro gradu-tutkielmassaan työn imua ja voimaantumista sosiaalityöntekijöiden kokemana. Lisäksi hän selvitti, mitkä voimaantumisen kokemukset ja voimavarat vaikuttivat työhyvinvoinnin kokemukseen. Tutkimusaineistona toimivat kuuden kunnan sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden kirjoitukset. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi koostui kahdesta tasosta: rakenteellisesta tasosta eli työympäristöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä yksilöllisestä tasosta eli onnistumisesta, osaamisesta ja vaikuttamisesta. Rakenteellinen taso vaikuttaa työhyvinvointiin kun taas yksilöllinen taso tuottaa hyvinvointia. Tärkeimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työn imun ja voimaantumisen näkökulmasta olivat tutkimuksen mukaan työn hallinta, tehokkuus, itsensä kehittäminen, uuden oppiminen sekä tietojen ja taitojen kasvu. Työhyvinvointia alentaviksi tekijöiksi koettiin muutokset ja resurssien puute sekä esimiehen osoittaman tuen ja organisointikyvyn puute. Työkaverit koettiin voimavarana työhyvinvoinnin rakentumisessa.

Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista on tehty opinnäytetöitä myös tutkimalla kohdeorganisaatioiden työntekijöiden työhyvinvointia. Esimerkiksi Anna Jukantupa (2015) on tutkinut opinnäytetyössään, Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia, erään päihde- ja mielenterveystyötä tekevän asumispalveluyksikön työntekijöiden työhyvinvointia. Hän tutki työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ja sitä, miten työntekijät pystyisivät itse vaikuttamaan niihin. Jukantupa selvitti myös työntekijöiden halukkuutta osallistua työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan työpaikalla sekä ideoita tämän kaltaisen toiminnan sisällöstä. Tutkimuksen mukaan yksikön työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttivat hyvin erilaiset asiat. Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön, palautteen saaminen tehdystä työstä, esimiehen tuki, avoin keskusteluilmapiiri sekä vapaa-ajan ja työn erottamisen vaikeus nousivat esiin

yhteisesti. Tutkimuksen mukaan työntekijöillä on halukkuutta osallistua työhyvinvointia ylläpitämään toimintaan.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Ideasta opinnäytetyöksi

Opinnäytetyöni idea syntyi jo keväällä 2015. Tuolloin Talentian jäsenyhdistyksemme silloinen puheenjohtaja kertoi Talentia Helsingin suorittamasta kyselystä jäsenilleen. Kyselyssä selvitettiin Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden osastossa aikuissosiaalityössä työskentelevien jäsenten työhyvinvointia. Kyselyn tulokset olivat hallituksemme mielestä huolestuttavia. Tästä saimme ajatuksen, että vastaavanlaiselle kyselylle olisi tarvetta myös Pohjois-Karjalassa. Kevään aikana päätin, että aion tehdä kyselyn opinnäytetyönäni, sillä koin kyselyn tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Toisaalta olin myös kiinnostunut työhyvinvoinnista ja työolojen tutkimisesta, joten tarve kyselylle tuli kuin tilauksesta.

Aloitin opinnäytetyöni suunnittelun kesän 2015 aikana. Kyselystä muotoutui työhyvinvointikysely, joka päätettiin suunnata kaikille Talentia Pohjois-Karjalan sosiaalialan työtä tekeville jäsenille. Kyselyn avulla haluttiin saada tietoa sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista Pohjois-Karjalassa ja siihen liittyvistä tekijöistä. Kyselyn avulla haluttiin saada myös sosiaalialan työntekijöiden ääntä kuuluviin liittyen heidän työhyvinvointiinsa.

5.2 Toimeksiantajan kuvaus

Opinnäytetyöni toimeksiantajana ja tutkimusluvan myöntäjänä toimi Talentia Pohjois-Karjala ry ja sen hallituksen puheenjohtaja (Toimeksiantosopimus, liite 1; Tutkimuslupa, liite 2.) Talentia Pohjois-Karjala ry on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia alueyhdistys. Talentialla on

yhteensä 32 jäsenyhdistystä, joista 20 on alueyhdistystä ja 12 on valtakunnallisesti toimivaa ammatillista yhdistystä. Alueyhdistysten tehtävänä on paikallinen vaikuttamistyö sekä jäseniensä auttaminen saamaan äänensä kuuluviin. Alueyhdistykset tukevat jäseniään heidän työssään tarjoamalla niin virkistystä kuin koulutuksiakin. Talentian päätehtävänä on jäseniensä palkkauksellinen, ammatillinen ja koulutuksellinen edunvalvonta sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja viestintä. Talentia kuuluu työmarkkinakeskusjärjestö Akavaan ja julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestöön JUKO:on. (Talentia 2016.)

Talentia Pohjois-Karjala ry:n jäsenmäärä on liikkuva. 1.7.2016 jäsenrekisterin mukaan jäseniä oli yhteensä 621. Jäsenistä 511 oli varsinaisia jäseniä, 92 oli opiskelijajäseniä ja eläkeläisiä oli 18. (Talentia Pohjois-Karjala 2016.) Talentia on kokonaisuudessaan yli 23 000 jäsentä. Suurimmat jäsenryhmät ovat sosiaalialan ammattikorkeakoulu- ja opistotutkinnon suorittaneet, sosiaalityöntekijät sekä alan opiskelijat. Talentian tyyppijäsen on kunnalla tai kuntayhtymällä työskentelevä 30–40-vuotias nainen. Talentian jäsenistä peräti 93 prosenttia on naisia ja 70 prosenttia työskentelee kunnallisen työnantajan palveluksessa. (Talentia 2016.)

5.3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli saada sosiaalialan työntekijöiden ääntä kuuluviin liittyen heidän työhyvinvointiinsa. Tarkoituksena oli selvittää sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä Pohjois-Karjalassa erityisesti työn kuormituksen, työn mielekkyyden ja työn hallinnan näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksien pohjalta toimeksiantaja Talentia Pohjois-Karjala ry pystyy kehittämään ja suunnittelemaan jäseniään ja heidän hyvinvointiaan tukevaa toimintaa sekä tekemään vaikuttamistyötä.

Tutkimuskysymyksenä tässä opinnäytetyössä on:

- Mitkä tekijät liittyvät sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin Pohjois-Karjalassa?

Tarkentavia lisäkysymyksiä ovat:

- Mitkä tekijät liittyvät sosiaalialan työntekijöiden työn kuormitukseen?
- Mitkä tekijät liittyvät sosiaalialan työntekijöiden työn mielekkyyteen?
- Mitkä tekijät liittyvät sosiaalialan työntekijöiden työn hallintaan?

5.4 Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyöni on selvitys, jossa on käytetty kuvailevan määrällisen tutkimuksen menetelmää. Kuvaileva tutkimus on empiirisen tutkimuksen perusmuoto, jossa tutkimuskohdetta ja tuloksia kuvaillaan ja todetaan. Kuvailevalle tutkimukselle on tärkeää, että tulokset ovat luotettavia, tarkkoja ja yleistettäviä. (Heikkilä 2014, 13–14.)

Määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Kvantitatiivista tutkimusotetta käyttämällä ei pystytä selvittämään asioiden syitä eli vastaamaan kysymykseen miksi, vaan sillä pystytään kartoittamaan olemassa oleva tilanne. Lisäksi sillä voidaan selvittää eri asioiden välisiä riippuvuuksia tai tutkittavassa ilmiössä tapahtuneita muutoksia. (Heikkilä 2014, 15.) Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käsitellään havaintoyksikköjä eli tilastoyksikköjä. Muuttujalla tarkoitetaan havaintoyksikköihin liittyviä ominaisuuksia, jotka ovat mitattavissa. Tavoitteena on perustella muuttujia koskevia väitteitä numeroiden ja tilastollisten yhteyksien avulla. (Vilka 2015, 105, 110.)

Määrällisessä tutkimuksessa on siis kyse mittaamisesta: erilaisten asioiden sekä niiden välisten määrien ja suhteiden mittaamisesta. Mittaaminen tehdään kysymyksillä ja vastausvaihtoehdoilla. Koska kysymyksillä ja

vastausvaihtoehdoilla täytyy pystyä tavoittamaan haluttu ilmiö, täytyy kysymysten olla oikein kohdennettuja. (Kananen 2014, 136–137.) Tämä edellyttää, että tutkija on perehtynyt teoriaan ja ymmärtää tutkittavan ilmiön, sillä ilmiöt tunnetaan teorioiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa ilmiöiden ymmärtämisen suunta on teoriasta käytäntöön eli empiriaan. (Kananen 2015, 197–198.) Tulkintoja tehdessä etenemissuunta on kuitenkin päinvastoin eli käytännöstä teoriaan (Vilka 2015, 101).

Teorioihin perehtymisen ja tutkittavan ilmiön ymmärtämisen lisäksi määrällisessä tutkimuksessa on muitakin keskeisiä asioita. Näitä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, hypoteesin esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnittelu, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston muuttaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä johtopäätösten teko tilastollisella analysoinnilla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 140.) Määrällisen tutkimuksen tutkimusaineistoa voidaan kerätä kyselylomakkeella tai systemaattisella havainnoinnilla, mutta aineistona voidaan käyttää myös muiden keräämiä tutkimusaineistoja. Kyselomake on näistä yleisin aineistonkeruumenetelmä. (Vilka 2015, 94, 97.)

Valitsin opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi määrällisen tutkimuksen, sillä koin sen opinnäytetyöni aiheen ja tarkoituksen kannalta relevantiksi. Opinnäytetyöni avulla haluttiin saada laaja katsaus sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä. Määrällinen tutkimusote mahdollisti laajan aineiston keräämisen ja analysoinnin aikatauluni puitteissa. Toisekseen tutkimuksen aineiston keruu haluttiin jo lähtökohtaisesti suorittaa kyselylomakkeella, jolloin määrällisen tutkimuksen tutkimusmenetelmä oli luonteva valinta.

Opinnäytetyössäni kohderyhmänä eli populaationa ovat sosiaalialan työntekijät. Otoksena toimivat Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työtä tekevät jäsenet. Niitä henkilöitä otoksesta, joita ei kyselyllä tavoiteta, kutsutaan kadoksi. (Kananen 2015, 267).

5.5 Kyselytutkimus aineiston keruutapana

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2013, 195) mukaan kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey tarkoittaa aineiston keräämistä standardoidusti eli valikoidusti, jolloin kaikilta vastaajilta kysytään sama asia täysin samalla tavalla. Menetelmään kuuluu myös, että vastaajat muodostavat otoksen tietystä ihmisjoukosta. Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, sillä siihen voi osallistua paljon henkilöitä ja heiltä voidaan saada samanaikaisesti vastauksia moniin kysymyksiin. Kyselytutkimus on tutkijalleen armollinen, sillä se säästää vaivannäköä ja aikaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 195.)

Kyselylomaketutkimus aineiston keruutapana soveltuu hyvin siis suurelle ja hajallaan olevalle ihmisjoukolle. Sen etuna on myös vastaajien jääminen tuntemattomiksi, jolloin on mahdollista kysyä arkaluontoisiakin kysymyksiä. (Vilkkä 2015, 94.) Sen haittoina voidaan pitää aineiston pinnallisuutta ja teoreettista vaatimattomuutta. Muina haittoina voidaan pitää tietämättömyyttä siitä, miten vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, ovatko vastausvaihtoehdot olleet onnistuneet tai ovatko vastaajat olleet perehtyneitä tutkittavaan asiaan. Onnistuneen kyselylomakkeen laatiminen vaatii pohjakeseen monenlaista tietoa ja taitoa, jolloin se vie tutkijalta aikaa. Kyselylomakkeella on myös riski katoon eli vastaamattomuuteen. (Vilkkä 2015, 195.)

