

KUN TYÖYHTEISÖ VOI HYVIN

Mistä tekijöistä hyvinvoiva työyhteisö rakentuu?

Sohvi Koivu-Remes

Opinnäytetyö
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK

2017

Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK

Tekijä	Sohvi Koivu-Remes	Vuosi	2017
Ohjaaja(t)	Takkula Tuija, Viinamäki Leena		
Työn nimi	Kun työyhteisö voi hyvin		
Sivu- ja liitesivumäärä	50 + 6		

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen tutkimus, jossa tarkastellaan työhyvinvointia, siihen liittyviä erilaisia näkökulmia sekä työhyvinvoinnin osatekijöitä. Opinnäytetyössä on selvitetty yhden pienen työyhteisön työhyvinvoinnin tila, heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavien eri osatekijöiden roolit sekä heidän työhyvinvointiaan vahvistavat ja kuormittavat tekijät.

Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, teemahaastatteluina kerätystä haastatteluaineistosta sekä aineiston analyysistä. Kokemusperäisen aineiston saamiseksi opinnäytetyötä varten on haastateltu työyhteisön kahta työntekijää ja työyhteisön lähiesimiestä. Haastatteluista saatu aineisto on analysoitu sisällönanalyysimenetelmällä, jolla aineistosta on saatu selkeä ja yhteneväinen kokonaisuus.

Työhyvinvointiin liittyvät teemat ovat olleet yleisesti kiinnostuksen kohteena pitkään ja työn muuttumisen vuoksi työhyvinvoinnin tutkiminen ja huomion kiinnittäminen työhyvinvointiin on hyvin ajankohtaista. Tätä opinnäytetyötä varten tutkittu työyhteisö on hyvä esimerkki siitä, kuinka pitkäjänteisellä ja tavoitteellisella työkentelyllä työhyvinvoinnin kehittämisen eteen jokainen työyhteisön jäsen voi kokea olonsa hyväksi, arvostetuksi ja tasapainoiseksi osana työyhteisöä. Kun ihminen voi työssään hyvin, hänen tekemänsä työ on tuloksellista ja hän kokee olevansa riittävä. Kun työssä voi hyvin, myös vapaa-ajalla voi hyvin.

Avainsanat	Työhyvinvointi, työhyvinvoinnin osatekijät, työhyvinvoinnin kehittäminen, työyhteisö
Muita tietoja	Opinnäytetyö esitetään opinnäytetyöseminaarissa 4.12.2017

School of Social Service, Health and Sports
Degree programme in Social Services
Bachelor of Social Services

Author	Sohvi Koivu-Remes	Year	2017
Supervisor	Takkula Tuija, Viinamäki Leena		
Subject of thesis	When workgroup wellbeing is great		
Number of pages	50 + 6		

This thesis is a study of the components of study wellbeing at work several points of view. In this thesis I investigated one small workgroup's wellbeing at work, the roles of the that influence it and the factors that strain or strengthen their wellbeing at work their welfare or give empowerment for their welfare.

The consists of a theory section the of theme interviews and the analysis of the material. Empirical material has been collected by interviews of two workers and a manager of the. I have used content analysis to the from the interviews. With content analysis the material could be presented as a clear and congruent whole.

Themes of wellbeing at work have been generally points of interest for a long time and the of working days has changed because of the of work. Research and consideration of working welfare is very current. This small workgroup is a example of how long term work and setting goals for wellbeing at work is important and it helps everyone get the feeling that they are part of the, balanced and special. When a person feels good on the workgroup, results of work are more effective. wellbeing at work influences also free time.

Key words wellbeing at work, component of wellbeing at work, improvement of wellbeing at work, workgroup

Special remarks Thesis will be presented on thesis seminar 4th December 2017

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUSTAPA	7
2.1 Tutkimusprosessi ja tutkimuskysymys	7
2.2 Metodologinen osuus.....	8
2.3 Tutkimusmenetelmä.....	9
2.4 Aineiston analyysi	11
2.5 Tutkittavan työyhteisön esittely	12
3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN.....	13
3.1 Näkökulmia työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen.....	13
3.2 Työn kehittäminen, laaja-alainen työhyvinvointi sekä työhyvinvoinnin ikkunat.....	18
3.3 Erilaisia työhyvinvoinnin osatekijöitä.....	23
4 ANALYYSI	33
4.1 Työhyvinvointia vahvistavat ja kuormittavat tekijät.....	33
4.2 Roolit ja tehtävät	39
4.3 Mahdolliset muutokset	43
4.4 Työhyvinvoinnin seuranta	44
5 POHDINTA	46
LÄHTEET.....	49
LIITTEET	51

ALKUSANAT

Haluan kiittää opinnäytetyöni ohjaajia Tuija Takkulaa ja Leena Viinamäkeä heidän antamastaan tuesta, neuvoista ja näkökulmista mutta myös vapaudesta toteuttaa opinnäytetyöni siten, että siitä välittyy minun käsialani ja vahvuuteni.

Heidän lisäksi iso kiitos kuuluu työyhteisölleni, joka luotti minuun sekä tutkijana että työyhteisön jäsenenä niin paljon, että sain mahdollisuuden tehdä opinnäytetyöni herkästä ja paljon ajatuksia herättävästä aiheesta.

1 JOHDANTO

”Mun mielestä työhyvinvointi on vaan yksinkertaisesti ihan järkyttävän iso asia... minä ajattelen näin, että jos taloudellisesti ja muutenkin siihen osaamisen kautta vaikutettaisiin siihen työhyvinvointiin, niin se vaikuttaisi mejän ihan joka kohtaan mejän yhteiskunnassa. Se vaikuttaisi ihmisten terveyteen, se vaikuttaisi talouteen, se vaikuttaisi hirveän moneen asiaan. Se vaikuttaa sitä kautta myös, että kun vanhemmat voi hyvin töissä niin niin ne voi paremmin myös kotona. Ja silloin lapset voi hyvin, kun vanhemmat voi hyvin. Me ollaan ajallisesti niin osa elämästä siellä töissä, että se ei oo yhdentekevää tai ollenkaan toisarvoista että mitenkä siellä voidaan.” (Haastattelu 5.9.2017)

Opinnäytetyöni käsittelee työhyvinvointia ja sen osatekijöiden merkitystä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Näkemykseni mukaan työhyvinvointia, sen edistämistä ja ylläpitämisestä ei voi vähätellä, ja jo terveydelliset seikat tuovat esiin ja korostavat työhyvinvoinnin merkitystä. Työhyvinvointia on tutkittu pitkään mutta on mielestäni edelleen hyvin ajankohtainen työn vaatimusten ja työn luonteen muuttumisen vuoksi. Työn tekeminen kehittyy vauhdilla ja sitä myötä ihmisen työntekijänä on kehityttävä. Aikaa ei ole kulunut kauaa siitä, kun työhyvinvointi painottui työturvallisuuteen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Nyt näiden rinnalla puhutaan myös henkisestä jaksamisesta työssä, onnistumisen tunteen saavuttamisesta ja itsensä johtamisesta.

Olen selvittänyt opinnäytetyöhöni yhden pohjoissuomalaisen sukupuolisensitiivistä matalankynnyksen sosiaalista nuorisotyötä tekevän työyhteisön työhyvinvointia. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi ollessani harjoittelussa kyseenomaisessa työyhteisössä ja kiinnittäessäni huomion työyhteisön työskentelyyn hyvinvoivan työyhteisön ja työntekijän ylläpitämiseksi ja saavuttamiseksi. Kesken opinnäytetyöprosessiani minut palkattiin osaksi työyhteisöä, mikä asetti täysin uudenlaiset haasteet opinnäytetyön tekemiselle. En kuitenkaan nähnyt järkeväksi keskeyttää jo alkanutta opinnäytetyöprosessia, vaan päätin jatkaa huomioiden esiin tulleet erityispiirteet, jotka johtuivat kuulumisestani työyhteisöön. Olen joutunut hyvin tarkasti rajaamaan oman roolini opinnäytetyöntekijänä ja työyhteisön jäsenenä, mitä pohdin enemmän opinnäytetyöni lopussa.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUSTAPA

2.1 Tutkimusprosessi ja tutkimuskysymys

Kvalitatiivinen tutkimus noudattaa yleistä tutkimuksen prosessikaaviota, joka voidaan vaiheistaa tutkimuksen suunnittelu-, tiedonkeruu-, analyysi- ja tulkintavaiheisiin (Kananen 2010, 36). Opinnäytetyön prosessin ja aikataulun esittelen seuraavassa taulukossa.