Kyselytutkimuksen valitseminen aineiston keruutavaksi muotoutui jo hyvin varhaisessa vaiheessa opinnäytetyöprosessia. Kyselytutkimus päätettiin suorittaa verkkokyselynä. Verkkokysely oli luonteva valinta, sillä kysely oli määrä lähettää kaikille Talentia Pohjois-Karjalan varsinaisille jäsenille, joiden sähköpostiosoitteet olivat yhdistyksen rekisterissä. Sähköpostiosoitteita oli 461. Verkkokysely oli luonteva valinta myös siitä syystä, että halusin saada laajan tutkimusaineiston ja saada sen kokoon mahdollisimman nopeasti. Toisekseen Talentia ja Talentia Pohjois-Karjala ry käyttävät erilaisia verkkokyselyitä toiminnassaan ja toimintansa kehittämisessä, joten niihin vastaaminen oli jäsenistölle ennestään tuttua. Valitsin verkkokyselyn myös siitä syystä, että niihin

vastaaminen on omien kokemuksieni mukaan helppoa ja vaivatonta, eivätkä ne vie paljoa vastaajan aikaa.

Verkkokyselyn etuina ovat vaikeasti tavoitettavien kohderyhmien tavoittaminen, mahdollisuus kansainvälisiin tutkimuksiin, matkakustannusten säästyminen sekä tiedonkeruun nopeus. Verkkokysely on myös verrattain edullinen aineistonkeruumenetelmä. Internet-yhteyksien puuttuminen, alhaiset vastausprosentit sekä tulosten luotettavuus voivat tosin muodostua ongelmiksi. (Kananen 2014, 156.) Verkkokyselyissä jäädään usein 10%:n vastaajamääriin. Haittana ovat myös mahdolliset virheet kysymyksissä, jotka ovat tulleet kyselyä laadittaessa. Näitä virheitä ei ole enää mahdollista korjata aineistonkeruun alettua. (Kananen 2015, 263, 202.)

Tärkein tutkimukseen vastaamiseen vaikuttava seikka on tutkimuksen aihe. Huolellisesti suunnitellut kysymykset ja onnistunut lomake kuitenkin tehostavat tutkimuksen onnistumista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 198.) Kyselylomake on siis olennainen tekijä kyselytutkimuksessa. Ennen kyselylomakkeen laatimista täytyy tutkimuksen tavoite olla selvillä, jotta voidaan tietää, mihin kysymyksiin halutaan vastauksia. Lisäksi täytyy varmistaa, että tutkittava asia on mahdollista saada selville kyselylomakkeen avulla. (Heikkilä 2014, 45.)

Aloitin kyselylomakkeen laatimisen päättämällä, että kysely tulee sisältämään monivalintakysymyksiä. Monivalintakysymysten etuina tutkijan kannalta ovat vastausten helppo vertaileminen, käsittely sekä analysointi, sillä vastaajat vastaavat samaan kysymykseen. Kyselyyn vastaajan kannalta etuna on se, monivalintakysymykset auttavat häntä tunnistamaan asian sen muistamisen sijaan. Näin ollen myös kyselyyn vastaaminen on helppoa. (Hirsjärvi, Remes & Salovaara 2013, 201.) Päätin myös kyselylomakkeen kysymystyypiksi asteikkoihin eli skaaloihin perustuvan kysymystyyppin. Kysymystyyppissä esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee onko hän samaa vai eri mieltä kuin esitetty väittämä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 200.) Valmiissa kyselylomakkeessa esiintyivät esimerkiksi väittämät ”koen työni tärkeäksi” sekä ”työni on riittävän monipuolista”. Laadin kyselylomakkeeseen myös muutaman avoimen

kysymyksen, esimerkiksi "mikä asia on työssäsi raskasta?". Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada yksityiskohtaisempia vastauksia. Avoimien kysymyksien avulla voidaan saada myös sellaista tietoa, jota ei strukturoiduissa kysymyksissä ole osattu kysyä (Kananen 2015, 244).

Kyselomakkeen asteikkona päätin käyttää Likertin asteikkoa. "Likertin asteikko on mielipideväittämässä käytetty, tavallisesti 4- tai 5-portainen järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on useimmiten täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä " (Heikkilä 2014, 51). Vaihtoehdot muodostavat nousevan tai laskevan skaalan eli asteikon (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 200). Jo varhaisessa vaiheessa päätin, että kyselystä tulee 4-portainen, jolloin se ei tule sisältämään "en osaa sanoa"-, "siltä väliltä"- tai "ei sama eikä eri mieltä"-vaihtoehtoja. Kananen (2015, 242) kirjoittaa, että vastaajaa ei pidä pakottaa ottamaan kantaa, jos hänellä ei kyseisestä asiasta ole näkemystä tai kokemusta. Päätin kuitenkin tietoisesti jättää aikaisemmin mainitsemani vaihtoehdot pois, sillä koin niiden olevan vastaajille liian houkuttelevia. Toisekseen ajattelin laatia kyselylomakkeen väittämät niin, että sosiaalialan työntekijällä on varmasti jonkinlainen näkemys tai kokemus väittämän aiheesta, jolloin oma mielipide on helppo muodostaa.

Kyselylomakkeen sisällön laadin Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallia mukaillen. Työhyvinvoinnin portaat on Rauramon kehittämä työhyvinvoinnin kehittämis- ja arviointijärjestelmä, joka perustuu Abraham Maslow:n kehittämään motivaatioteoriaan (Rauramo 2012, 8). Käytin Työhyvinvoinnin portaita kyselylomakkeeni pohjana, sillä mielestäni portaat pitivät hyvin sisällään yleisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kyselylomakkeen rakentaminen valmista mallia hyödyntäen myös varmisti sen, että osaan kysyä tutkimuskysymykseni kannalta relevantteja kysymyksiä.

Jaoin kyselylomakkeen viiteen osa-alueeseen mukaillen Rauramon kehittämiä portaita. Osa-alueiksi muodostuivat työkuormitus, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen ja kehittäminen. Kyselylomakkeen kysymykset rakensin mukaillen Rauramon mallin sisältöä liittäen niitä sosiaalialan kontekstiin. Kysymysten muodostamisessa hyödynsin myös Minna Vähäjäylkän (2013)

opinnäytetyöhönsä laatimaa kyselylomaketta, jolla hän selvitti kohdeyrityksen työhyvinvoinnin tilaa.

Kyselylomakkeen laatimisessa tein yhteistyötä toimeksiantajan eli Talentia Pohjois-Karjala ry:n ja sen hallituksen kanssa. Hallituksen jäsenillä oli mahdollisuus vaikuttaa kyselylomakkeen sisältöön. Ennen kyselyn lähettämistä tarkastutin sen kahdella erilaista sosiaalialan työtä tekevällä henkilöllä. Vilkka (2015, 108) kirjoittaa, että kyselylomake tulee aina testata muutamalla perusjoukkoa vastaavalla ihmisellä ennen sen varsinaista käyttämistä. Testaaminen tarkoittaa lomakkeen kriittistä arviointia. (Vilka 2015, 108.) Tarkistuksen jälkeen muokkasin kyselyä vielä lopulliseen muotoonsa työntekijöiltä saamieni vinkkien perusteella. Valmis kyselylomake löytyy liitteestä 4.

Kyselyn toteutuksessa käytin internetpohjaista Webropol-ohjelmaa, jota Talentia Pohjois-Karjala ry käyttää jäsenilleen tarkoitetuissa kyselyissä ja informoinnissa. Talentia Pohjois-Karjala ry:llä on rekisterissään sähköpostiosoitteensa antaneiden jäsenten sähköpostit. Kutsut kyselyyn lähetettiin rekisterissä oleviin sähköpostiosoitteisiin. Kyselyn vastaanottajia oli 461. Sähköposti piti sisällään saatekirjeen (liite3) sekä linkin kyselylomakkeeseen. Saatekirjeessä kerroin pääpiirteittäin kyselyn aiheesta ja tarkoituksesta, toimeksiantajasta sekä keille kysely on kohdistettu. Saatekirje sisälsi tiedot myös kyselyn tulosten käsittelystä ja käyttötarkoituksista sekä viimeisen vastauspäivän. Sähköpostiviestin lisäksi kyselyä mainostettiin myös Talentia Pohjois-Karjala ry:n Facebook-sivuilla. Mainos sisälsi saman saatekirjeen (liite 3) ja linkin kyselyyn.

Opinnäytetyöni kyselyä suunniteltaessa tulimme Talentian alueyhdistyksen hallituksen kanssa siihen tulokseen, että haluamme tarjota kyselyyn vastaamisesta korvauksen. Korvaukseksi sovimme 50 euron arvoisen S-ryhmän lahjakortin. Lahjakortti arvottiin kaikkien kyselyyn vastanneiden ja samalla yhteystietonsa jättäneiden kesken. Arvonnasta mainitsin myös saatekirjeessä (liite 3).

Kysely pidettiin avattuna 13.4–30.4.2016 välisenä aikana. Kyselyn vastausaika oli reilut kaksi viikkoa ja vastaamisesta muistutettiin kerran sen vastausaikana Facebookin välityksellä. Kyselyyn vastasi yhteensä 89 henkilöä eli vastausprosentti oli 19.

5.6 Aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksen analyysivaiheessa tutkija saa tietää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiin. Ennen analysointia täytyy kuitenkin suorittaa aineiston tarkistus eli onko aineistosta havaittavissa selviä virheitä tai puutteita. Tämän jälkeen tehdään tietojen täydentäminen esimerkiksi haastatteluilla tai lisäkyselyillä tai muistuttamalla kyselyyn vastaamisesta. Viimeiseksi aineisto järjestetään analysointia varten. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 221–222.)

Opinnäytetyöni aineiston esikäsittelyssä auttoi Webropol-ohjelman säädettävät toiminnot. Laadin kyselyn sellaiseksi, että vastaajien oli pakko vastata jokaiseen väittämään. Näin ei tullut yhtään puuttuvia tietoja tai hylättäviä lomakkeita. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli tehty kuitenkin vapaaehtoiseksi.

Kyselyyn vastaajien tulokset tallentuivat heti Webropol-ohjelmaan, josta pystyin tulostamaan yhteenvedon ja raportin. Kyselytutkimuksen aineiston käsittelyyn on olemassa tilastolliset analyysitavat ja raportointimuodot. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 195). Kananen (2015, 264) toteaa, että pienillä aineistoilla ei kuitenkaan voida tehdä syvällisiä tilastollisia analyyskejä. Tällöin joudutaan käyttämään suoria jakaumia. Valitsin aineiston analyysi- ja käsittelytavaksi suorien jakaumien käytön, sillä koin sen parhaimmaksi tavaksi saada vastaukset tutkimuskysymyksiin. Suora jakauma toimii aineiston esittämistapana, mutta myös yksinkertaisena analyysikeinona. Siinä nähdään yksittäisen muuttujan eli kysymyksen eri vaihtoehtojen saamat vastaukset. (Kananen 2015, 288.)

Kyselylomakkeen kysymykset olivat skaala-kysymyksiä. Analysoin kyselyn tuloksia käyttäen väittämien saamien vaihtoehtojen kappalemääriä. Muutin kappalemäärät prosenttiluvuiksi vasta tuloksia esittäessä.

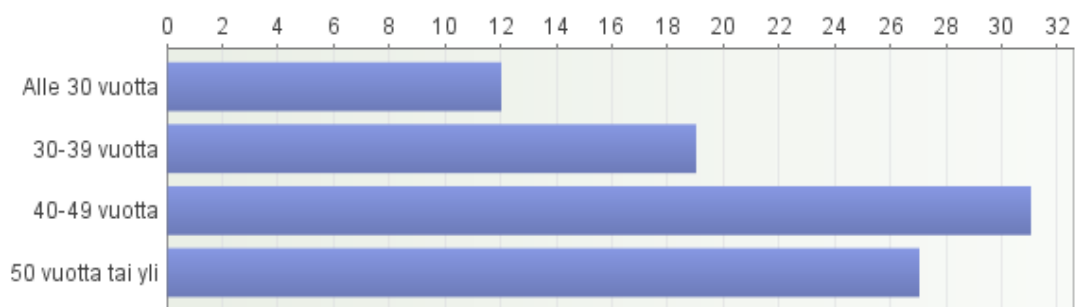
Määrällistä tutkimusmenetelmää käytettäessä myös avoimet kysymykset käsitellään numeerisesti. Tällöin vastaukset analysoidaan ja luokitellaan ryhmiin. (Vilka 2015, 106.) Analysoin kyselyn avoimista kysymyksistä saamia vastauksia Webropol-ohjelman avulla. Ohjelma listasi sanat järjestykseen sen mukaan, mitä sanoja oli käytetty vastauksissa eniten. Rakensin eniten käytetyistä sanoista ryhmiä liittäen samaan ryhmään samaa tarkoittavia sanoja ja käsitteitä. Ohjelma osasi ryhmien avulla kertoa kappalemäärällisesti, kuinka monessa vastauksessa oli käytetty samoja sanoja ja näin ollen käsitelty samaa aiheita. Kappalemäärät muutin prosenteiksi manuaalisesti.

6 Tulokset

6.1 Taustatiedot

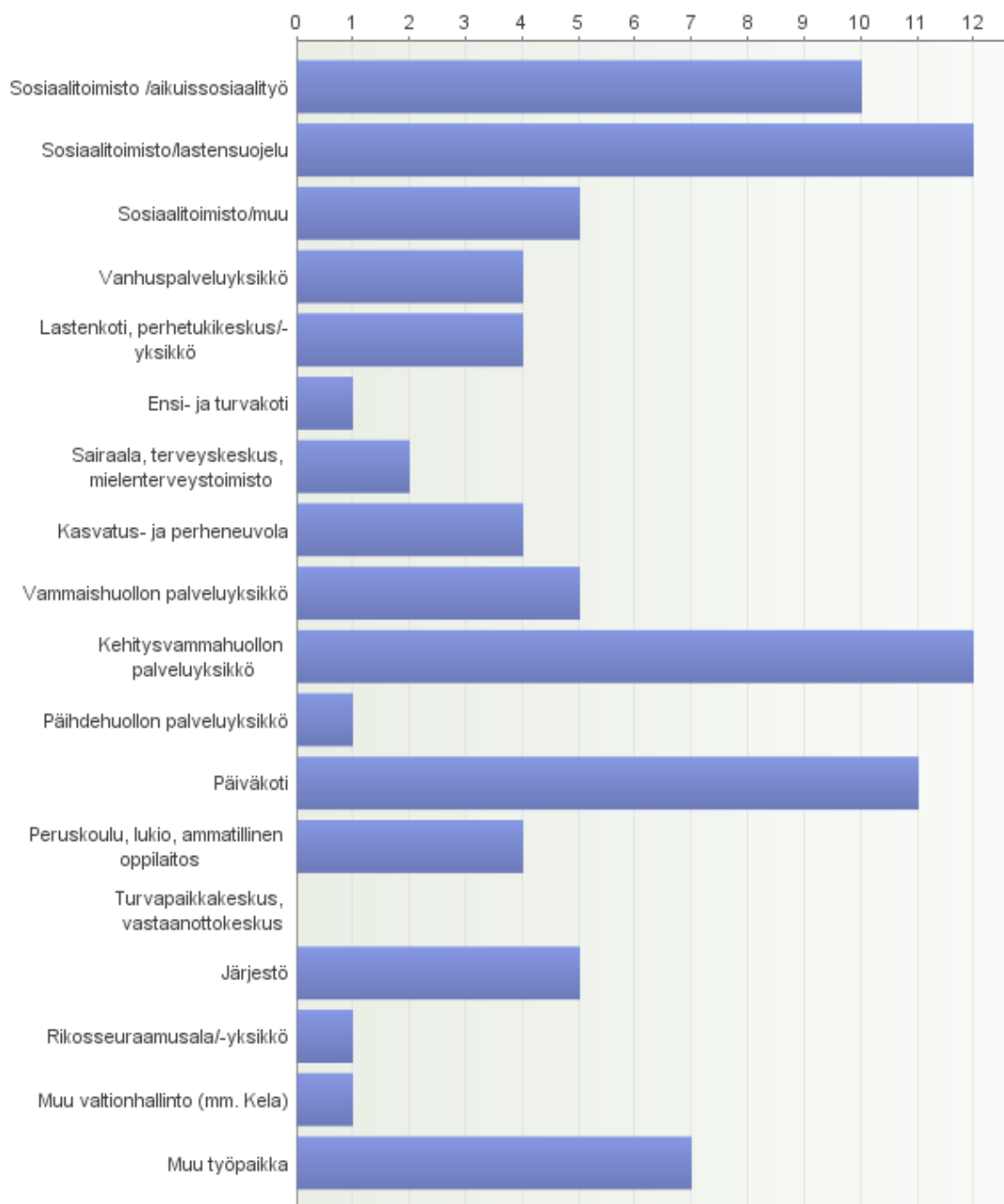
Taustatiedot-osiossa kysyttiin vastaajilta seuraavia asioita: sukupuoli, ikä, työpaikka, työnantaja, työsuhde, työsuhteen kesto, työkokemus alalta sekä onko henkilö esimiesasemassa. Taustatiedot-osion kaikkiin kysymyksiin vastasivat kaikki kyselyyn vastaajat eli 89 henkilöä.

Ensimmäisenä kysyttiin vastaajien sukupuolta. Vastaajista naisia oli 84 (94 %) ja miehiä 5 (6 %). Kyselyyn vastaajia oli tasaisesti eri ikäryhmistä (kuvio 1). Eniten vastaajia oli ikäryhmästä 40–49 vuotta (35 %) ja toiseksi eniten ikäryhmästä 50 vuotta tai yli (30 %). Vastaajia oli vähiten ikäryhmästä alle 30 vuotta (14 %).



Kuvio 1. Työntekijöiden (n=89) ikäjakauma. Tulos on esitetty frekvensseinä.

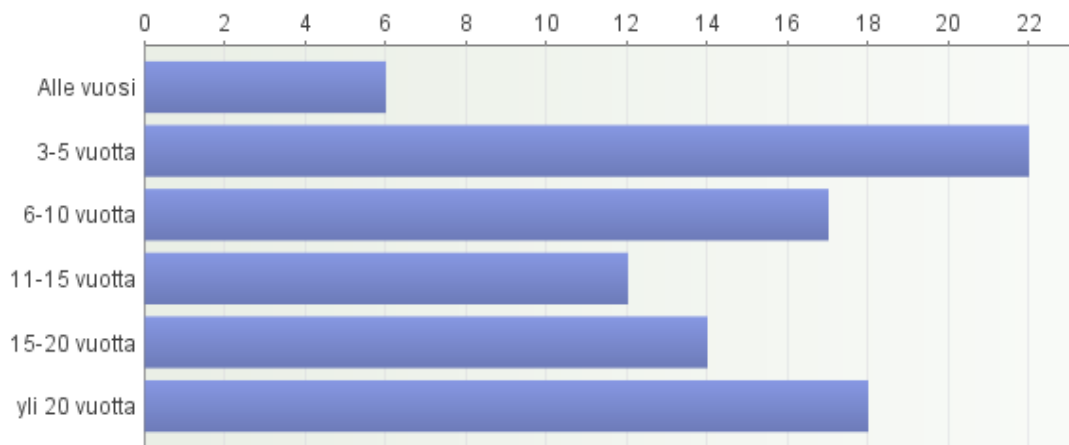
Vastaajat työskentelivät laajasti eri sosiaalialan työpaikoissa (kuvio 2). Eniten vastaajia työskenteli lastensuojelussa (14 %) sekä kehitysvammahuollon palveluyksikössä (14 %). Vähiten vastaajia työskenteli ensi- ja turvakodissa (1 %), päihdehuollon palveluyksikössä (1 %), rikosseuraamusalalla (1 %) ja muussa valtion hallinnossa (1 %). Turvapaikka- tai vastaanottokeskuksessa ei työskennellyt yhtään vastaajaa. Muissa työpaikoissa työskenteli 8 prosenttia vastaajista. Muita työpaikkoja olivat perhetyö, nuorisotyö, mielenterveystyö, hanke, lastensuojelun avopuoli, päivähoiton hallinto sekä lapsiperheiden varhainen tuki.



Kuvio 2. Työntekijöiden (n=89) työpaikat. Tulos on esitetty frekvensseinä.

Enemmistö vastaajista (73 % n=89) työskenteli kunnallisella työnantajalla. Myös enemmistön vastaajista (79 % n=89) työsuhde oli vakinainen eli toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen. Lähes puolet vastaajista (44 % n=89) oli työskennellyt samalla työnantajalla yli 5 vuotta. 19 prosenttia vastaajista oli työskennellyt samalla työnantajalla alle vuoden ja 3-5 vuotta.

Vastaajien työkokemus alalta oli kirjavaa (kuvio 3). 25 prosentilla vastaajista oli 3–5 vuotta työkokemusta alalta. Viides osalla vastaajista (20 %) oli työkokemusta alalta yli 20 vuotta. Vastaavasti 7 prosentilla vastaajista oli työkokemusta alalta alle vuosi. Viidesosa vastaajista (23 %) toimi työssään esimiesasemassa.



Kuvio 3. Työntekijöiden (n=89) alan työkokemus. Tulos on esitetty frekvensseinä.

6.2 Työn kuormitukseen ja turvallisuuteen liittyvät tekijät

Vastaajat kokivat hyvin eri tavoin työn henkisen kuormittavuuden (taulukko 1). Vain hieman yli puolet vastaajista (51 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”työni tuntuu henkisesti liian kuormittavalta” kanssa. Vain hieman alle puolet vastaajista (49 % n=89) olivat väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Vastaajat eivät pitäneet työtään kuitenkaan fyysisesti liian kuormittavana. Enemmistö vastaajista (83 %, n=89) oli sitä mieltä, että heidän työstä ei ole fyysisesti liian kuormittavaa.

Taulukko 1. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”työni tuntuu henkisesti liian kuormittavalta”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Työni tuntuu henkisesti liian kuormittavalta	17	28	40	4	89
	19,10 %	31,46 %	44,94 %	4,49 %	100 %

Vastaajat olivat hyvin jakautuneita siinä, saavatko he työaikansa puitteissa työtänsä tehdyksi (taulukko 2). Vain hieman alle puolet vastaajista (48 % n=89) olivat sitä mieltä, etteivät he saa työaikansa puitteissa työtänsä tehdyksi. Hieman yli puolet vastaajista (52 % n=89) olivat väittämän kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä. Reilusti yli puolet vastaajista (62 % n=89) kokivat, että heillä on riittävästi aikaa asiakkailleen (taulukko 3). Kuitenkin vain alle kymmenes osa (9 % n=89) oli täysin samaa mieltä väittämän ”koen, että minulla on riittävästi aikaa asiakkailleni” kanssa (taulukko 3).

Taulukko 2. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”en saa työaikani puitteissa työtäni tehdyksi”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
En saa työaikani puitteissa työtä tehdyksi	10	33	32	14	89
	11,24 %	37,08 %	35,96 %	15,73 %	100 %

Taulukko 3. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”minulla on riittävästi aikaa asiakkailleni”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Minulla on riittävästi aikaa asiakkailleni	8	47	25	9	89
	8,99 %	52,81 %	28,09 %	10,11 %	100 %

Vastaajat olivat jakautuneita myös siinä, kokevatko he työssään jatkuvasti kiirettä (taulukko 4) ja stressiä (taulukko 5). Vain hieman alle puolet vastaajista (48 % n=89) kokivat työssään jatkuvasti kiirettä ja vain hieman yli puolet vastaajista (52 % n=89) eivät kokeneet. Vastaavasti hieman yli puolet vastaajista (55 % n=89) kokivat työssään jatkuvasti stressiä, kun taas hieman alle puolet vastaajista (45 % n=89) eivät kokeneet.