Taulukko 1. Opinnäytetyöprosessi

Tutkimusprosessin vaihe	Aikataulu	Toiminta	Huomioitavaa
Suunnittelu	Toukokuu 2017	Prosessin aloitus, kyselyt työntekijöille, tietolähteiden hankinta.	Alustavissa kyselyissä teemoiksi nousivat johtaminen, kuormittavuustekijät sekä työyhteisön merkitys ja omat keinot työhyvinvoinnin parantamiseksi
	Kesäkuu 2017	Lähdekirjallisuuteen tutustuminen ja tutkimussuunnitelman laatiminen	
Tiedonkeruu	Heinäkuu 2017	Lähdekirjallisuuden lukeminen	Kiinnostusta herättävien teemojen prosessointi ja opinnäytetyön rakentaminen ajatustasolla
	Elokuu 2017	Tekstin tuottaminen, teemahaastattelun rakentaminen	Teemahaastattelu pyritti rakentamaan alustavan kyselyn ja tutkijan heräämien mielenkiintoisten teemojen mukaan.
Analyysi	Syyskuu 2017	Teemahaastatteluiden tekeminen, litterointi, analyysi ja johtopäätökset	Jokainen haastattelu noudatti samaa teemahaastattelurunkoa mutta oli sisällöltään erilainen. Siitä huolimatta työhyvinvoinnin osatekijät ja niiden vahvistavat ja kuormittavat tekijät nousivat samankaltaisina esiin. Teemahaastatteluiden aineiston analyysin jälkeen opinnäytetyön punainen lanka vahvistui.
Tulkinta	Lokakuu 2017	Opinnäytetyön tekstin tuottaminen	Aineiston analyysin yhdistäminen teoreettiseen osuuteen.
	Marraskuu 2017	Opinnäytetyön tarkastus ja viimeistelevät muokkaukset	
	Joulukuu 2017	Opinnäytetyön esitleminen opinnäytetyö seminaarissa	

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi keväällä 2017 ollessani harjoittelussa opinnäytetyössä puhuttavan työyhteisön yksikössä. Huomasin työhyvinvoinnilla, sen kehittämällä ja ylläpitämisellä olevan suuri merkitys päivittäisessä työssä ja jokainen tiimin jäsen vaikutti sitoutuneelta työhyvinvointiin liittyviin seikkoihin. Kiinnostukseni työyhteisön työhyvinvointia kohtaan kasvoi ja halusin paneutua siihen syvemmin. Ajatustyöllä on ollut keskeinen rooli tutkimusprosessin aikana ja tutkimukseen tekoon liittyvien valintojen tekemisessä. Hyvä esimerkki tästä on tutkimuskysymyksen lopullinen muotoutuminen, joka tapahtui vasta litteroidessani teemahaastattelun aineistoa. Alkuperäinen tutkimuskysymykseni oli: Mikä on tutkittavan työyhteisön työhyvinvoinnin tila ja kuinka sitä voidaan edistää. Opinnäytetyön lopulliseksi tutkimuskysymykseksi kuitenkin muotoutui:

- Mitkä ovat tutkittavan työyhteisön työhyvinvoinnin osatekijöitä ja mistä heidän hyvä työhyvinvointinsa koostuu?

2.2 Metodologinen osuus

Olen toteuttanut opinnäytetyöni laadullisella menetelmällä eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Eeva Willbergin (2009) mukaan kvalitatiivisella tutkimuksella voidaan tutkia esimerkiksi ihmisten kokemuksia, elämää ja käyttäytymistä ja se perustuu usein kokemusperäiseen aineistoon. Aineiston analyysissä päädytään johtopäätöksiin, joihin tilastollisella eli kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä ei voida päästä. Tarkoituksena kvalitatiivisella tutkimuksella on vastata siihen, miksi jokin ilmiö tapahtuu ja mitä siitä voimme päätellä. (Willberg 2009).

Kvalitatiivista tutkimusta käytetään yleensä silloin, kun ilmiöstä tiedetään vähän. Parhaiten kvalitatiivinen tutkimus soveltuu tilanteisiin, kun ilmiöstä ei ole tietoa, teorioita tai tutkimusta, halutaan saada ilmiöstä syvälinen näkemys, halutaan luoda uusia teorioita ja hypoteeseja eli oletuksia, käytetään triangulaatiota tai halutaan ilmiöstä hyvä kuvaus. (Kananen 2010, 41). Kvalitatiivisella tutkimuksella saadaan esiin tutkittavien havainnot tilanteista ja pystytään huomioimaan tutkittavien menneisyyteen tai kehitykseen liittyvät tekijät (Hirsijärvi & Hurme 2008, 27).

Edelle mainitut seikat selkeästi puoltavat laadullisen menetelmän käyttöä opin- näytetyössäni. Työhyvinvointia on haastavaa mitata määreillä, sillä jokainen henkilö kokee sen eri tavoin ja siihen vaikuttavat useat eri seikat. Pienen työyhteisön kokemusta työhyvinvoinnista on jo tutkimuksen luotettavuuden vuoksi syytä tarkastella kvalitatiivisella tutkimuksella, sillä näin saadaan yksilön kokemus ja hänen näkemyksensä ymmärtäminen esiin. Kvalitatiivinen tutkimus yhdessä tutkimusmenetelmänäni käyttämän teemahaastattelun kanssa mahdollistavat laajan ja monipuolisen aineiston saannin, jonka analysoinnilla saavutetaan realistinen tulkinta.

2.3 Tutkimusmenetelmä

Aineiston keräämisen menetelmäksi valitsin teemahaastattelun. Se on yksi yleisimmistä tavoista kerätä tietoa laadulliseen tutkimukseen, mikä ei kuitenkaan ollut ainoa syy menetelmän valintaan. Koska tutkimukseen osallistuvien määrä oli pieni, koin, että saan sitä käyttämällä laaja-alaisempaa ja käyttökelpoisempaa tietoa, kuin esimerkiksi lomakehaastattelulla. Tämän lisäksi koin sekä itselleni että tutkittavalle työyhteisölle luontevammaksi keskustelevan haastattelun, jossa on tilaa pohtia asioita eri näkökulmista.

Haastattelu on hyvä tapa tutkia tiettyä ilmiötä, sillä suoraan asioista kysyminen on usein kaikista yksinkertaisinta (Eskola 2007, 34). Teemahaastattelulle keskeistä on, että haastattelu on kohdennettu tiettyihin teemoihin, joista haastattelun aikana keskustellaan. Teemahaastattelua ei ole sidottu yksityiskohtaisiin kysymyksiin, vaan se etenee ennalta määriteltyjen teemojen mukaan. Tämä mahdollistaa tutkittavien laajemman näkökulman esiintuomisen esitetystä kysymyksestä. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 47-48). Teemahaastattelu ei ole menetelmänään vaivattomampi kuin muutkaan lukemattomat tiedonkeräämismenetelmät, vaan suurin työ on kerätyn aineiston analysoinnissa. Mikäli haastattelut ja niistä saatu tieto on huonosti kerätty ja dokumentoitu, on analysointi vaikeaa ja rikkonaista. (Eskola 2007, 34-35).

Eskolan mukaan haastatteluteemat ovat sitä käyttökelpoisimpia, mitä paremmin ne pohjautuvat tutkimuksen teoriaan ja tutkimusongelmiin. Haastatteluteemojen

määrää ei ole määritelty. Tässäkin tilanteessa kuitenkin laatu korvaa määrän, hyvin alustetuilla ja tarkkaan mietityillä haastatteluteemoilla saadaan aikaan suurempi hyöty kuin joukolla sekalaisia kysymyksiä. (Eskola 2007, 40-42). Haastattelun jaoin viiteen eri teemaan; organisaatio osana työhyvinvointia, työyhteisön merkitys työhyvinvoinnissa, esimiehen rooli työhyvinvoinnissa, yksilön henkilökohtainen työhyvinvointi sekä työ ja työhyvinvointi. Tässä opinnäytetyössä organisaatiolla tarkoitan työyhteisön työyksikköä hallinnoivaa toimijaa ja työyhteisöllä työyksikössä työskenteleviä henkilöitä. Hirsijärven ja Hurmeen (2008) mukaan haastattelurunkoon ei luoda yksityiskohtaisia kysymyksiä, vaan teema-alueuettelot, jota haastattelutilanteessa tarkennetaan kysymyksillä. Teema-alueiden on syytä olla niin väljiä, että haastateltavalta on mahdollisuus saada laaja-alainen ja moninainen vastaus tutkittavaan ilmiöön. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 66-67). Loin itselleni haastattelurungon (liite 1) varmistaakseni jokaisen teeman läpikäymisen. Listasin jokaisen teeman alapuolelle itselleni apukysymyksiä tarkentaakseni teemaa ja helpottaakseni haastateltavan vastaamista. Teemojen tai yksittäisten kysymysten järjestyksellä ei ollut suurta merkitystä ja osaan kysymyksistä sain vastauksen jonkin toisen kysymyksen yhteydessä.

Päädyin dokumentoimaan tekemäni haastattelut nauhoittamalla. Koin, että haastattelutilanteesta saadaan rauhallisempi ja intiimimpi, mikäli myös minä haastattelijana olen läsnä kuuntelijan roolissa. Jokaisen haastattelun jälkeen kirjoitin omia havainnoitajani ylös tukemaan myöhempänä tapahtuvaa aineiston analyysiä sekä suoritin litteroinnin hyvin pian haastattelun tekemisen jälkeen. Myös Kananen (2010) kuvaa haastattelujen nauhoittamisen olevan erinomainen keino teemahaastattelujen tallentamiseen. Tällöin tutkija voi keskittyä kuuntelemaan eikä hänen tarvitse samanaikaisesti kirjata saamiaan vastauksia. Nauhoittaminen vaatii rinnalleen aineiston litteroinnin, joka voidaan tehdä joko sanantarkasti tai poimimalla pelkän asian haastateltavan sanomisista. (Kananen 2010, 58).

Yhdeksi teemahaastattelun haasteeksi koin oman roolini sekä tutkijana että työyhteisön jäsenenä. Tämän vuoksi koin erittäin tärkeäksi luottamuksen syntymisen tutkijaroolini ja haastateltavan välillä. Luottamuksen syntymisen tueksi loin salassapitosopimuksen (liite 2), jonka allekirjoittivat jokainen haastateltava sekä minä itse. Salassapitosopimuksessa toin esille teemahaastattelun tarkoituksen.