Taulukko 4. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”koen työssäni jatkuvasti kiirettä”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Koen työssäni jatkuvasti kiirettä	11	32	38	8	89
	12,36 %	35,96 %	42,70 %	8,99 %	100 %

Taulukko 5. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”koen työssäni jatkuvasti stressiä”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Koen työssäni jatkuvasti stressiä	13	36	30	10	89
	14,61 %	40,45 %	33,71 %	11,24 %	100 %

Yli puolet vastaajista (55 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työyhteisössään on riittävästi työntekijöitä. Hieman alle puolet vastaajista (42 % n=89) olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että heidän työyhteisössään on riittävästi työntekijöitä. Kaksi kolmasosaa vastaajista (68 % n=89) pystyi kuitenkin pitämään tarvittavat tauot päivän aikana.

Avoimessa kysymyksessä kiire ja stressi mainittiin raskaiksi asioiksi työssä neljäsosassa (28 % n=75) vastauksia. Kiirettä aiheuttivat vastausten mukaan liian suuri työ- ja asiakasmäärä sekä resurssien ja työntekijöiden puute tai vähäisyys.

Kiire. Kun asiakasta ei ehdi kohdata kunnolla. Epäselvä toimenkuva. Kaikki tekee kaikkea EI toimi!

Suuret ryhmäkoot ja riittämättömät henkilöstöresurssit. Esimies siirtää työtehtäviä alaistensa hoidettavaksi, jolloin alaisten omien työtehtävien ja perustehtävän hoitamiseen ei jää riittävästi aikaa. Kehittämisen ja uudistamisen aikataulu on niin tiivis, ettei uusia asioita ehdi sisäistää ja opetella kunnolla.

Minimiresurssit, ajoittainen alimitoitus, sijaisten puute, riittämätön aika esimiestehtävien toteuttamiseen, voiton tavoittelu, pitää olla tavoitettavissa 24/7,-- vapaa-ajan puute, kiire.

Hieman alle puolet vastaajista (44 % n=89) kokivat työssään jatkuvasti eettisiä tai moraalisia ongelmia (taulukko 6). Riittämättömyyden tunteita tunsivat työssään yli puolet vastaajista (66 % n=89).

Taulukko 6. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”koen työssäni jatkuvasti eettisiä tai moraalisia ongelmia”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Koen työssäni jatkuvasti eettisiä tai moraalisia ongelmia	9	30	38	12	89
	10,11 %	33,71 %	42,70 %	13,48 %	100 %

Enemmistö vastaajista (81 % n=89) koki, että heillä on turvallinen olo heidän työssään. Kuitenkin 40 prosenttia vastaajista (n=89) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kokevat työssään väkivallan uhkaa (sanallista tai ruumiillista) (taulukko 7). Hieman alle puolet vastaajista (43 % n=89) kokivat epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta. Yli puolet vastaajista (57 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikallaan tapahtuu liian paljon muutoksia (taulukko 8).

Taulukko 7. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”koen työssäni väkivallan uhkaa (sanallista tai ruumiillista)”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Koen työssäni väkivallan uhkaa (sanallista tai ruumiillista)	13	23	34	19	89
	14,61 %	25,84 %	38,20 %	21,35 %	100 %

Taulukko 8. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”työpaikallani tapahtuu liian paljon muutoksia”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Työpaikallani tapahtuu liian paljon muutoksia	14	37	31	7	89
	15,73 %	41,57 %	34,83 %	7,87 %	100 %

Avoimessa kysymyksessä työn raskaaksi asiaksi mainittiin asiakkaat, joihin liittyviä asioita mainittiin lähes puolissa vastauksissa (43 % n=75). Vastausten mukaan raskaaksi koettiin haastavat ja haasteellisesti käyttäytyvät asiakkaat. Lisäksi asiakkaiden haastavat ja pulmalliset tilanteet sekä osaamattomuus niiden hoitamiseen koettiin raskaaksi.

Asiakkaiden asiat, aina negatiivisten asioiden kanssa tekemisissä.

Asiakkaiden vaativat elämäntilanteet, jolloin työntekijänä on välillä keinoton olo.

Asiakkaiden käyttämä henkinen väkivalta.

6.3 Työn mielekkyyteen liittyvät tekijät

Melkein kaikki kyselyyn vastaajat pitivät työstään. 98 prosenttia vastaajista (n=89) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä pidän työstäni -väittämän kanssa. Kukaan vastaajista ei ollut väittämän kanssa eri mieltä. Lähes kaikki vastaajat (98 %, n=89) kokivat työnsä myös tärkeäksi sekä sopivan haastavaksi (89 % n=89) Lisäksi lähes kaikki vastaajat (94 %, n=89) kokivat työnsä olevan riittävän monipuolista. Avoimessa kysymyksessä työn monipuolisuus mainittiin työn mielekkääksi tekijäksi 16 prosentissa vastauksia (n=79).

Lähes kaikki vastaajat (98 % n=89) arvostivat omaa työtään. Suurin osa vastaajista (88 % n=89) myös koki, että asiakkaat arvostavat heidän työtään. Yli puolet vastaajista (66 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän esimiehensä arvostavat heidän työtään. Yli puolet vastaajista (55 % n=89) olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että he saavat tarpeeksi palautetta tehdystä työstä (taulukko 9).

Taulukko 9. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Saan tarpeeksi palautetta tekemästäni työstä	11	29	36	13	89
	12,36 %	32,58 %	40,45 %	14,61 %	100 %

Reilusti yli puolet vastaajista (67 % n=89) olivat jokseenkin tai täysin eri mieltä väittämän ”olen tyytyväinen työstäni maksettavaan palkkaan” kanssa (taulukko 10). Kaksi kolmasosaa vastaajista (73 % n=89) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä myös siitä, että heidän palkkansa on oikeudenmukainen suhteessa työnsä vaativuuteen ja työolosuhteisiin (taulukko 11).

Taulukko 10. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”olen tyytyväinen työstäni maksettavaan palkkaan”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Olen tyytyväinen maksettavaan palkkaan	11	18	34	26	89
	12,36 %	20,22 %	38,20 %	29,21 %	100 %

Taulukko 11. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”palkkani on oikeudenmukainen suhteessa työni vaativuuteen ja työolosuhteisiin”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Palkkani on oikeudenmukainen suhteessa työni vaativuuteen	11	13	38	27	89
	12,36 %	14,61 %	42,70 %	30,34 %	100 %

Suurimman osan vastaajista (88 % n=89) mielestä heidän työyhteisössään oli hyvä ilmapiiri. Vain muutama vastaaja (3 % n=89) oli täysin eri mieltä siitä, että heidän työyhteisössään olisi hyvä ilmapiiri. Avoimessa kysymyksessä, jossa kysyttiin voimavaroja tuovia asioita työssä jaksamiseen, työkaverit mainittiin lähes puolissa vastauksissa (42 % n=78).

Suurin osa vastaajista (79 % n=89) oli myös sitä mieltä, että heidän työyhteisönsä ja esimiehensä tukevat heitä tarvittaessa. Lähes kaikki vastaajat (97 % n=89) tukivat itse työyhteisöään ja esimiestään heidän työssään.

Reilusti yli puolet vastaajista (68 % n=89) kokivat, että heidän työyhteisönsä sisäiset kokoukset, palaverit ja neuvottelut onnistuvat hyvin. Yli puolet vastaajista (60 % n=89) olivat myös sitä mieltä, että tiedonkulku toimii heidän työyhteisössään (kuvio 13).

Asiakkaat mainittiin yhdeksi työn mielekkääksi tekijäksi. Asiakkaisiin liittyviä asioita mainittiin yli puolissa (53 % n=79) vastauksissa. Mielekkäiksi asioiksi mainittiin asiakkaiden kanssa työskentely, asiakkaiden auttaminen sekä muutoksen näkeminen asiakkaissa.

Nuorten asiakkaiden kanssa työskentely ja kun näkee kuinka pitkällä aika jänteellä asiat menevät eteenpäin.

Asiakkaiden onnistumisen kokemukset, hymyt ja pienet etenemiset.

Erilaisten asiakkaiden kohtaaminen ja heidän auttaminen on mielekästä. Kun saa luottamuksen luotua asiakkaaseen ja asiakkaan asioita vietyä eteenpäin ja asiakas itse lopulta kykenee ottamaan vastuun asioiden hoidosta.

6.4 Työn hallintaan liittyvät tekijät

Kaksi kolmasosa vastaajista (72 % n=89) koki, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa heidän työaikoihinsa (taulukko 12). Lisäksi yli puolilla vastaajista (64 % n=89) oli mahdollisuus vaikuttaa työolojensa kehittämiseen. Suurella osalla vastaajista (80 % n=89) oli mahdollisuus osallistua myös oman työnsä ja työmenetelmien kehittämiseen.

Taulukko 12. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihini”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihini	31	33	18	7	89
	34,83 %	37,08 %	20,22 %	7,87 %	100 %

Suurin osa vastaajista (84 % n=89) oli sitä mieltä, että heillä on mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. Lähes kaikki vastaajat (89 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he kehittävät jatkuvasti omaa osaamistaan. Yli puolet vastaajista (65 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikkansa tukee heitä osaamisensa kehittämisessä.

Kolmas osa vastaajista (29 % n=89) oli täysin eri mieltä siitä, että heidän työpaikassaan on saatavilla työnohjausta (taulukko 13). Hieman alle puolet vastaajista (42 % n=89) olivat kuitenkin täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikassaan on saatavilla työnohjausta. Kaksi kolmasosaa vastaajista (72 % n=89) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikassaan käydään kehityskeskusteluja (taulukko 14).

Taulukko 13. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”työpaikassani on saatavilla työnohjausta”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Työpaikassani on saatavilla työnohjausta	37	10	16	26	89
	41,57 %	11,24 %	17,98 %	29,21 %	100 %

Taulukko 14. Työntekijöiden (n=89) vastaukset väittämään ”työpaikassani käydään kehityskeskusteluja”.

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä
Työpaikassani käydään kehityskeskusteluja	41	23	17	8	89
	46,07 %	25,84 %	19,10 %	8,99 %	100 %

6.5 Rentoutuminen ja vapaa-aika

Lähes kaikki vastaajat (82 % n=89) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he pystyvät rentoutumaan vapaa-ajallaan. Vain 3 prosenttia vastaajista (n=89) oli täysin sitä mieltä, että he eivät pysty rentoutumaan vapaa-ajallaan. Reilusti yli puolet vastaajista (63 % n=89) kokivat, etteivät työasiat vaikuta heidän nukkumiseensa.

Avoimessa kysymyksessä työn ulkopuolinen elämä ja siihen liittyvät tekijät koettiin voimavaroja tuoviksi asioiksi. Perheeseen ja ystäviin liittyviä asioita mainittiin kolmas osassa vastauksia (35 % n=78). Vastajat saivat voimavaroja myös liikunnasta (31 % n=78), vapaa-ajasta (27 % n=78) sekä harrastuksista (22 % n=78).

Oman hyvinvoinnin ylläpitäminen kuntoilemalla, tekemällä jotain aivan muuta työn vastapainoksi. Ystäviä tapaamalla ja irtiotoilla arjesta.

Kodista ja rakkaista ihmisistä, liikunnasta ja muista harrastuksista.

Vapaa-ajasta ja omista mielenkiinnon kohteista.

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä Pohjois-Karjalassa verkkokyselyn avulla. Tarkoituksena oli selvittää erityisesti työn kuormitukseen, työn mielekkyyteen sekä työn hallintaan liittyviä tekijöitä. Otoksena toimivat Talentia Pohjois-Karjalan sosiaalialan työtä tekevät jäsenet. Kyselyyn vastasi työntekijöitä kirjavasti eri sosiaalialan työpaikoista. Vastausprosentti oli 19, mikä on verkkotutkimukselle hyvä määrä.

Kyselyyn vastaajat vastasivat hyvin Talentian tyyppijäsentä, joka on kunnalla tai kuntayhtymällä työskentelevä 30–40-vuotias nainen (Talentia 2016). Suurin osa vastaajista oli naisia (94 %) ja enemmistö työskenteli kunnassa tai kuntayhtymässä (73 %). Eniten vastaajia oli kuitenkin ikäryhmistä 40–49 vuotta (35 %) sekä yli 50 vuotta (30 %) eli suurin osa vastaajista oli Talentian tyyppijäsentä iäkkäämpiä. Vähiten vastaajia oli ikäryhmästä alle 30 vuotta (14 %).

Mankan (2008, 52) mukaan työ on nykyisin enemmän henkisesti kuin fyysisesti kuormittavaa. Tämä on nähtävillä myös opinnäytetyöni tuloksista. Tuloksista ilmenee, että kyselyyn vastaajat eivät kokeneet työtään fyysisesti liian kuormittavana. Enemmistö vastaajista (83 %) oli sitä mieltä, että heidän työnsä ei ole fyysisesti liian kuormittavaa. Sen sijaan henkisesti kuormittavaksi työnsä kokivat yli puolet vastaajista (51 %). Myös Mankan (2011, 15) mukaan hieman yli puolet työntekijöistä kokee työnsä henkisesti kuormittavaksi. Työn henkinen kuormittavuus on kuitenkin vaihtelevaa, sillä tulosten mukaan hieman alle puolet vastaajista (49 %) kokivat, ettei heidän työnsä tunnu henkisesti liian kuormittavalta.

Opinnäytetyöni tuloksista selviää, että vaihtelevuutta on havaittavissa myös stressin ja kiireen kokemuksissa. Stressiä kokivat työssään jatkuvasti yli puolet vastaajista (55 %), kun taas hieman alle puolet vastaajista (45 %) eivät kokeneet. Työterveyslaitoksen tekemän sosiaali- ja terveysalojen työoloja tutkivan kyselytutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla stressin tuntemukset olivat muita toimialoja yleisempiä (Laine ym. 2011, 5–6). Työssä työstressiä voivat aiheuttaa muun muassa kiire, turvattomuuden tunne, tietyt työtehtävät, työhön liittyvät järjestelyt sekä työntekijän oman ammatillisen kehittämisen ongelmat. Myös työyhteisöön liittyvät tekijät, vastuu, työn vaativuus sekä asiakaskohtaukset voivat aiheuttaa stressiä. (Suonsivu 2015, 36.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaalialan työn erityiset haasteet liittyvät muun muassa lisääntyneisiin asiakasmääriin ja kiireeseen (Sinkkonen, Kauppila & Laulainen 2011, 93–94). Opinnäytetyöni tulosten mukaan hieman alle puolet vastaajista (48 %) kokivat työssään jatkuvasti kiirettä ja vain hieman yli puolet vastaajista (52 %) eivät kokeneet.

Tuloksista ilmenee, että kokemus kiireestä voi olla yhteydessä siihen, saavatko työntekijät työaikansa puitteissa työtään tehdyksi. Vain hieman alle puolet vastaajista (48 %) olivat sitä mieltä, etteivät he saa työaikansa puitteissa työtänsä tehdyksi. Vastaavasti yli puolet vastaajista (52 %) olivat sitä mieltä, että he saavat työaikansa puitteissa työnsä tehdyksi. Edellä mainitut prosenttimäärät ovat yhteneväiset kiireen kokemusten prosenttimäärien kanssa.

Kiireen kokemus voi olla yhteydessä myös työyhteisön työntekijöiden määrään, sillä tulosten mukaan myös siinä oli vaihtelua. Tulosten mukaan hieman alle puolet vastaajista (42 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että heidän työyhteisössään on riittävästi työntekijöitä. Reilusti yli puolet vastaajista (62 %) kuitenkin kokivat, että heillä on riittävästi aikaa asiakkailleen.

Tuloksista ilmenee, että kaksi kolmasosaa (68 %) kyselyyn vastaajista pystyi pitämään tarvittavat tauot päivän aikana. Taukojen aikana keho ja mieli pääsevät lepäämään ja työntekijä saa ajatukset hetkeksi pois työstä. Tauon aikana voimavarat palautuvat ja työntekijä saa uutta energiaa työskentelyyn. Taukojen avulla myös työntekijän keskittymiskyky säilyy hyvänä koko päivän. (Virolainen 2012, 94–96.)

Tulosten mukaan lähes kaikki (81 %) kyselyyn vastaajat kokivat, että heillä on turvallinen olo heidän työssään. Kuitenkin 40 prosenttia vastaajista koki työssään väkivallan uhkaa (sanallista tai ruumiillista). Työterveyslaitoksen tekemän kyselytutkimuksen mukaan väkivallan uhka on yksi sosiaali- ja terveysalan työn kuormitustekijöistä (Laine ym. 2011, 5–6). Ruumiillisen tai henkisen väkivallan kokeminen työssä on Rauramon (2012, 90) mukaan työntekijälle pelottava kokemus, joka on henkisesti kuormittavaa.

Myös turvattomuuden kokemukset toimeentulosta ja epävarmuus töiden jatkumisesta vaikuttavat työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 38). Tuloksista selviää, että hieman alle puolet vastaajista (43 %) kokivat epävarmuutta työnsä jatkuvuudesta. Turvattomuuden kokemusten ja epävarmuuden on havaittu vaikuttavan työntekijän psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen (Virolainen 2012, 38).

Työterveyslaitoksen tekemän kyselytutkimuksen mukaan asiakastyössä eettisiä ja moraalisia ongelmia kohtasi usein neljännes vastaajista (Laine ym. 2011, 38). Opinnäytetyöni tulosten mukaan kyselyyn vastaajista hieman alle puolet (44 %) kokivat työssään jatkuvasti eettisiä tai moraalisia ongelmia. Mikäli työntekijä

joutuu työskentelemään omia moraalikäsitteisiään uhmaten, vaikuttaa se hänen henkiseen työhyvinvointiinsa (Virolainen 2012, 27).

Eettisten tai moraalisten ongelmien kokeminen voi olla yhteydessä myös vastaajien riittämättömyyden tunteiden kokemuksiin. Mankan (2008, 58) mukaan tunne siitä, että joutuu tinkimään työn määrällisistä ja laadullisista sekä eettisistä tavoitteista, lisää riittämättömyyden tunnetta ja henkistä kuormittumista. Tulosten mukaan yli puolet vastaajista (66 %) kokivat työssään riittämättömyyden tunteita.

Karppisen (2011) pro gradu -tutkielman tuloksista selviää, että työntekijät kokivat muutokset työhyvinvointia alentavaksi tekijäksi. Opinnäytetyöni tulosten mukaan hieman yli puolet vastaajista (57 %) kokivat, että heidän työpaikallaan tapahtuu liian paljon muutoksia. Tulos on samankaltainen kuin Työterveyslaitoksen tekemän kyselytutkimuksen tulos, jonka mukaan kaksi kolmasosaa vastaajista oli kokenut työpaikallaan organisaatioiden rakenteisiin tai toimintaan liittyviä muutoksia (Laine ym. 2011, 62). Jatkuvat ja monen tasoiset muutokset synnyttävät ihmisessä turvattomuuden tunnetta (Rauramo 2012, 95). Jos muutoksia on organisaatiossa jatkuvasti, aiheuttaa se työntekijöissä turhautumista ja motivaation laskua (Virolainen 2012, 110).

Tulosten mukaan kyselyyn vastaajat kokivat asiakkaiden olevan toisaalta raskas asia työssä ja toisaalta mielekäs asia työssä. Asiakkaissa raskasta oli tulosten mukaan haasteellisuus, haasteellinen käyttäytyminen sekä haastavat elämäntilanteet. Asiakkaisiin liittyvät haasteet sosiaalialalla liittyvät Laineen ym. (2011 35–36) mukaan asiakkaiden moniongelmaisuuuteen, joka on lisääntynyt. Asiakkaiden kanssa työskentely, asiakkaiden auttaminen sekä muutoksen näkeminen asiakkaissa koettiin tulosten mukaan mielekkäiksi asioiksi.

Tulosten perusteella voidaan sanoa, että kyselyyn vastanneet sosiaalialan työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi. Vastaajat pitivät työstään ja kokivat sen tärkeäksi. Lähes kaikki kyselyyn vastaajat (98 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä pidän työstäni -väittämän kanssa. Lisäksi lähes kaikki vastaajat (98 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä myös väittämän ”koen työni tärkeäksi” kanssa. Tuloksissa on samankaltaisuutta myös Työterveyslaitoksen

suorittamaan kyselytutkimukseen, jonka mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijät kokivat työssään iloa, mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia (Laine ym. 2011, 5–6). Työstä pitäminen ja oman työn kokeminen tärkeäksi vaikuttavat työn mielekkyyteen, jolla taas on keskeinen vaikutus työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 85; Tarkkonen 2014, 107). Virolaisen (2012, 18) mukaan mielekkääksi koettu työ lisää työtyytyväisyyden tunnetta ja toimii voimavaroja antavana tekijänä.

Tulosten mukaan kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat työnsä olevan myös riittävän monipuolista (94 %) sekä sopivan haastavaa (89 %). Työn on asetettava tekijälleen vaatimuksia, jotta hänen työhyvinvointinsa voi olla hyvä. Tällöin työntekijällä täytyy olla myös riittävästi vaikutusmahdollisuuksia. (Virtanen & Sinokki, 2014, 195.)

Työn mielekkyyteen vaikuttavat myös työn tavoitteet ja niiden saavuttamiseen saatava tuki (Rauramo 2012, 126–127). Tuloksista selviää, että kyselyyn vastanneet sosiaalialan työntekijät saavat työssään tukea. Suurin osa vastaajista (79 %) oli sitä mieltä, että heidän työyhteisönsä ja esimiehensä tukevat heitä tarvittaessa. Lisäksi lähes kaikki vastaajat (97 %) tukivat itse työyhteisöään ja esimiestään heidän työssään. Jukantuvan (2015) opinnäytetyön tuloksissa esimieheltä saatu tuki vaikutti työntekijöiden työhyvinvointiin. Kun työntekijä kokee työpaikkansa kannustavaksi ja häntä tukevaksi, vähentää se hänen kokemaansa stressiä (Nummelin 2008, 125).

Opinnäytetyön tulosten mukaan vain hieman yli puolet vastaajista (66 %) olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän esimiehensä arvostavat heidän työtään. Syy siihen, miksi vain hieman yli puolet vastaajista kokivat näin, voi liittyä työstä saatavaan palautteeseen. Tulosten mukaan yli puolet vastaajista (55 %) olivat sitä mieltä, etteivät he saa palautetta hyvin tehdystä työstä. Virolaisen ja Sinokin (2012, 181) mukaan hyvän palautteen ansiosta työntekijä voi kokea tekemänsä työn arvokkaaksi ja tärkeäksi. Työstä saatava palaute on työntekijän työhyvinvoinnille tärkeää (Rauramo 2012, 135). Myös Jukantuvan (2015) opinnäytetyön tulosten mukaan työstä saatava palaute vaikuttaa työhyvinvointiin.

Arvostuksen kokemusta synnyttää myös oikeudenmukaiseksi koettu palkka ja työstä palkitseminen (Tarkkonen 2014, 107). Reilusti yli puolet vastaajista (67 %) olivat sitä mieltä, etteivät he ole tyytyväisiä työstä maksettavaan palkkaan. Lisäksi kaksi kolmasosa vastaajista (73 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että heidän palkkansa on oikeudenmukainen suhteessa työnsä vaativuuteen ja työolosuhteisiin. Oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen ovat työntekijälle Rauramon (2012, 137–138) mukaan kannustavia, mutta samalla ne tukevat hänen voimavarojaan.

Vaikka kyselyyn vastanneet eivät kokemuksensa mukaan saa palautetta työstään ja he kokevat palkkansa epäoikeudenmukaiseksi, arvostavat he silti itse omaa työtään. Tulosten mukaan lähes kaikki vastaajat (98 %) arvostivat omaa työtään. Myös Työterveyslaitoksen tekemän kyselytutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työntekijät arvostavat omaa ammattiaan (Laine ym. 2011, 5-6).