Asiakirjan keskeinen tehtävä oli tuoda esiin salassapitovelvollisuuteni sekä se, etten tule käyttämään saamaani tietoa työyhteisössä toimiessani. Perustelin asiaa sillä, että haastattelussa voi nousta esiin asioita, joita ei välttämättä muuten toisi esiin työyhteisön toiselle jäsenelle. Haastateltavat pitivät huomiotani hyvänä ja koen, että saimme tehtyä haastattelut tutkijan ja haastateltavan välisinä. Oli myös hyvin yllättävää huomata, että vaikka kaikki haastattelut seurasivat samaa haastattelurunkoa, keskustelut aiheiden ympärillä olivat hyvin erilaisia ja jokainen haastattelukerta oli erilainen. Käytännössä teemahaastattelun tekeminen oli vaikeampaa kuin luulin, sillä en tiennyt mitä odottaa ja kuinka keskustelu sujuisi. Koen kuitenkin onnistuneeni haastatteluissa ja saaneeni hyvän aineiston analysoitavaksi. Opinnäytetyössä olevat lainaukset ovat teemahaastatteluiden aineistosta ja niiden käyttö on hyväksytetty asian esiintuoneella haastateltavalla.

2.4 Aineiston analyysi

Laadullisten tutkimusten perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Sillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä yleinen kuvaus tiiviissä kirjoitetussa muodossa. Sisällönanalyysillä voidaan analysoida dokumentteja, kuten kirjat, artikkelit tai haastattelut, systemaattisesti ja objektiivisesti ja sitä käyttämällä kerätty aineistoista saadaan järjestetyksi johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91,103). Sisällönanalyysin tarkoituksena on informaatioarvon lisääminen ja sitä käyttämällä myös hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekäs, selkeä ja yhtenäinen informaatiokokonaisuus. Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. (Silius 2005).

Tässä opinnäytetyössäni sisällönanalyysi on aineistolähtöistä ja aineistona on työyhteisölle tehdyt haastattelut. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi lähtee liikkeelle aineiston pelkistämisestä, jossa aineistosta poimitaan tutkimusongelmaan tai tutkimustehtävään liittyvät asiat ja nämä asiat yksinkertaistetaan yksittäisiksi ilmaisuiksi. Tämän jälkeen pelkistetyt, samaan tarkoittavat ilmaisut yhdistetään kategorioihin ja kategorialle annetaan sisältöä kuvaava nimi. Kategorioiden muodostaminen on analyysin kriittisin vaihe, sillä siinä tutkija päättää millä perusteella eri ilmaisut kuuluvat mihinkin kategoriaan. Analyysin seuraava vaihe on yhdistää saman sisältöiset alakategoriat toisiinsa ja muodostaa näistä yläkategorioita,

jotka nimetään sisältöä kuvaten. Viimeisenä kaikki yläkategoriat yhdistetään yhdeksi kaikkia kuvaavaksi kategoriaksi. Kategorioiden avulla tutkija vastaa tutkimusongelmiin ja -kysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101).

Aineiston analyysi lähti liikkeelle haastatteluaineiston litteroimisesta, jonka suoritin pian haastattelun jälkeen. Koin litteroinnin helpommaksi, kun haastattelu oli tuoreessa muistissa. Litteroin jokaisen haastattelun omaksi tiedostoksi, jonka jälkeen kategorioin haastattelussa esiin nousseet asiat taulukkoon. Tämän jälkeen yhdistin taulukot keskenään ja pyrin löytämään taulukoista samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Vaikka jokainen haastattelu oli erilainen, oli hieno huomata, että työyhteisö tunnista ja koki työhyvinvointia vahvistavat ja kuormittavat tekijät hyvin samanlaisina. Mielestäni tämä kertoo paljon työyhteisön työhyvinvoinnin tämän hetkisestä tilasta, sillä uskon, että jos työyhteisö voisi huonosti, kuormittavia tekijöitä olisi enemmän ja useammista eri työhyvinvoinnin osatekijöistä. Aineiston analyysin esittelen sen omassa kappaleessa.

2.5 Tutkittavan työyhteisön esittely

Olen päätenyt puhumaan tutkittavasta työyhteisöstä anonymisti. Lopputulokseen ovat johtaneet työyhteisön pieni koko ja työn erityislaatuisuus. Työyhteisön ja sen taustalla toimivan organisaation nimeäminen ei mielestäni ole keskeistä opinnäytetyössäni, vaan haluan painopisteen pysyvän työhyvinvointiin liittyvissä tekijöissä. Tässä opinnäytetyössäni tarkoitan työyhteisöllä haastattelemaani työyhteisöä ja henkilöstöllä taustalla toimivan organisaation koko henkilökuntaa.

Työyhteisö työskentelee järjestökentällä sukupuolisensitiivisen matalankynnyksen sosiaalisen nuorisotyön alueella ja on pääsääntöisesti asiakastyötä yksilö- ja ryhmätoiminnoissa. Työyhteisössä työskentelee itseni lisäksi kolme henkilöä, joista kaksi ovat ohjaajia ja yksi esimies. Päivittäisissä toiminnoissa on lisäksi mukana opiskelijoita ja vapaaehtoisia toimijoita. Opinnäytetyöni aineiston keräämistä varten olen haastatellut kahta ohjaajaa ja esimiestä.

3 TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

Työhyvinvoinnin tutkiminen ja seuraaminen ei ole uusi asia, vaan ensimmäiset työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ovat lähteneet liikkeelle lääketieteellisestä stressitutkimuksesta 1920-luvulla (Docendum). Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö on seurannut vuosittain julkaistavalla työolobarometrillä työelämänlaadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta vuodesta 1992 (Työolobarometri 2017). Melkein sadan vuoden ajalle mahtuu lukematon määrä erilaisia työhyvinvoinnin tutkimuksia ja näkökulmia. Työhyvinvoinnin painopiste stressitekijöistä ja työsuojelusta on kuitenkin kehittynyt kokonaisvaltaiseen ja voimavaroja vahvistavaan työhyvinvointiin (Virtanen & Sinokki 2014, 30).

Työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen käsite ja vastaajasta riippuen se tarkoittaa monia erilaisia asioita (Virtanen & Sinokki 2014, 28). Työhyvinvointiin liitettävä termi työkyky ei myöskään sijoitu mihinkään yksittäiseen tieteenalaan, joten yksiselitteisen määritelmän antaminen on hyvin haastavaa. Työn muuttuessa ja tutkimusten lisääntyessä myös työhyvinvointi ja työkyky käsitteinä ovat muuttuneet monipuolisimmiksi ja moniulotteisimmiksi. Vaikka yksiselitteinen määrittely on hankalaa, määrittelyssä voidaan kuitenkin nähdä yksimielisyyttä siitä, ettei työkyky ole yksilön ominaisuus vaan yksilön, hänen työnsä sekä ympäristön yhteinen ominaisuus. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 18-19). Tästä syystä en ole lähtenyt työssäni aukaisemaan ja määrittelemään työhyvinvoinnin käsitettä, vaan pyrin tuomaan esiin erilaisia näkökulmia työhyvinvointitermin ympäriltä. Pyritään työhyvinvoinnin edistämiseen sitten mistä tahansa näkökulmasta, se vaatii strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia (Manka, Kaikkonen, Nuutinen 2007, 7).

3.1 Näkökulmia työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen

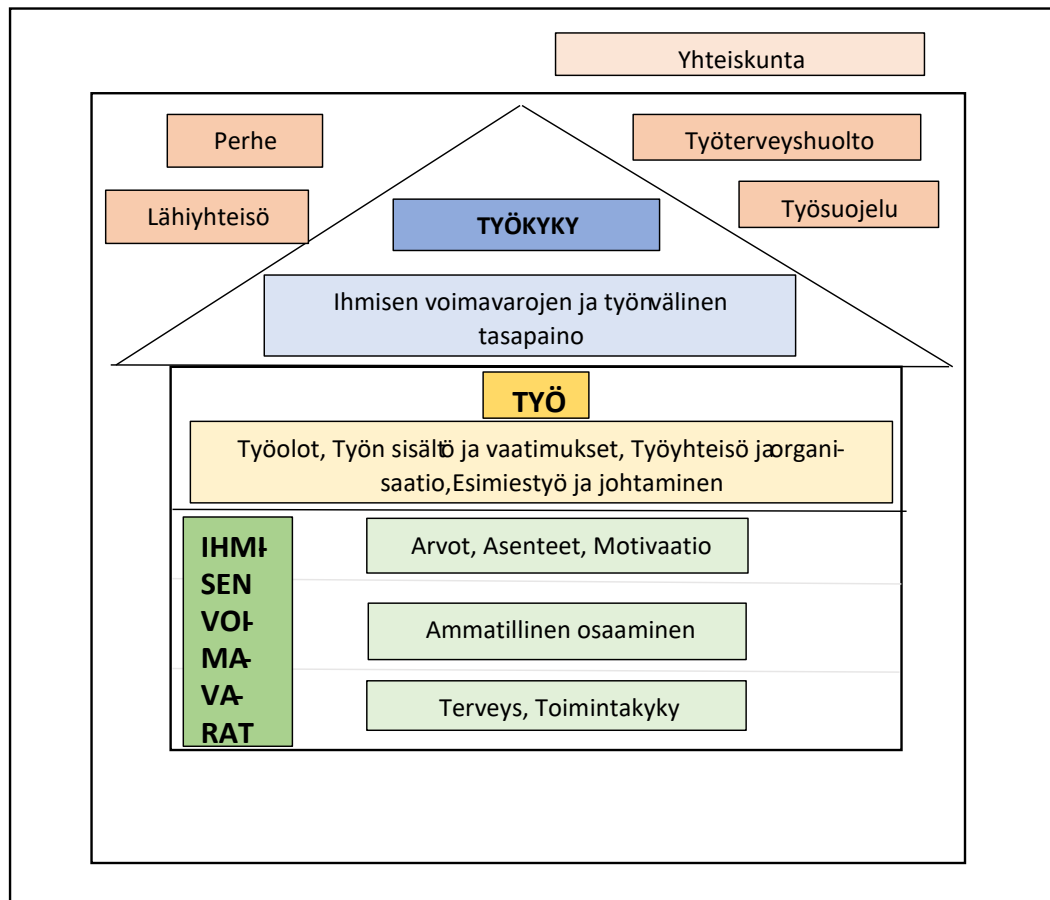
Ihmisen työkykyä on pitkään tarkasteltu terveyteen ja toimintakykyyn painottuvan mallin mukaan (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 19). Työterveyshuollolla on ollut iso rooli työhyvinvoinnin osatekijänä, eikä sitä voida väheksyä edelleenkaan. Laki

määrittelee työterveyshuollon järjestämistä ja siihen liittyviä seikkoja. Työterveyslain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. (Työterveyslaki). Velvollisuus työterveyshuollon järjestämisestä kuuluu työnantajalle. Ensisijaisena työterveyshuollon tehtävänä on ennaltaehkäisyn keinon edistää työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia sekä pyrkiä vaikuttamaan työpaikan olosuhteisiin. (Työhyvinvointia yhteistyöllä, 5).