Opinnäytetyöni tulosten mukaan kyselyyn vastanneilla sosiaalialan työntekijöillä on hyvä työn hallinta. Karppisen (2011) pro gradu -tutkielman tulosten mukaan työn hallinta on yksi tärkeimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Se on yhteydessä työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen, työsuoritukseen sekä työmotivaatioon. Hyvän työn hallinnan omaava työntekijä kokee myös vähemmän ruumiillista ja henkistä oireilua. (Manka 2008, 188.) Yli puolilla kyselyyn vastaajista (64 %) oli mahdollisuus vaikuttaa työolojensa kehittämiseen. Suurella osalla vastaajista (80 %) oli mahdollisuus osallistua oman työnsä ja työmenetelmien kehittämiseen. Lisäksi kaksi kolmasosa vastaajista (72 %) koki, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa heidän työaikoihinsa. Virolaisen (2012, 57) mukaan työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa edistää hänen työhyvinvointiaan ja lisää tunnetta vaikutusmahdollisuuksista ja vapaudesta. Työhön asetetut suuretkaan vaatimukset eivät kuormita työntekijää, jos hänen vaikutusmahdollisuutensa ovat riittävät (Virtanen & Sinokki, 2014, 195).

Työn hallintaan liittyy myös osaaminen, joka on tärkeä asia työntekijän työhyvinvoinnille (Virtanen & Sinokki 2014, 180). Tulosten mukaan lähes kaikilla kyselyyn vastaajilla (89 %) oli mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan. Lisäksi

he kehittivät itse omaa osaamistaan (89 %). Yli puolet vastaajista (65 %) olivat sitä mieltä, että heidän työpaikkansa tukee heitä osaamisensa kehittämisessä. Työntekijän oman osaamisen kehittäminen ja päivittäminen antavat tunteen vahvasta ammatillisuudesta, mikä vahvistaa itsetuntoa (Suonsivu 2011, 48). Myös Karppisen (2011) pro gradu-tutkielman tulosten mukaan uuden oppiminen, itsensä kehittäminen sekä tietojen ja taitojen kasvu ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Osaamisen kehittämiseen liittyvää työnohjausta oli tulosten mukaan saatavilla vaihtelevasti. Kolmas osa vastaajista (29 %) vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että heidän työpaikassaan on saatavilla työnohjausta. Kuitenkin lähes puolet vastaajista (42 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikassaan on saatavilla työnohjausta. Työnohjaus on erityisen tärkeää sosiaalialan työssä työn vaativuuden ja luonteen vuoksi. Työnohjauksen avulla työntekijät pääsevät purkamaan ja samalla tarkastelemaan kokemuksiaan ja tunteitaan sekä yhdistämään niitä työn arkeen ja haasteisiin (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 6, 18).

Myös kehityskeskustelut ovat tärkeä osa työn ja osaamisen kehittämistä (Virtanen & Sinokki 2014, 181). Kaksi kolmasosaa vastaajista (72 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän työpaikassaan käydään kehityskeskusteluja. Onnistunut kehityskeskustelu lisää työntekijän arvostuksen tunnetta (Virtanen & Sinokki 2014, 181).

Opinnäytetyöni tuloksista selviää, että kyselyyn vastanneiden työyhteisöissä on hyvä ilmapiiri. Suurin osa vastaajista (88 %) oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on hyvä ilmapiiri. Hyvä työilmapiiri tukee Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 138) mukaan työntekijöiden työhyvinvointia. Kun työyhteisön ilmapiiri on hyvä ja yhteisö voi hyvin, lisää se työntekijöiden motivaatiota, työhön sitoutumista, luottamusta sekä stressin hallintaa ja sietokykyä. (Suonsivu 2011, 59). Männikön (2012) opinnäytetyön tulosten mukaan työilmapiiriin vaikuttavat merkittävimmin yhteishenki ja tuki.

Työkaverit mainittiin tulosten mukaan voimavaroja tuovaksi asiaksi työssä jaksamiseen lähes puolissa (42 %) avoimen kysymyksen vastauksissa. Tulos on samankaltainen myös Karppisen (2011) pro gradu -tutkielman tulosten kanssa, jonka mukaan työkaverit koettiin voimavarana työhyvinvoinnin rakentumisessa. Työyhteisö ja sen sosiaalinen kanssakäyminen lisää työntekijälle kokemusta työn merkityksellisyydestä. (Kallio & Kivistö 2013, 71.)

Hyvään työyhteisöön kuuluu myös aukoton tiedonkulku ja vuorovaikutus (Suonsivu 2011, 59). Reilusti yli puolet vastaajista (68 %) kokivat, että heidän työyhteisönsä sisäiset kokoukset, palaverit ja neuvottelut onnistuvat hyvin. Yli puolet vastaajista (60 %) olivat myös sitä mieltä, että tiedonkulku toimii heidän työyhteisössään. Työyhteisön kokoukset, palaverit ja neuvottelut ovat tärkeitä, sillä niissä käsitellään työpaikan yhteisiä asioita yhteisesti. Kokouksissa, palavereissa ja neuvotteluissa työntekijöillä on mahdollisuus osallistua päätöksentekoon, vaikuttaa sekä saada tietoa yhteisistä ja itseä koskevista asioista. Yhteiset erilaiset työhön liittyvät tapaamiset tukevat työntekijöiden työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 117–18.)

Tulosten mukaan kyselyyn vastanneet työntekijät pystyvät rentoutumaan vapaa-ajallaan. Lähes kaikki vastaajat (82 %) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he pystyvät rentoutumaan vapaa-ajallaan. Lisäksi reilusti yli puolet vastaajista (63 %) kokivat, etteivät työasiat vaikuta heidän nukkumiseensa. Ihmisen täytyy pystyä palautumaan työstään ja rentoutumaan vapaa-ajallaan, jotta hän jaksaa työssään. Jos työstä ei pysty palautumaan, aiheuttaa se kuormittumista. (Rauramo 2012, 43.)

Koska ihmisen hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan tasapainosta, vaikuttavat molemmat toisiinsa. Mielekäs vapaa-aika ja läheiset ihmiset tasapainottavat työn aiheuttamaa räsitusta. (Suonsivu 2011, 41–42.) Avoimessa kysymyksessä työn ulkopuolinen elämä ja siihen liittyvät tekijät koettiin voimavaroja tuoviksi asioiksi.

Yhteenvetona voisi sanoa, että työhyvinvointiin liittyvät monet erilaiset tekijät. Tässä opinnäytetyössäni olen kuitenkin tarkastellut vain osaa niistä. Tästä

huolimatta katson, että opinnäytetyöni tulokset sekä esitetyt johtopäätökset antavat toimeksiantajalle merkittävää tietoa sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä.

Kuten Laine ym. (2011, 13) kirjoittavat, vaihtelevat sosiaalialan töiden luonne ja työolot eri työympäristöjen ja ammattiryhmien välillä. Mahdollisesti tästä syystä opinnäytetyöni tuloksissa oli jonkin verran vaihtelevuutta vastaajien kesken. Koen itse kuitenkin huolestuttavana sen, että yli puolet vastaajista tunsivat työnsä olevan henkisesti liian kuormittavaa: siitäkkin huolimatta, että yli puolet vastaajista eivät tunteneet näin. Myös stressiä ja kiirettä kokivat jatkuvasti työssään yli tai hieman alle puolet. Työn henkinen kuormittavuus, kiire sekä stressi liittyvät sosiaalialan työntekijöiden työn kuormittavuuteen myös aikaisemman työhyvinvointitutkimuksen mukaan. Myös väkivallan uhka, eettiset ja moraaliset ongelmat, riittämättömyyden tunteet sekä jatkuvat muutokset liittyvät oleellisesti sosiaalialan työntekijöiden työn kuormitukseen. Vaikka sosiaalialan työn kuormittavuus ja siihen liittyvät tekijät ovat olleet tiedossa myös aikaisemman työhyvinvointitutkimuksen ansiosta, näen opinnäytetyöni tuoman alueellisen tiedon tärkeänä.

Tulosten mukaan työn mielekkyyteen liittyvät asiakkaat ja työyhteisö. Toisekseen vastaajat myös pitivät työstään, kokivat sen tärkeäksi ja arvostivat sitä. Tuloksista voisi olla pääteltävissä, että työn sisältöön ja työympäristöön liittyvät tekijät ovat osa vastaajien työn mielekkyyttä. Tätä päätelmää vahvistaa myös se, että vastaajat kokivat asiakkaiden olevan mielekäs asia heidän työssään. Sosiaalialalla asiakkaat liittyvät oleellisesti työn sisältöön. Sosiaalialan työntekijöiden työn hallintaan liittyvät tekijät olivat tulosten mukaan mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin sekä työmenetelmien ja osaamisen kehittämiseen. Työpaikoilla oli tulosten mukaan jonkin verran tarjolla myös työn hallintaan liittyvää tukea työnohjauksen ja kehityskeskusteluiden muodossa.

7.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Verkkotutkimuksessa tutkimustulosten luotettavuuteen eli yleistettävyyteen vaikuttaa se, että ei voida varmaksi tietää, ketkä ovat vastanneet kyselyyn. Näin ollen ei voida täysin varmistua vastaajajoukon edustettavuudesta suhteessa populaatioon. (Kananen 2014, 265.) Opinnäytetyöni kysely oli kohdistettu sosiaalialan työntekijöille. Otoksena toimivat Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työtä tekevät jäsenet, joille kysely lähetettiin sähköpostilla yhdistyksen jäsenrekisterin avulla. Jäseniä tiedotettiin kyselystä myös yhdistyksen Facebook-sivujen kautta. Näin ollen kysely tavoitti halutun vastaajajoukon eli pienen joukon populaatiosta. En voi kuitenkaan olla täysin varma siitä, onko kyselyyn vastannut henkilöitä myös pienen joukon ulkopuolelta. Tämä on kuitenkin hyvin epätodennäköistä, sillä kyselyn saatekirjeessä kerrottiin selkeästi, kenelle kysely on kohdistettu. Lisäksi kyselyn taustatiedot-osion perusteella oli jo pääteltävissä, että kysely on kohdistettu sosiaalialan työntekijöille.

Valli (2015, 139) kirjoittaa, että tutkimus on sitä luotettavampi, mitä vähemmän sattuma on vaikuttanut tuloksiin. Sattuma on voinut vaikuttaa opinnäytetyöni luotettavuuteen. Vastaajien mielentilalla, olotilalla tai vuorokauden ajalla vastaushetkellä on voinut olla vaikutusta vastausten antamiseen. Hankala päivä töissä tai vastauspäivänä koetut erimielisyydet esimiehen kanssa ovat voineet vaikuttaa vastaukseen. Lisäksi täytyy pohtia sitä, ketkä ovat vastanneet kyselyyn ja ketkä mahdollisesti jättäneet vastaamatta. On syytä pohtia, ovatko kyselyyn vastanneet nimenomaan ne, joilla sujui töissä kaikin puolin hyvin. Tai jättivätkö kyselyyn vastaamatta ne, joiden työhyvinvoinnissa oli puutteita? Koska kyseessä oli verkkokysely ja vastaajat olivat täysin anonymoituja, ei varmaa vastausta edellä mainituille kysymyksille ole.

Luotettavien tulosten saamiseksi täytyy vastaajia olla tarpeeksi ja otoksen edustettava koko tutkittavaa perusjoukkoa (Heikkilä 2014, 28). Opinnäytetyöni otoskoko oli 461 ja vastauksia tuli 89 kappaletta. Verkkokyselyissä vastausprosentin laskukaavaa käyttämällä kyselyn vastausprosentti oli 19. Internet-kyselyissä jäädytään usein 10 prosentin vastausprosenttiin, joten

opinnäytetyöni vastausprosentti oli hyvä (Kananen 2015, 167). Opinnäytetyöni otos, eli Talentia Pohjois-Karjalan sosiaalialan työtä tekevät jäsenet, oli oikea populaatiosta eli sosiaalialan työntekijöistä. Näin ollen työni ulkoinen validiteetti on hyvä (Kananen 2015, 347).

Olen ottanut opinnäytetyöni luotettavuuteen liittyvät tekijät huomioon alusta asti. Jo suunnitteluvaiheessa perehdyin huolella määrällisen tutkimuksen menetelmäteoriaan. Lisäksi perehdyin työhyvinvoinnin teoriaan ja teorian ja valmiiden mallien pohjalta suunnittelin kyselylomakkeen. Laadin kyselylomakkeen sisällön niin, että sen väittämät vastaavat haluttuun tutkimuskysymykseen eli mittaavat sitä mitä niillä halusinkin mitata. Rakensin kyselylomakkeen mahdollisimman selkeäksi ja ymmärrettäväksi, jotta vastaajille ei tulisi väärinymmärryksiä. Käytin lomakkeessa muutamia samoja väittämiä, mutta ilmaisin ne eri tavoilla ja eri kohdissa. Tällä varmistin, että kyselyyn on vastattu ajatuksella ja huolellisesti. Kyselylomakkeiden esitarkastuksessa ilmeni, että kaikkiin lomakkeisiin oli vastattu luotettavasti. Olen huomionut opinnäytetyöni luotettavuutta myös läpinäkyvyydellä eli prosessin kuvaamisella. Opinnäytetyöni prosessikaavio on liitteessä viisi (5).

Olen ottanut opinnäytetyössäni huomioon tutkimuksen eettisyyden. Kyselylomakkeen yhteydessä oli saatekirje, jossa informoitiin tutkimuksen tekijästä, tutkimuksen aiheesta ja tavoitteesta, käyttötarkoituksesta ja jatkokäytöstä sekä tutkimusaineiston luottamuksellisesta käsittelystä. Aineisto on säilytetty salasanojen takana Webropol-ohjelmassa, johon vain minulla ja yhdistyksen tiedotusvastaavalla on ollut mahdollisuus päästä. Kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajien tarkkoja henkilötietoja joista identiteetti olisi ollut helposti selvitettävissä. Vastaajilla oli kuitenkin mahdollisuus jättää vapaaehtoisesti yhteystietonsa lomakkeeseen arvontaa varten. Tästä syystä aineisto poistettiin ja tuhottiin Webropol-ohjelmasta heti opinnäytetyön raportin valmistuttua. Opinnäytetyöni eettisyyttä korostaa lisäksi se, että olen kerännyt aineiston, analysoinut sen sekä esittänyt tulokset tieteellisen tutkimuksen sääntöjen mukaan. Lisäksi olen raportissani käyttänyt luotettavia ja asianmukaisia lähteitä sekä merkinnyt lähdeviitteet oikein.

Opinnäytetyötäni koskeva eettinen kysymys on se, että jätin kyselylomakkeeni kysymysasteikosta pois sellaisen vastausvaihtoehdon, jolla kysymyksen voi ohittaa. Kanasen (2015, 230) mukaan vastaajalla pitäisi aina olla kyselylomakkeessa mahdollisuus ilmoittaa, ettei hän tiedä asiasta tai hän ei halua antaa vastausta. Jätin vastausvaihtoehdon pois, sillä mielestäni lomakkeen väitteet olivat sellaisia, joihin kaikilla vastaajilla löytyy mielipide. Samaa mieltä kanssani olivat myös kyselylomaketta testanneet sosiaalialan työntekijät. Jälkeenpäin tarkasteltuna olisin voinut laittaa kysymysasteikkoon vaihtoehdon ”en halua vastata”. Se olisi antanut vastaajalle hänelle kuuluvan mahdollisuuden sen käyttöön.

Toinen opinnäytetyöni eettinen kysymys koskee 50 euron arvoista lahjakorttia, joka arvottiin kyselyyn vastanneiden ja yhteystietonsa jättäneiden kesken. Mielestäni korvauksen suuruus oli sopiva suhteessa kyselyn pituuteen ja sen vastaamiseen käytettävään aikaan. Koska opinnäytetyöni ei ole tutkimus, oli pienehkön korvauksen antaminen mielestäni perusteltua.

7.3 Opinnäytetyö oppimisprosessina

Opinnäytetyöprosessini oli pitkä: se alkoi jo keväällä 2015 ja päättyi syksyllä 2016. Prosessin aloittaminen aikaisin oli hyvä päätös siinä mielessä, että pystyin työstämään opinnäytetyötäni hiljalleen eteenpäin. Prosessini piti sisällään pidempiä taukoja sekä intensiivisempää työskentelyä. Näen pitkän prosessin etuna sen, että työ valmistui ikään kuin itsestään kaiken muun työn lomassa. Opinnäytetyöni ei päässyt itsenäisenä työnä kuormittamaan minua liiaksi. Toisaalta pitkä prosessi ja taukojen pitäminen aiheutti sen, että työhön ja sen teemaan piti uppoutua uudestaan ja uudestaan. Jokaisen tauon jälkeen työn sisältö piti palautella mieliin, mikä vei jonkin verran aikaa. Samalla myös motivaatiota ja innostusta työskentelylle piti etsiä uudestaan.

Hyvä työskentelysuunnitelma ja selkeät tavoitteet helpottivat pitkän prosessin kulkemisessa. Opinnäytetyöni valmistumisen tavoiteaika oli syksyllä 2016 ja siihen tavoitteeseen pääsin. Työskentelyä varjostivat yksityiselämässä

tapahtuneet muutokset sekä uuden mielenkiintoisen työn saaminen. Edellä mainitut tekijät loivat aikataulullisia haasteita ja vaikuttivat voimavaroihin. Itselle luodut tavoitteet ja motivaatio niiden saavuttamiseen potkivat kuitenkin eteenpäin.

Yksi tärkein motivaatiotekijä työskentelylle oli opinnäytetyön aihe. Aiheen suunnittelua ei turhaan aloiteta aikaisin. Aiheella on mielestäni merkittävä vaikutus siihen, miten työn tekijä suhtautuu omaan työhönsä. Kun aihe on itselle merkityksellinen, on työskentely innostavaa ja motivoivaa. Innostava ja motivoiva työskentely vievät työn kevyin askelin maaliin.

Opinnäytetyöni aihe eli työhyvinvointi oli mielestäni erittäin mielenkiintoinen, mutta myös haastava. Työhyvinvoinnilla ei ole selkeää määritelmää, koska siinä on niin monia ulottuvuuksia ja sen kokemus on aina subjektiivinen. Toisaalta juuri siksi koenkin sen niin mielenkiintoiseksi. Koin opinnäytetyöni aiheen myös ajankohtaiseksi ja tärkeäksi, mitkä toivat omalta osaltaan lisämotivaatiota työskentelylle.

Tein opinnäytetyöni yksin, mikä oli lähtökohtaisesti oma valintani. Ajattelin opinnäytetyön olevan sellainen työ, jonka haluan tehdä yksin ja johon myös kykenen. Toisaalta opinnäytetyöni aihe eli työhyvinvointi oli sellainen asia, josta en halunnut tinkiä. Jos opinnäytetyöni aihe olisi sen suunnitteluvaiheessa kiinnostanut jotakuta, olisin varmasti tehnyt työni parityönä. Aina ajoittain työskentelyssä oli hetkiä, jolloin olisi toivonut työparia ja toisen ihmisen näkökulmia. Näen parityöskentelyn parhaimpina puolina toiselta oppimisen ja näkökulmien vaihtamisen. Toisaalta yksin työskentely pakotti ja samalla mahdollisti pohtimaan asioita yksin ja tekemään päätöksiä itsenäisesti. Yksin työskennellessä työtä pystyi myös viemään eteenpäin omassa tahdissa ja omalla aikataululla.

Opinnäytetyöprosessini opetti minulle paljon. Olen ymmärtänyt suunnittelun tärkeyden paitsi aikataulullisesta näkökulmasta, myös tutkimuksen tekemisen näkökulmasta: vain hyvällä suunnittelulla on mahdollista saada hyviä tuloksia. Opinnäytetyöni ansiosta opin konkreettisesti määrällisen tutkimusmenetelmän

käyttämistä. Erityisen tärkeinä näen oppimiskokemukset kyselylomakkeen laatimisesta ja Webropol-ohjelman käyttämisestä kyselylomakkeiden tekemisessä.

Erityisin opinnäytetyöni tuoma oppimiskokemus liittyy työni aiheeseen. Olen opinnäytetyöni ansiosta saanut merkittävästi tietoa työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä teoriatasolla. Näen tämän tietouden olevan valttikorttini työelämässä. Tietouden ansiosta ymmärrän kiinnittää huomiota omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin sekä tarkastella sitä ja ryhtyä tarvittaessa toimiin. Katson työhyvinvointitietoudesta olevan merkittävästi hyötyä myös tulevaisuuden haaveideni, esimiestyöskentelyn ja oman yrityksen perustamisen, näkökulmasta.

7.4 Jatkotutkimusideat

Sosiaaliala on hyvin laaja; se pitää sisällään eri ammattiryhmiä, sektoreita sekä moninaisia työtehtäviä. Siitä huolimatta sosiaalialan työhyvinvointia tarkastelevissa tutkimuksissa sitä kohdellaan yhtenä kokonaisuutena. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 152.) Opinnäytetyöni tarkoituksena oli tutkia sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Hyvänä jatkotutkimusideana olisikin kiinnittää tutkimuksen huomio yhteen sosiaalialan ammattiryhmään tai sektoriin. Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia on käsitelty monissa opinnäytetöissä, mutta sitä on tarkasteltu kohdeorganisaatio työntekijöiden näkökulmasta. Huomion voisikin kiinnittää laajemmalti esimerkiksi lastensuojelun tai päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointiin niin, että se ei olisi sidoksissa vain yhteen organisaatioon ja sen työntekijöihin.

Näkisin itse mielenkiintoisena myös perehtymisen sosiaalialan työntekijöiden työn erityishaasteisiin esimerkiksi väkivallan uhkaan tai eettisiin ja moraalisiin ongelmiin. Näitä työn haasteita ja niiden sisältöjä voisi tarkastella yksityiskohtaisemmin. Lisäksi olisi hyvä kartoittaa keinoja edellä mainittujen haasteiden ennaltaehkäisemiseen ja käsittelyyn.

Lähteet

- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjota. Porvoo: Kirjayhtymä Oy.
- Horsma, T. 2004. Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa. Teoksessa Horsma, T., Jauhiainen, E. (toim.) Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. 87–155.
- Huotari, K., Hurtig, J. 2008. Sosiaalityötä monitoroimassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jukantupa, A. 2015. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89014/Jukantupa_Anna.pdf?sequence=1 15.7.2016.
- Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia - mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, M., Vesterinen, P-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava. 45–55.
- Juuti, P., Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kallio, E., Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: JAMK.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: JAMK.
- Karppinen, P. 2011. Sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi. Työn imun ja voimaantumisen näkökulma työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatiede. Pro gradu-tutkimus. http://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61423/Karppinen_Pauliina_gradu.pdf;jsessionid=CDE82736CEABCB9F586FCFE00BF4C6B4?sequence=3 15.7.2016.
- Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M., Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittämien - mission impossible? Teoksessa Ranta, I., Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca oy. 9–25.
- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomela, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M., Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Luoto, M. 2008. Tunteet sosiaalityöntekijän arjessa - Sosiaalityöntekijöiden päiväkirjamerkintöjä tunnekokemuksistaan työssä. Teoksessa Huotari K., Hurtig, J (toim.) Sosiaalityötä monitoroimassa. Helsinki: Gaudeamus. 25–43.
- Manka, M. 2008. Tiikerinloikka työiloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Manka, M. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto.