Toiminnan perustana työterveyshuollossa on työpaikkaselvitys, joka tehdään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kanssa. Työpaikkaselvityksellä selvitetään esimerkiksi työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta ja saadaan esiin työterveystoimenpiteiden tarpeet. Työstä johtuvien terveysongelmien havaitsemiseksi työterveyshuollon henkilöstön on oltava tietoinen työyksikön työolosuhteista. Osa työterveyshuollon terveystarkastuksista ovat lakisääteisiä, eikä työntekijä voi kieltäytyä niistä ilman perusteltua syytä. Työterveystarkastuksissa keskitytään työn riskien ja työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistamiseen, poistamiseen ja seurantaan. (Virtanen & Sinokki 2014, 228). Työterveystarkastukset, alkutarkastus ja määräaikaistarkastus, kustantaa työnantaja, mikäli työssä on erityistä sairastumisen vaaraa, kuten kemiallisen tekijän mahdollistama sairastuminen, yötyö tai erityinen väkivallan uhka. (Husman 2006, 30). Keräämästäni haastatteluaineistosta kävi ilmi, ettei tutkimani työyhteisön työntekijälle kuulu alkutarkasta työterveyshuollossa. Tämän lisäksi haastatteluaineistosta kävi ilmi, että työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työnantajan tarjoamiin työterveyspalveluihin ja kokivat niiden toimivan sujuvasti. He kokivat työnantajan järjestämän vapaaehtoisen sairaanhoidon laajuuden sopivana ja hoitopolun työterveyshuollon sisällä toimivan. Työterveyshuolto tai sen järjestämiseen liittyvät seikat eivät kuitenkaan nousseet keskeisesti esiin haastatteluaineistossa.

Ennen kuin työhyvinvointitermi otti paikkansa, pyrittiin työpaikoilla panostaan työkyvyn edistämiseen ja ylläpitämiseen. Työterveyslaitoksen kehittämä moniulotteinen työkykymalli perustuu 1990-luvun useisiin tutkimuksiin sekä työkyvyn ja

työhyvinvoinnin kehittämishankkeisiin. Moniulotteinen työkykymalli rakentuu yksilön voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä sekä työn ulkopuolisesta ympäristöstä. Moniulotteista työkykymallia voidaan kuvata Työkykytalolla, jonka kolme alinta kerrosta muodostuvat ihmisen voimavaroista ja neljäs kerros työstä. Työkyvyn ulkopuoliseen lähiympäristöön kuuluvat esimerkiksi perhe ja lähiyhteisö sekä työterveyshuolto ja työsuojelu. Uloimpaan ympäristöön kuuluu yhteiskunta. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 23).



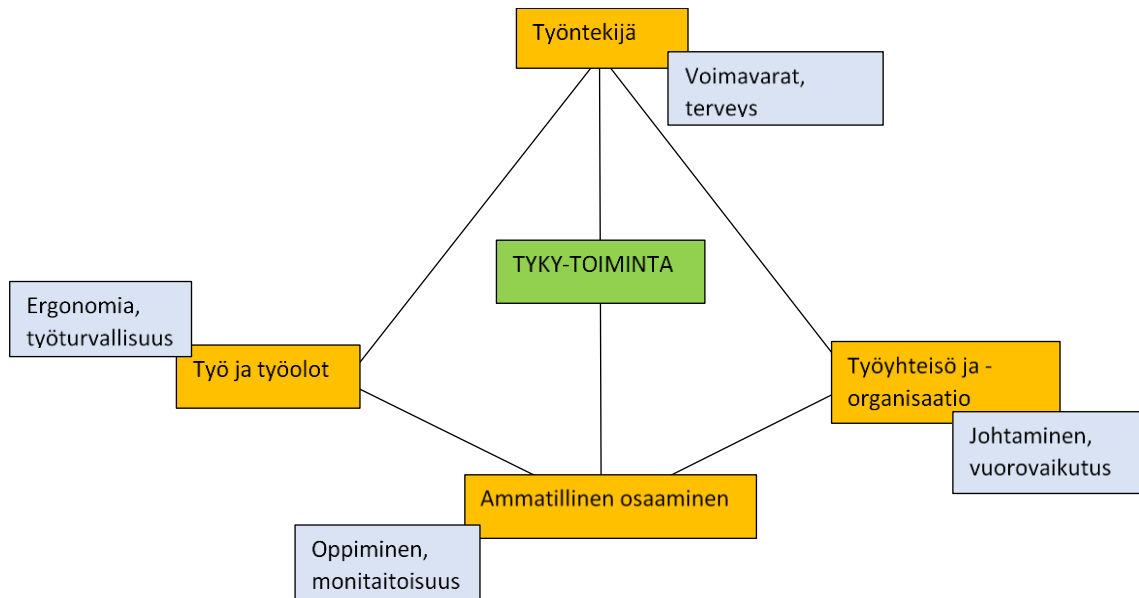
Kuvio 1. Työkykytalo (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 23)

Työkykytalon kolme alinta kerrosta nähdään työkyvyn ydinrakenteena. Pohjakerroksen muodostavat terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Pohjakerrosta voidaan kuvata työkyvyn kivijalkana, ja mitä vahvempi se on, sitä vakaammin työkyky kestää työuran aikana. Toinen kerros koostuu yksilön tiedoista ja taidoista sekä niiden päivittämisestä ja elinikäisestä oppimisesta. Kolmanteen kerrokseen sijoittuu yksilön sisäinen arvomaailma ja asenteet esimer-

kiksi työelämää kohtaan sekä elämänkulun eri vaiheiden motivoivat tekijät. Kolmas kerros on yhteydessä työn kerrokseen työstä saatujen kokemusten kautta, sillä hyvät kokemukset työstä vahvistavat ja huonot heikentävät työhön liittyviä arvoja ja asenteita. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 24).

Neljäs kerros koostuu itse työstä ja sen voidaan nähdä asettavan vaatimukset työkykytalon muille kerroksille. Työkyky säilyy hyvänä, kun yksilön voimavarat ovat tasapainossa työn kanssa ja kun työ on tasapainossa yksilön voimavarojen kanssa. Keskeinen rooli tasapainon saavuttamisessa on esimiehillä, jotka toiminnallaan tasapainottavat ja organisoivat neljättä kerrosta. Työkykytalon ulkopuolelle sijoittuvalla perheellä ja lähiyhteisöllä on myös selkeä rooli työkyvyn ylläpitämiseksi, sillä edellytys työssä jaksamiselle ja työkyvyn säilymiselle on perhe- ja vapaa-ajan sekä työn yhteensovittaminen. Työterveyspalvelut ovat jatkuvasti tukemassa yksilön työkykyä ja niiden merkitys ja tarve lisääntyvät yksilön ikääntyessä. Uloimmalla kerroksella oleva yhteiskunta pitää sisällään työmarkkinaosapuolet, jotka sopivat työnteon pelisäännöistä sekä työ-, terveys- ja koulutuspolitiikka, jotka luovat sekä edellytyksiä että vaatimuksia työkyvyille. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 24).

Myös työhyvinvoinnin kolmiomalli työkykolmio, eli työkykyä ylläpitävä toiminta otettiin Suomessa käyttöön 1990-luvulla (Manka & Manka 2016, 66). Mallissa on paljon samoja tekijöitä kuin työkykytalossa, mutta tekijät ovat ryhmitelty työympäristöön ja työyhteisöön sekä terveyteen ja toimintakykyyn ja ammattitaitoon ja osaamiseen (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 25). Tässä mallissa samanaikaisesti ja koordinoitusti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisöä sekä ammatillista osaamista. Kehittämisen edellytykselle olennaista on työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuva aktiivinen sitoutuminen ja osallistuminen. Työterveyshuollolla on tärkeä ja keskeinen rooli jo lainsäädännöllisestikin organisaation kumppanina työkykyä ylläpitävän toiminnan mallissa. (Manka & Manka 2016, 66). Nykyään työkykyä ylläpitävä toiminta eli työtoiminta mielletään liikunta, kulttuuri- ja virkistyspainotteiseksi toiminnaksi.



Kuvio 2. Työkolmio (mukailtu Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 25)

Työkyvyn tasapainomalli perustuu Rohmert ja Rutenfransin vuonna 1983 luomaan kuorma-kuormittumismalliin (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 22). Toisin kuin muissa malleissa, työkyvyn tasapainomallissa yksilön työkykyyn nähdään vaikuttavan vain kaksi asiaa, ympäristö ja ihminen. Ympäristöön nähdään kuuluvan ihmiseen ulkopuolelta kohdistuvia ympäristötekijöitä, kuten ärsykkeet, vaatimukset tai kuormitustekijät. Ihmiseen taas nähdään lukeutuvan yksilöllisiä ominaisuuksia kuten ammattitaito, sosiaalinen toimintakyky ja elämäntilanne. (Viimeinen työkirja? 2005, 21). Tasapainomallissa työkuorman nähdään aiheuttavan yksilön kuormittumisen. Yksilön edellytykset ja ominaisuudet säätelevät kuormittumisen laatua ja tasoa, minkä perusteella voidaan arvioida, kuinka hyvin yksilön voimavarat vastaavat työn vaatimuksia. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 22).

Tasapainomallissa ympäristötekijät esitetään ihmisestä riippumattomina ulkopuolisina tekijöinä, eli ympäristönä, jolla ihminen on alttiina. Tasapaino malli ei kuitenkaan selitä, mistä ja miten ympäristöön liitettävät tekijät syntyvät, vaan automaattisesti olettaa työtehtävien sisältävän haitallisesti vaikuttavia tekijöitä. Tasapainomallissa oletetaan, että esimerkiksi työn psyykkiset vaatimukset tai kiire ovat suhteellisen pysyviä työn piirteitä, joiden määrää voidaan työstä ja työnteki-

jöistä riippumatta mitata. Tasapainomallissa perusrakenne on yksilössä, joten yksilön nähdään kohtaavan työtehtävien sisältämät kuormitustekijät yksin. (Viimeinen työkirja? 2005, 22-23). Työkyvyn tasapainomallissa etsitään tasapainoa ihmisen ja hänen työelämänsä välillä. Kriteereinä tasapainon saavuttamiselle voidaan pitää esimerkiksi terveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin säilymistä ja työssä jaksamista. Epätasapainoa voidaan taas kuvata esimerkiksi työperäisillä oireilla, oireilulla tai sairauksilla. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 22). Tasapainomallin käyttö on vähentynyt mutta sen ympärille on luotu useita siihen perustuvia välineitä esimerkiksi työkyvyn määrittelyyn. Oman näkemykseni mukaan tasapainomalli ei kuitenkaan palvele nykypäivänä työn muuttumisen vuoksi. Lisäksi useat tutkimukset puoltavat ajatustani siitä, että ihmisen kykyyn työskennellä vaikuttavien tekijöiden laajuus on suuri. Seuraavaksi esittelen kolme erilaista näkökulmaa, jotka mielestäni palvelevat hyvin nykypäivän työhyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä.

3.2 Työn kehittäminen, laaja-alainen työhyvinvointi sekä työhyvinvoinnin ikkunat

Työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä on siirrytty puhumaan työhyvinvoinnista. Yksi keino edistää työhyvinvointia on työn kehittäminen. Työn kehittämisen näkökulmasta työhyvinvointiin pyritään vaikuttamaan työn sisällön kehittämisellä, eli vaikuttamalla työhyvinvoinnin edistämisen ytimeen. Työn kehittämisellä vaikutetaan syihin eikä niinkään oireisiin. Oireena voi olla esimerkiksi työntekijän jaksamattomuus, jolloin toimenpiteet keskitetään usein työntekijään. Näin oire saadaan hetkellisesti hallintaan, mutta syy, kuten huonotiedonkulku esimiehen ja työntekijän välillä jaksamattomuuden taustalla jätetään huomioimatta. (Schaupp, Koli, ym. 2013, 36-37). Työn kehittämisen on perinteisesti katsottu kuuluneen esimiesten tehtäväksi. Työn muutoksesta johtuen esimiehet joutuvat kuitenkin keskittymään entistä enemmän suurempien strategisten linjauksien kehittämiseen kuin henkilöstön arkityön tekemiseen ja sen kehittämiseen. Tästä syystä työn kehittäminen on muuttunut eri tahojen yhteistyöksi. (Mäkitalo & Launis 2006,189-190).

Työn kehittäminen voidaan pelkistään kahdeksi eri lähestymistavaksi, ihmisen ominaisuuksista lähtevään työn kehittämiseen ja toiminnan tutkimisesta lähtevään työn kehittämiseen. Olettamuksena ihmisen ominaisuuksista lähtevään työn kehittämiseen on, että työ on voitu suunnitella ihmiselle sopimattomaksi. Työstä koetun stressin ja pahoinvoinnin nähdään olevan seurausta siitä, ettei ihmisen ominaisuuksia ja tarpeita ole otettu huomioon työn, ympäristön ja työjärjestelyiden suunnittelussa ja taustalla pidetään olettamuksena ihmisen muuttumattomia perustarpeita. Ihmisen ominaisuuksista lähtevä työn kehittäminen on työn tarkastelemista ihmisen ominaisuuksien näkökulmasta ja sen kautta työn ja ihmisen yhteensovittamista tarvittaessa muutoksilla itse työssä. Toiminnan tutkimisesta lähtevän työn kehittämisen olettamuksena on työn jatkuva muuttuminen. Työn jatkuva muuttuminen on suoraan kytköksissä työntekijöiden, heidän tarpeidensa, toimintakykyjensä ja työhön suhtautumisensa muuttumiseen. Jatkuva muutos voi näkyä haasteina, innostuksena ja uusina oivalluksina mutta myös häiriöinä ja ongelmina, jotka johtavat työn laadun ja tuloksen sekä työhyvinvoinnin ongelmia. Näin ollen toiminnan tutkimisesta lähtevä työn kehittäminen on muutoksen hallintaa, eli ratkaisujen hakemista, joilla muutoksesta päästään eteenpäin. (Mäkitalo & Launis 2006, 190-191).

Työn kehittämisen lisäksi nykypäivänä puhutaan paljon laaja-alaisesta työhyvinvoinnista, jossa painopiste työyhteisöä kuormittavista ja kielteisistä voimavaroista siirretään työssä esiin nousevien myönteisten piirteiden tutkimukseen ja kehittämiseen. Laaja-alaiselle työhyvinvoinnille voidaan asettaa tavoitteita, joita voidaan arvioida osana organisaation strategiatyötä. Parhaiten työhyvinvoinnin johtaminen onnistuu voimaannuttavan tai jaetun johtamisen periaatteella mutta keskeistä on, että jokainen työyhteisön jäsen on myös itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Laaja-alaisen työhyvinvoinnin perusta koostuu keskiössä olevasta yksilöstä, organisaatiosta, esimiestötoiminnasta, työstä ja ryhmähengestä sekä yksilön ja muiden tekijöiden välisistä asenteista. (Manka M-L, Kaikkonen M-L, Nuutinen S. 2007, 7-8). Näkemykseni mukaan edelle mainitut työhyvinvoinnin osa-alueet eivät ole kytköksissä tiettyyn alaan, vaan näitä tarkastelemalla työhyvinvointia voidaan kehittää hyvin erilaisissa työyhteisöissä.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen, Nuutinen. 2007, 7)

Organisaation tavoitteellisuuteen kuuluvat visiot, eli kuinka halutaan toimia, strategia, eli kuinka visio saavutetaan ja arvot, jotka ovat toiminnan yhteisiä pelisääntöjä. Jokaisen työyhteisön jäsenen on oltava tietoinen työtä koskevista tavoitteista, jotta jokainen tiedostaa oman osuutensa niiden toteuttamisessa. Työn ja ympäristön muuttuessa myös asiakkaiden tarpeet muuttuvat. Tämän vuoksi työn rakenteen on syytä olla mahdollisimman joustava, jotta nopeasti muuttuviin tilanteisiin pystyttäisiin vastaamaan mahdollisimman nopeasti. Jotta osaamista voidaan kehittää, on organisaation tunnettava osaamisensa ytimen ja tunnistaa tulevaisuuden vaatimuksia. Osaamisen jatkuva kehittäminen tekee työyhteisöstä oppivan. Myös työympäristöllä on merkitys työntekijän hyvinvointiin, mistä johtuen työtilojen ja työergonomian on oltava kunnossa. Organisaation ja työntekijöiden välinen myönteinen vuorovaikutus mahdollistavat työhyvinvoinnin. (Manka, Kaikkonen, Nuutinen. 2007, 9).

Hyvän ryhmähengen syntyyn vaikuttavat toisen työn arvostaminen, avoimuus, auttamishalu, onnistuminen ja luottamus, joiden lisäksi jokaiselle työntekijällä on halu tehdä merkityksellistä työtä. Tämä on kytköksissä itse työhön, sillä hyvään työhön kuuluvat vaikuttamismahdollisuudet omaa työtä koskevien tavoitteiden laadintaan ja pelisääntöihin. Työn sisällön monipuolisuus ja uuden oppimismahdollisuus lisää työn kannustearvoa. Ulkoisilla palkkioilla tarkoitetaan työstä saatavaa korvausta. Työhallinnan tunne syntyy, kun työ on hyvää. Se vähentää stressiä, sairastamisriskiä ja lisää motivaatiota. Esimiestoiminnassa tärkeimmäksi tekijäksi nousee vuorovaikutteisuus, joka pitää sisällään kuuntelemista, kannustamista ja luottamuksen rakentamista. Esimiehen tehtävänä on motivoida työntekijöitä toimimaan organisaation asettamien tavoitteiden mukaisesti ja luoda edellytyksiä uudistumiselle. (Manka M-L, Kaikkonen M-L, Nuutinen S. 2007, 9).

Teoksessa Yhteinen muutos -työhyvinvointia työtä kehittämällä Schaupp, Koli ym. esittelevät Eija-Maria Gerlanderin ja Kirsti Launiksen Työhyvinvoinnin ikkunat (2007), jolla voidaan tarkastella ja kehittää työhyvinvointia kolmesta eri näkökulmasta. Heidän määrittelemänsä kolme eri näkökulmaa ovat kokemuksen, kuormituksen ja kehittyvän toiminnan näkökulma ja jokainen ikkuna määrittelee työhyvinvoinnin ja ongelmien syyt eri tavoin. Tästä johtuen työhyvinvoinnin kehittämiseen saadaan erilaisia ratkaisuja riippuen siitä, kuinka kuormittavia tekijöitä tai ongelmia tulkitaan. Työhyvinvoinnin ikkunat auttaa esimiestä ja työyhteisöä tulemaan tietoisemmaksi työhyvinvoinnin tarkastelun eri näkökulmista. (Shaupp, Koli, ym. 2013, 37).