- Meltti, T., Kara, H. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J. Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009. Helsinki: Yliopistopaino. 22–35.
- Männikkö, J. 2012. Sosiaalialan korkeakoulutettujen työhyvinvointi. Kirjallisuuskatsaus. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/46574/Mannikko_Johanna.pdf?sequence=1 15.7.2016.
- Niiranen V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M., Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.
- Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOYpro.
- Otala, L., Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: WSOYpro.
- Paasivaara, L., Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kotimaa/Kirjapaja.
- Pakka, J., Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Kerava: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Raatikainen, R. 2015. Lujita luottamusta. Asiakassuhteen rakentaminen sosiaali- ja terveysalalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rantaeskolala, S., Hyyti, J., Kauppila, J., Koskelainen, M. 2015. Haastavat asiakastilanteet. Väkipalva työssä. Helsinki: Talentum.
- Rauhala, P-L. 1993. Havainloja sosiaalialan työstä. Teoksessa Sosiaalialan töissä (toim.) Metteri, A., Rauhala, P-L. Tampere: STAKES.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Repo, M. 2004. Työntekijänä vammaistyössä. Teoksessa Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. (toim.) Malm, M., Matero, M., Repo, M., Talvela, E-L. Porvoo: WSOY.
- Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S., Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saarela, K-L., Isotalus, N., Salminen, S., Vartia, M., Leino, T. 2009. KAURIS-kartoita uhkaavat työväkipalvariskit. Menetelmä työväkipalvariskien kartoitukseen ja hallintaan. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Sinkkonen, M., Kauppila, T., Laulainen, S. 2011. Hyvä, paha johtaja – Sosiaalityön eettinen johtaminen. Teoksessa Sosiaalityön arvot ja etiikka (toim.) Pehkonen, A., Väänänen-Fomin, M. Jyväskylä: PS-kustannus. 93–114.
- Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – matkalla työhyvinvointiin. Kuopio: UNIPress.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstö johtamista. Kuopio: UNIPress.
- Suutarinen, M., Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Otava.
- Talentia. 2016. Ammattijärjestö Talentia. <http://www.talentia.fi/talentia> 13.7.2016.
- Talentia. 2016. Jäsenistö. <http://www.talentia.fi/talentia/jasenisto> 13.7.2016.
- Talentia. 2016. Jäsenyhdistykset. <http://www.talentia.fi/talentia/jasenyhdistykset> 13.7.2016.
- Talentia. 2016. Sosiaalialan työ. http://www.talentia.fi/tyoelama/sosiaalialan_työ 28.8.2016.

- Talentia Pohjois-Karjala ry. 2016. Jäsenrekisteri. 1.7.2016.
- Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelun yhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. Kuopio: UNIPress.
- Tarkkonen, J. 2016. "Näin on tehty ennenkin" Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista. Rovaniemi: Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työsopimuslaki. Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan. http://tem.fi/documents/1410877/2106637/2_2015_Tyosopimuslaki_01072015.pdf/04b93801-b846-4e3d-b558-6f4cca257f44 3.9.2016.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Norderstedt: Books on Demand.
- Virtanen, P., Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Vähäajkkä, M. 2013. Työhyvinvointi kohdeyrityksessä. Liiketalouden koulutusohjelma. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54362/Opinnaytetyo%200-%20Tyohyvinvointi%20kohdeyrityksessa.pdf?sequence=1> 15.7.2016.
- Ylikoski, K., Ylikoski, M. 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Ihmisyys muutoksen kohtaamisessa ja johtamisessa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Yliruka, L., Karvinen-Niinikoski, S., Koivisto, J. 2009. Sosiaalialan työolot puntarissa. Teoksessa Yliruka, L., Koivisto, J., Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009. Helsinki: Yliopistopaino. 13–20.



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Talentia Pohjois-Karjala ry
Toimeksiantajan edustaja:	Minna Takkunen
Osoite:	
Puhelinnumero:	
Sähköposti:	pohjois-karjala@talentia.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1300702 Minna Pirhonen
Puhelinnumero:	044 549 3303
Sähköposti:	minna.pirhonen@edu.karelia.fi

Toimeksiannon kuvaus	
Aihe	Työhyvinvointikysely Talentia Pohjois-Karjala ry:n työssä oleville jäsenille
Toteutusmuoto	Määrällinen opinnäytetyö
Aikataulu	Kevät 2016-syksy 2016
Kustannusarvio ja kustannusvastuu	

Toimeksiantajan sitoumukset	

Opiskelijan sitoumukset	

Opinnäytetyön ohjaus Karelia-amk:ssa	
Ohjaaja(t):	Tommi Kinnunen & Päivi Putkuri

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

Allekirjoitukset	
Päiväys 7.4.2016	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Minna Pirhonen
Päiväys 7.4.2016	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys Minna Takkunen
Päiväys 8.4.2016	Opinnäytetyön ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys Tommi Kinnunen



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Haen/haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

Opinnäytetyön aihe: Työhyvinvointikysely Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työssä oleville jäsenille

Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö:

Tutkimuksen:

a) kohde/kohdejoukko: Talentia Pohjois-Karjala ry:n sosiaalialan työssä olevat jäsenet

b) aineiston keruumenetelmä: Webropol-kysely

c) aineiston keruun ajankohta: Kevät 2016

Opinnäytetyön tekijä/t:

Minna Pihonen

Opinnäytetyön ohjaaja/t:

Tommi Kinnunen ja Päivi Putkuri

Työelämäohjaaja:

Talentia Pohjois-Karjala ry:n puheenjohtaja Minna Takkunen

12.14.2016

Minna Pihonen
Minna Pihonen

Minna Takkunen
MINNA TAKKUNEN

LIITTEET: - tutkimussuunnitelma
- toimeksiantosopimus

Hyvä Talentia Pohjois-Karjalan jäsen!

Koetko työsi henkisesti liian kuormittavana? Pystytkö rentoutumaan vapaa-ajallasi? Saatko kiitosta hyvin tehdystä työstä? Miten työhyvinvointiasi voisi mielestäsi lisätä?

Olen sosionomiopiskelija Karelia-ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyöni aiheesta *Työhyvinvointi sosiaalialan työntekijöiden kokemana*. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja keinoja sosiaalialan työntekijöiden itsensä kokemana.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Talentia Pohjois-Karjala ry, joka on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian alueyhdistys. Tämä kysely on kohdistettu niille Talentia Pohjois-Karjalan jäsenille, jotka tekevät tällä hetkellä sosiaalialan työtä.

Kyselyyn vastaaminen on tärkeää sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisen ja siihen vaikuttamisen kannalta.

Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10 minuuttia. Kyselyyn on mahdollista vastata täysin anonyymisti ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyllä saatua aineistoa voidaan käyttää opinnäytetyön raportin lisäksi Talentia ry:n toiminnassa.

Viimeinen vastauspäivä on lauantaina 30.4.2016.

Täytä kysymyslomakkeen vapaaehtoinen yhteystieto-osio, mikäli haluat osallistua 50 euron arvoisen S-ryhmän lahjakortin arvontaan. Jättämiäsi yhteystietoja käytetään ainoastaan arvontaan.

Jos Sinulla on jotain kysyttävää liittyen kyselyyn ja opinnäytetyöhöni, vastaan mielelläni.

Kiitos vastauksestasi!

Minna Pirhonen

Karelia ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma
minna.pirhonen@edu.karelia.fi

TAUSTATIEDOT**Sukupuoli:**

1. Nainen
2. Mies

Ikä:

1. Alle 30 vuotta
2. 30–39 vuotta
3. 40–49 vuotta
4. 50 vuotta tai yli

Työpaikka:

Sosiaalitoimisto /aikuissosiaalityö
Sosiaalitoimisto/lastensuojelu
Sosiaalitoimisto/muu
Vanhuspalveluyksikkö
Lastenkoti, perhetukikeskus/-yksikkö
Ensi- ja turvakoti
Sairaala,terveyskeskus, mielenterveys-
toimisto
Kasvatus- ja perheneuvola
Vammaishuollon palveluyksikkö
Kehitysvammahuollon palveluyksikkö
Päihdehuollon palveluyksikkö
Päiväkoti
Peruskoulu, lukio, ammatillinen oppilaitos
Turvapaikkakeskus, vastaanottokeskus
Järjestö
Rikosseuraamusala/-yksikkö
Muu valtionhallinto (mm. Kela)
Muu työpaikka

Työnantaja:

1. Kunta
2. Yksityinen
3. Kolmas sektori

Työsuhde:

1. Toistaiseksi voimassa oleva
kokoaikainen
2. Määräaikainen kokoaikainen
3. Toistaiseksi voimassa oleva
osa-aikainen
4. Määräaikainen osa-aikainen
5. Kutsutaan tarvittaessa

Työsuhteen kesto:

1. Alle vuosi
2. 1–3 vuotta
3. 3–5 vuotta
4. Yli 5 vuotta

Työkokemus alalta:

1. Alle vuosi
2. 3–5 vuotta
3. 6–10 vuotta
4. 11–5 vuotta
5. 15–20 vuotta
6. yli 20 vuotta

Olen esimiesasemassa kyllä ei

TYÖKUORMITUS

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Pidän työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Koen työni tärkeäksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Työni on riittävän monipuolista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Työni tuntuu henkisesti liian kuormittavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Työni tuntuu fyysisesti liian kuormittavalta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tunnen työssäni riittämättömyyden tunteita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
8. Pystyn pitämään tarvittavat tauot päivän aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. En saa työaikani puitteissa työtäni tehdyksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Koen työssäni jatkuvasti kiirettä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Koen työssäni jatkuvasti stressiä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Koen työssäni jatkuvasti eettisiä tai moraalisia ongelmia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Työasiat vaikuttavat nukkumiseeni negatiivisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Koen, että minulla on riittävästi aikaa asiakkaileni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani ja palautumaan työstäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avoimet kysymykset:

Mikä asia on työssäsi raskasta?

Mikä asia on työssäsi mielekästä?

Mistä saat voimavaroja työssä jaksamiseen?

TURVALLISUUS

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Koen epävarmuutta työni jatkuvuudesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Koen, että työpaikkani tapahtuu liian paljon muutoksia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työolojeni kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Koen työssäni väkivallan uhkaa (sanallista tai ruumiillista)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Minulla on turvallinen olo työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

YHTEISÖLLISYYS

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Työyhteisössäni on mielestäni hyvä ilmapiiri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Saan tarvittaessa tukea työyhteisöltäni ja esimieheltäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Tuen itse työyhteisöäni ja esimiestäni heidän työssään	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tiedonkulku toimii työyhteisössäni hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Työyhteisön sisäiset kokoukset palaverit ja neuvottelut onnistuvat työyhteisössäni hyvin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Työpaikkani järjestää tarpeeksi virkistyspäiviä, -tapahtumia tai muuta aktiviteettia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Osallistun aktiivisesti työpaikassani järjestettäviin virkistyspäiviin, -tapahtumiin tms	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Olen ottanut työyhteisössäni puheeksi asioita, joihin en ole ollut tyytyväinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ARVOSTUS

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Saan tarpeeksi palautetta tekevästäni työstä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mieleni ja kehittämisideani otetaan huomioon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Minulla on mahdollisuus osallistua oman työni ja työmenetelmien kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Palkkani on oikeudenmukainen suhteessa työni vaativuuteen ja työolosuhteisiin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Olen tyytyväinen työstäni maksettavaan palkkaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Tunnen, että esimiehet arvostavat työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Tunnen, että asiakkaat arvostavat työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Arvostan omaa työtäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

OSAAMINEN JA KEHITTYMINEN

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Minulla on mahdollisuus kehittää omaa osaamistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kehitän jatkuvasti omaa osaamistani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Työni on sopivan haastavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Työpaikkani tukee minua osaamiseni kehittämisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Työpaikassani on saatavilla työnohjausta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Työpaikassani käydään kehityskeskusteluja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avoimet kysymykset:

Miten työhyvinvointiasi voisi mielestäni lisätä?

Miten olet itse edistänyt omaa työhyvinvointiasi?

Mitä muuta haluaisit sanoa työhyvinvointiin liittyen?

Opinnäytetyön prosessikuvaus

Huhtikuu 2015	Opinnäytetyön idean syntyminen ja ideapaperin laadinta
Kesä-syyskuu 2015	Opinnäytetyösuunnitelman ja kyselylomakkeen laadinta
Maaliskuu 2016	Kyselylomakkeen testaus ja muokkaus
Huhtikuu 2016	Kyselyn siirtäminen webropol-ohjelmaan ja aineiston keruu
Heinä-elokuu 2016	Aineiston analysointi, tulosten kirjoittaminen, toteutuksen kirjoittaminen, teorian täydentäminen
Syyskuu 2016	Johtopäätöksien kirjoittaminen, työn viimeistely
Lokakuu 2016	Seminaariin osallistuminen Valmis opinnäytetyö