Työhyvinvoinnin ikkunoista kokemusikkunassa ensisijaisena mittarina työhyvinvoinnin tarkastelussa on yksilön oma henkilökohtainen tyytyväisyys työhön. Kokemusikkunan näkökulmasta katsottuna työn kokeminen on yksilöllistä. Kokemusikkunassa työhyvinvointia edistetään esimerkiksi työnohjauksella, jolla voidaan auttaa yksilöä ymmärtämään työhön liittyviä kokemuksia ja tuntemuksia sekä muuttamaan omaa suhtautumista työhön. Työhyvinvoinnin edistämisen kannalta olennainen tieto muodostuu henkilöstön mielipiteistä ja näkemyksistä, joiden kuuleminen on hyvin tärkeää. Kuormitusikkunassa arvioidaan työn vaatimusten ja yksilön osaamisen ja edellytyksen välistä tasapainoa. Kuormitusajattelun mu-

kaan työhön tietty kuormitus, mutta työ ei kuitenkaan saa rasittaa henkilöstä kohtuuttomasti. Kuormitusikkunassa työhyvinvoinnin edistämiseksi yksilön voimavaroja ja työn myönteisiä piirteitä vahvistetaan ja työn fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta pyritään lieventämään. Tavoitteena on saavuttaa tasapainotyön vaatimusten ja yksilön osaamisen ja edellytysten välillä. Yksilön työkyky on kuormitusikkunassa keskeisessä osassa, sillä hyvä työkyky auttaa kuormittavuuksien hallinnassa ja mikäli työkyky heikkenee, tulee työn vaatimukset mitoittaa vastaamaan yksilön työkykyä. (Shaupp, Koli, ym. 2013, 38-41).

Kehittyvän toiminnan ikkunassa työn tekemisen nähdään synnyttävän työhyvinvoinnin. Työhyvinvointi on työn sisältöihin liittyvää työmotivaatiota ja työstä saatujen onnistumisen kokemusten tunteita. Työtä tarkastellaan konkreettisesti etenevänä toimintana ja ollaan kiinnostuneita siitä, miksi työtä tehdään ja millaiset välineet työn tekemiseen on saatavilla. Kehittyvän toiminnan ikkuna on hyvin ajankohtainen näkökulma, sillä työ muuttuu, toimintoja kehitetään ja organisaatioissa pyritään tekemään nopeita uudistuksia. Konkreettinen toiminnan muuttuminen on kuitenkin hitaampaa, josta johtuen työhyvinvoinnin voidaan koeta heikkenevän. Kehittyvän toiminnan ikkunassa työhyvinvointia edistetään työyhteisön yhteiselle keskustelulle ja analysoimalla työn muutosta ja häiriöitä sekä kehittämällä toimintatapoja, joilla voidaan helpottaa tai ratkaista toiminnan häiriöitä ja edistää työn sujuvuutta. (Shaupp, Koli, ym. 2013, 38,44-45).

Oman näkemykseni mukaan työhyvinvoinnin ikkunat ovat erittäin hyvä väline työhyvinvoinnin kehittämiseen ja näen sen sopivan sekä työn kehittämisen että laaja-alaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta tehtyyn työhyvinvoinnin edistämiseen. Kolmesta eri näkökulmasta tarkasteltuna asioiden tarkastelu laaja-alaisemmin mahdollistuu. Uskon myös kehittämistoimien olevan tehokkaampia, kun niitä tarkastellaan selkeästi tietyn toimintamallin kautta. Tällöin kehittämistoimet saadaan nopeammin käytäntöön eikä työhyvinvointia kuormittava tekijä ehdi kasvaan.

3.3 Erilaisia työhyvinvoinnin osatekijöitä

”Työhyvinvointi lähtee ihan jo siitä toisten huomioimisesta, kun me tullaan töihin.” (Haastattelu 24.8.2017)

Kuten jo aikaisemmin toin esiin, työhyvinvointi on subjektiivinen käsite ja sen määrittäminen yhdeksi ja kaikille sopivaksi kokonaisuudeksi on haastavaa. Esittelen tässä kappaleessa työhyvinvointiin kuuluvia osatekijöitä, jotka nousivat vahvasti esiin tutkimani työyhteisön haastatteluaineistosta. Näitä osatekijöitä ovat työyhteisö ja siitä välittyvä sosiaalinen pääoma, johtaminen ja esimiestyö, yksilön vastuu omasta työhyvinvoinnistaan sekä itse työ. Tutkimani työyhteisön määrittelemät työhyvinvoinnin osatekijät ovat siis samoja, kuin laaja-alaisen työhyvinvoinnin määrittelemät osatekijät organisaatiota lukuun ottamatta.

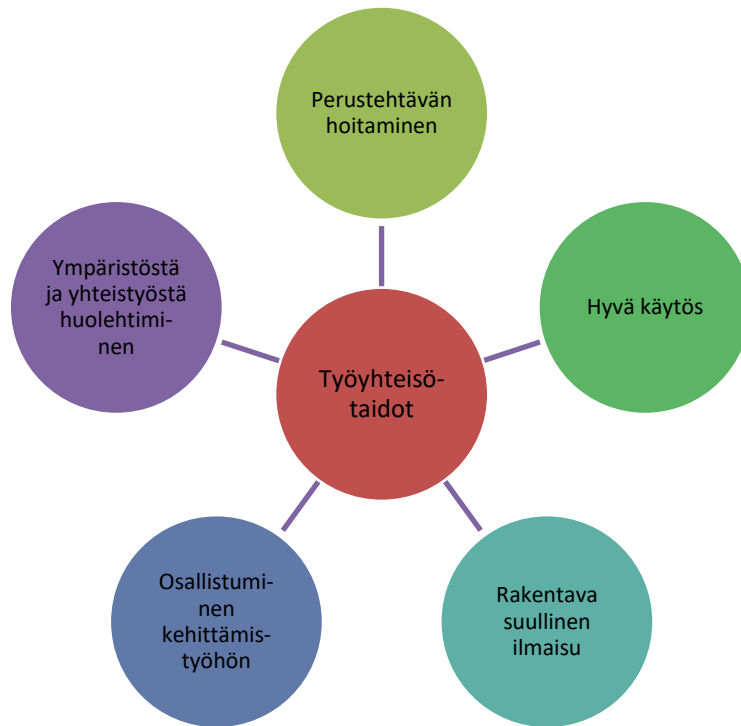
Työyhteisöstä välittyvällä sosiaalisella pääomalla on työhyvinvoinnin kannalta keskeinen merkitys. Työn muuttuessa vaatimukset työntekijöiden moninaisista taidoista ovat lisääntyneet ja koko työyhteisöltä odotetaan uuden oppimista, muutoksiin sopeutumista, laajojen kokonaisuuksien hallintaa, vuorovaikutustaitoja, vastuun ottamista sekä ristiriitojen ja epävarmuuden sietämistä. Näitä voidaan pitää yksilötaitoina mutta työyhteisön ilmapiirillä ja yhteisellä ja yhteisesti sovitulla tavalla toimia on suuri merkitys. Jotta yhteisöllisyys työyhteisössä ja siitä saatava sosiaalinen pääoma voi syntyä, tarvitaan työyhteisössä luottamusta ja sitoutuneisuutta. (Virtanen & Sinokki 2014, 162-163).



Kuvio 4. Sosiaalinen pääoma (Manka & Manka 2016, 134)

Marja-Liisa ja Marjut Mankan mukaan sosiaalinen pääoma syntyy hyvästä johtamisesta, yhteisöllisyydestä ja yhteisön jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta, ja se on sekä työyhteisön että yksilön voimavara. Sosiaalisiksi pääomaksi voidaan luokitella sellaiset piirteet, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista ja se tehostaa tavoitteiden saavuttamista. (Manka & Manka 2016, 132). Sosiaalisen pääoman syntyyn vaikuttavaa oleellisesti myös yksilön kokemus omasta työstään osana työyhteisön jakamaa kokonaisuutta eli perustehtävää. Työn tavoitteiden määrittely yhdessä esimiehen ja työntekijän välillä, mahdollisuus joustavuuteen työtehtävien tekemisessä, onnistunut ja tasapuolinen tehtävien jako ja selkeät roolit tehtävien ja työntekijöiden välillä ovat yhteydessä yhteisöllisyyden syntymiseen. (Henkinen hyvinvointi työpaikalla 2006, 13). Sosiaalinen pääoma kasvaa, kun sitä käytetään ja sen on katsottu vaikuttavan myös työntekijöiden terveyteen. Manka & Manka viittaavat teoksessaan Oksasen (2009) tutkimukseen, jonka mukaan terveyden heikkene-
misen riski on 1,3-kertainen keskimääräiseen verrattuna sellaisissa työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä. Vähäinen sosiaalinen pääoma vaikuttaa lisäksi masennusoireisiin, joiden riski kohoaa 30-50 prosenttiin. (Manka & Manka 2016, 132).

Työyhteisötaidoilla on merkittävä osuus yhteisöllisyydessä ja sitä kautta sosiaalisen pääoman rakentamisessa. Yhteisöllisyyttä edistää aktiivinen oman työn tekeminen sekä kyky käyttäytyä hyvin ja muita kunnioittavalla tavalla. Olen jakanut Mankan & Mankan luettelemat työyhteisötaidot alla olevaan kuvioon (kuvio 1) viiteen eri osa-alueeseen.



Kuvio 5. Työyhteisötaitojen osa-alueet

Perustehtävän hoitaminen tarkoittaa vastuuta hoitaa perustehtävä ja suorittaa itselle annetut työtehtävät sekä pitää huolen pitämisestä omasta ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä. Hyvään käytökseen kuuluu selkeitä ihmisiksi olemisen taitoja, kuten reiluus ja kohteliaisuus, tervehtiminen, kiittäminen, anteeksipyyttäminen sekä myönteisen ilmapiirin edistäminen. Rakentava suullinen ilmaisu tarkoittaa palautteen antamista ja sen pyytämistä rakentavasti niin onnistumisista kuin omassa tai toisen työyhteisöön kuuluvan henkilön toiminnan epäkohdista. Myös oman mielipiteen ilmaiseminen rakentavasti ja asioiden eteenpäin viemiseksi kuuluu rakentavaan suulliseen ilmaisuun. (Manka & Manka 2013, 148-149).

Osallistuminen kehittämistyöhön tarkoittaa yksinkertaisesti aktiivista, osallistuvaa ja osallistavaa otetta työpaikalla ja työyhteisössä tehtävään kehittämistyöhön. Työpaikan viihtyvyys ja resurssien järkevä käyttö kuuluvat ympäristöstä ja yhteistyöstä huolehtimiseen. Näiden lisäksi tähän osiaan sisällytän työkaverin auttaminen, arvostaminen ja kiinnostus hänen tekemäänsä työtä kohtaan, yhteistyö työkavereiden ja esimiesten välillä sekä avun pyytäminen. Työyhteisötaitojen voidaan nähdä kuuluvan vapaaehtoiseen osallistumiseen ja käyttäytymisenä, johon kaikki työyhteisön työntekijät sitoutuvat mutta joihin virallisesti sovitut sopimukset eivät velvoita. (Manka & Manka 2013, 139,148-149). Nämä edellä mainitsemani asiat ovat juuri niitä seikkoja, jotka mielestäni rakentavat työhyvinvoinnille pohjan ja kuuluvat jokaisen työyhteisön jäsenen velvollisuuksiin.

Työn muuttuessa myös johtajuus on muuttunut. Aiemmin esimiehen voitiin kokea olevan auktoriteetti, jonka tehtävänä oli kontrolloida työtä ja sen tekemistä. Nykyään esimiehen rooli ja johtamisajattelu ovat muuttuneet ja puhutaan osallistavasta ja jaetusta johtamisesta. Esimieheltä edellytetään monipuolista työyhteisöä kokoavaa ja motivoivaa toimintaa, sillä henkilöstön koetaan olevan merkittävä osa organisaatioiden toimintaa ja sen arvoja. Työntekijöitä osallistetaan, heitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti ja tehtäviä delegoidaan. Delegoinnilla voidaan innostaa, motivoida ja kannustaa työntekijää työssä kehittymissä ja se on yksi tapa osoittaa luottamusta työntekijää kohtaan. (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 28).

Hyvällä johtajuudella ja työyhteisön esimiehellä on suuri merkitys työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden toteuttamisessa. Esimiehen tehtävänä on huolehtia, että työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus pysyvät kohtuullisena, mitä myös työturvallisuuslaki edellyttää esimieheltä. (Manka & Manka 2016, 9). Vaikka työturvallisuudesta viimekädessä vastaa työnantaja, ei esimiehen roolia voi mielestäni väheksyä työturvallisuuteen liittyvien seikkojen toteutumisessa. Todennäköisesti esimies tuntee oman työyksikkönsä paremmin kuin työnantaja, eli organisaation johto ja on näin ollen vastuussa riskitekijöiden tiedottamisesta ylemmälle tasolle. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaa-

miseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki). Työturvallisuuslain 8 § mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, mikä tarkoittaa työnantajan velvollisuutta ottaa huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajalla on velvollisuus selvittää, tunnistaa ja arvioida työn vaaroja ja laatia työsuojelun toimintaohjelma. Työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava itse työn, työtilan, muun työympäristön ja työolosuhteiden aiheuttamat haitta- ja vaaratilanteet, milloin niitä ei voida poistaa sekä arvioida niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Työnantaja arvioi esimerkiksi työpaikan rakenteiden, sisäilman ja työpaikalla käytettävän laitteiston ja työpisteen ergonomian sekä varaueloskäyntien ja turvamerkintöjen asianmukaisuutta. (Työturvallisuuskeskus).

Pelastuslainsäädäntö edellyttää toimialasta riippumatta organisaatioilta varautumista onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteisiin ja niiden hallintaan. Tähän voidaan vastata turvallisuussuunnitelmalla, joka käsittää kohteen kokonaisturvallisuuden suunnittelun. Turvallisuussuunnitelma on johtoa ja turvallisuudesta vastaavia henkilöitä palveleva strateginen suunnitelma ja sitä täydentävät organisaation henkilöstölle tarkoitetut turvallisuusohjeet. Turvallisuussuunnitelman lähtökohta on riskien tunnistaminen ja arviointi ja sitä kautta riskien hallinta ja niihin varautuminen. (Riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu 2011, 31). Haastattelemani työyhteisön mukaan itse työyksiköllä ei ole erillistä turvallisuussuunnitelmaa. Turvallisuutta horjuttavista tilanteista on käyty keskustelua mutta ohjeistuksia ei ole kirjattu ylös.

Pelkät määräykset eivät kuitenkaan riitä ja tunneosaamisella onkin suuri rooli esimiestyöskentelyssä. Toimiva ja avoin vuorovaikutus esimiehen ja työntekijöiden välillä on ensiarvoisen tärkeää. Johtaminen on kokonaisuudessaan nähtävä vuorovaikutussuhteeksi, jossa sekä alaisella että esimiehellä on oma rooli ja vaikutus toisiinsa. Hyvä johtajuus on avainasemassa työyhteisötaitojen kehittämiseksi ja kehittymiseksi, ja hyvät työyhteisötaidot ovat ensiarvoisen tärkeitä hyvän johta-

juuden muodostumiselle. (Manka & Manka 2016, 136). Vaikka työhyvinvointi viimekädessä yksilön vastuulla, on esimiehen tehtävänä huolehtia, että työhyvinvointia edistävät toimenpiteet toteutuvat sovitulla tavalla ja että työhyvinvointia seurataan aktiivisesti esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla (Työhyvinvointia yhteistyöllä, 3).

”Esimiestaitoihin pitäis kuulua, varmaankin opinnoissa on jo nykyisellään, mutta että työhyvinvointi myös tunnistettais. Että siihen saa työaikaa ja siihen saa lisäkoulutusta ja omaa työnohjausta. Tämmöset asiat pitäis laittaa kuntoon. Että se nähtäs kuinka iso merkitys sillä on ja kuinka paljon siihen pitäis satsata.” (Haastattelu 5.9.2017)

Esimiestyöskentelyssä on tärkeää, että esimies ymmärtää oman roolinsa työyhteisön kehittäjänä. Kun työskentelykulttuuri on aikuismaista, oppivaa ja valtuuttavaa, pystyy esimies lisäämään työyhteisöön osaamista ja inhimillistä energiaa eikä esimiestyön tarvitse olla kontrolloivaa. Keskeinen asia esimiestyössä on arvostamiseen ja toimivaan vuorovaikutukseen perustuvan työskentelyilmapiirin luominen, jossa jokaisen työyhteisön jäsenen pitäisi tuntea olevansa yhteisön täysivaltainen jäsen. Esimiehen oma esimerkki työskentelyilmapiirin luomisessa on avainasemassa ja hänen on pyrittävä osallistamaan työntekijät yhteisten tavoitteiden asettamiseen. (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 37 & 45).

Hyvällä johtajuudella pystytään takaamaan yksittäisen työntekijän edellytykset kokea hänelle annetut työtehtävät niin organisaation tavoitteiden kuin työyhteisön tavoitteiden toteutumisen kannalta merkityksellisiksi. Palautteen antamisella on suora yhteys kokemukseen työn merkittävydestä ja sitä kautta sekä yksilön että työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Virtanen & Sinokki 2014,120). Esimiehen ja johdon ammattitaitoon kuuluu kannustaa, tukea ja kiittää tehdystä työstä. Myös työntekijän tehdessä virheen tai epäonnistuessaan annetussa tehtävässä esimiehen ja johdon ammattitaidon oleellinen seikka on auttaa työntekijää eteenpäin kannustamalla ja tukemalla. Kukaan ei tähtää työssään virheisiin tai epäonnistumiseen ja työntekijän on saatava tunne siitä, että virheen tai epäonnistumisen jälkeen työ voi jatkua ja kokemuksesta voi oppia uutta. (Henkinen hyvinvointi työpaikalla 2006, 14). Kokemus esimiehen tuesta ja kannustamisesta

myös haasteellisissa tilanteissa on oleellista työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Työelämän muutos edellyttää työntekijöiltä sekä sopeutumiskykyä että kykyä toimia itse muutoksen tekijöinä. Useissa työyhteisöissä työntekijät voivat toimia itseohjautuvasti ja vaikuttaa vahvasti omaan ja lähiyhteisön työhön, jolloin työntekijä ei ole ainoastaan ulkopuolinen objekti vaan hän voi itse vaikuttaa kokemaansa. (Manka & Manka 2016, 158). Yksilön kokema työhyvinvointi onkin suoraan yhteydessä työn tulokseen ja lisää tyytyväisyyden tunnetta myös työn ulkopuoliseen elämään (Virtanen & Sinokki 2014, 189).

Lähtökohtaisesti sekä yksilön hyvinvointi, että pahoinvointi vaikuttavat yksilön lisäksi myös hänen ympärillään oleviin ihmisiin. Siksi ei ole yhdentekevää, kuinka ihminen voi tai kuinka hän haluaa voida. Oman työhyvinvoinnin edistäminen ei ole myöskään kiinni työnantajan tarjoamista resursseista, vaan jokainen on itse vastuussa oman hyvinvointinsa johtamisesta. Työnantajan ja esimiehen merkitystä ei kuitenkaan voi vähätellä työhyvinvoinnin osatekijänä, sillä yritys on vastuussa yksilön mahdollisuudesta kokea oma tekeminen palkitsevaksi ja merkittäväksi. Tässä on iso merkitys läpinäkyvällä johtamisella. Yksilön vastuulla taas on pitää huolta omasta toimintakyvystään, jotta hän pystyy täyttämään oman roolinsa niin työssä kuin vapaa-ajallaan. (Leskinen & Hult 2010, 19-21).

Yksi yksilön työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttava tekijä on terveys. Täytyy kuitenkin muistaa, ettei hyvä terveys automaattisesti merkitse hyvää työkykyä eikä huono terveys rajoita työskentelyä (Työkyvyn ulottuvuudet, 114). Tommi Leskinen ja Hanna-Maria Hultin mukaan fyysistä terveyttä, kuten hyvinvointia yleisestikään, ei voi määritellä, vaan jokainen kokee terveyden yksilöllisesti. Yksilöllä on voitu todeta jokin sairaus, kuten korkea verenpaine mutta se ei suoraan tarkoita sitä, että ihminen olisi sairas tai sillä olisi vaikutusta hänen työkykyynsä tai hyvinvointiinsa. Leskinen ja Hult tuovat teoksessaan esiin kolme eri keinoa, joilla yksilö voi vaikuttaa terveyteensä. Näitä ovat fyysinen elinympäristö, elintavat ja asiantuntija-avun käyttäminen ja nämä kaikki ovat yhteydessä yksilön omaan toimintaan hyvinvoinnin edistämiseksi. (Leskinen & Hult 2010, 39-40).

Opinnäytetyöhön haastatteleman työyhteisö koki yksilön vastuun työhyvinvoinnin saavuttamisesta olevan yksi keskeisesti työhyvinvoinnin osatekijöistä. Elintavat ja itsestään huolen pitäminen hyvällä ravinnolla, monipuolisella liikunnalla, riittävällä unella ja tarvittaessa työterveyshuoltoa käyttämällä olivat heidän mukaansa pohja kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille ja sitä kautta yksi tekijä työhyvinvointiin vaikuttavissa osa-alueissa. Työyhteisö, kuten hyvin useat muutkin työyhteisöt nykypäivänä, saa työnantajalta tukea liikunnan harrastamiseen ja vapaaajan viettoon. Tuloverolain 69§:n 1 momentin 4. kohdan mukaan työnantajan järjestämä tavanomainen ja kohtuullinen koko henkilökunnalla suunnattu virkistys- ja harrastustoiminta katsotaan verovapaaksi eduksi. Verovapauden edellytyksenä on, että toiminta on työnantajan järjestämää, eli työnantaja valitsee virkistys- ja harrastustoiminnan tavan ja ajankohdan. Tällaista toimintaa voivat olla esimerkiksi yhteisön yhteiset kuntosali- tai muut liikuntasalivuorot tai yhteiset teatterikäynnit. (Verohallinto).

Yhteisten liikunta- ja kulttuuritoimintojen lisäksi työnantaja voi tukea verovapaasti työntekijöiden vapaa-ajan viettoa omaehtoisella liikunta- ja kulttuuritoiminnalla. Omaehtoisella toiminnalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi valita harrastusmahdollisuuden itse valitsemana ajankohtana. Työnantaja voi valita omaehtoisen edun järjestämistavan useista eri vaihtoehdoista. Verovapauden edellytyksenä kuitenkin on, että etu on työnantajan tarjoamaa, eli työnantaja tekee sopimuksen palveluntarjoajan kanssa tietyn maksuvälineen käyttämisestä ja maksaa edusta aiheutuneet kustannukset tai osan niistä ulkopuoliselle taholle. Työnantaja voi sopia myös suoraan liikunta- ja kulttuuripaikkojen kanssa kahden välisiä sopimuksia työntekijöiden harrastusmahdollisuudesta. (Verohallinto). Haastatteleman työyhteisö toi esiin työnantajalta saatua etua virkistys- ja harrastustoimintaan riittävänä ja kokivat sen tuovan esiin työnantajan positiivista suhtautumista työhyvinvoinnin edistämiseen.

Toinen esiin noussut merkittävä seikka yksilön omassa työhyvinvoinnissa oli omaan osaamiseen luottaminen ja omien vahvuuksien käyttäminen työssä, mistä myös Virtanen ja Sinokki puhuvat teoksessaan. Heidän mukaansa oman työn osaaminen on edellytys hyvinvoinnille ja omien tietojen ja taitojen täysipainoinen hyödyntäminen voivat motivoida yksilöä jopa niin vahvasti, ettei ulkopuolisilla

kannusteilla ole merkitystä. Oma oppiminen ja kehittyminen ovat sekä oman hyvinvoinnin että työyhteisön kannalta tärkeitä taitoja. Yksilön osaaminen koostuu yksilön luontaisista kyvyistä, ominaisuuksista, motiiveista, itseä koskevista käsityksistä sekä hankituista tiedoista ja taidoista. Omaa ja toisen osaamista pitäisi pystyä arvostamaan ja sitä kautta lisäämään omaa ja toisen hyvinvointia. Lisäksi arvostuksen saaminen ja kokeminen ylläpitävät ja edistävät itsetuntoa. (Virtanen & Sinokki 2014, 201-202, 207).

Edellä mainittu työssä osaaminen on yhteydessä itse työhön, mikä on myös yksi työhyvinvointiin liittyvät osatekijä. Suhtautuminen työhön voi olla kaksijakoista, se tuottaa sekä tyydytystä mutta sisältää lisäksi epämiellyttäviä puolia kuten kiire tai stressi. Niistä selviytyminen voi kuitenkin olla rikastuttava kokemus ja tehdä työstä tekemisen arvoista, näin epämiellyttävä tunne saa aikaan myös tyydytystä. Lähes kaikki työ pitää sisällään sekä positiivisia että negatiivisia asioita ja ne vaikuttavat eri tavoin eri yksilöihin. (Virtanen & Sinokki 2014, 206). Ihmisen omalla mahdollisuudella vaikuttaa työhön on suuri merkitys. Tällöin puhutaan työn hallinnasta ja se tarkoittaa mahdollisuuksia vaikuttaa oman työn pelisääntöihin. Työn hallinta on työn itsenäisyyttä ja mittarina on se, kuinka paljon työ tarjoaa vapautta, itsenäisyyttä ja valtaa aikatauluttamisessa ja menettelytavoista päättämisestä. Jotta työ voidaan kokea mielekkääksi, on yksilön voitava käyttää osaamistaan ja hänen on nähtävä tehtävänsä osana kokonaisuutta ja työn merkityksellisyyttä. (Manka & Manka 2016, 106). Iso tekijä työhyvinvoinnissa on oma asenne. Kun työn ja työyhteisön näkee positiivisessa valossa ja tulevaisuutta odottaa toiveikkaana, hyvinvointi lisääntyy. Työn näkeminen merkityksettömänä, ikävänä tai työyhteisön muiden jäsenten näkeminen hankalina lisää uupumisen riskiä ja negatiivisuuden tunnetta. (Virtanen & Sinokki 2014, 205).

Työn sujumuudella ja niin sanottu käytännön työ on osa itse työtä ja sillä on merkitys työhyvinvointiin. Työstä aiheutuvia kuormitustekijöitä voivat esimerkiksi huono suunnittelu ja ennakoimattomuus tai toimimattomat yhteiset pelisäännöt ja ne keskeyttävät itse työtä. Kun työn keskeytyksiä hallitaan, työ ja sen tekeminen saadaan sujuvammaksi. Jotta työ olisi sujuvaa ja turvallista, on työn oltava suunnitelmallista, työvälineiden ja tilojen turvallisia ja tarkoituksenmukaisia sekä työn-

jaon oikeudenmukaista. (Virtanen & Sinokki 2014, 173). Haastatteleman työyhteisön työhyvinvointia kuormittavista tekijöistä suurin osa kuuluu juurikin itse työn alle ja muutosta kaipaavat seikat olivat työn suunnitelmallisuuden ja työrauhan puutteessa, jonka he kuitenkin kokivat osittain kuuluvan työn luonteeseen. Aukaisen haastattelusta saamaani aineistoa lisää seuraavassa kappaleessa.

4 ANALYYSI

4.1 Työhyvinvointia vahvistavat ja kuormittavat tekijät

Kuten jo aikaisemmin tekstissä toin esiin, aloitin aineiston analyysin haastatteluaineiston litteroinnilla ja kategorioinnilla. Työhyvinvointia vahvistavat ja kuormittavat tekijät halusin tuoda esiin listattuna visuaalisesti taulukon muodossa. Mielestäni rinnakkain aseteltuina vahvistavien ja kuormittavien tekijöiden rooli ja merkitys tulevat selkeämmin esille. Opinnäytetyön alussa kerroin kiinnostukseni syntyneen tutkittavan työyhteisön poikkeuksellisen hyvään työhyvinvointiin. Tämä näkyy myös mielestäni taulukossa, sillä työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä on selkeästi enemmän kuin kuormittavia tekijöitä. Moniin kuormittaviin tekijöihin löytyi lisäksi selitys työnluonteesta tai työnkuvasta. Selitys ei kuitenkaan poista sitä, ettei tekijä voisi olla kuormittava. Kuormittava tekijä voi kuitenkin olla helpommin ja paremmin hyväksyttävä, kun tietää, että asiaan on haastavaa vaikuttaa. Avaan näitä tekijöitä myöhemmin tässä kappaleessa. Seuraavassa taulukossa esittelen tutkittavan työyhteisön työhyvinvoinnin vahvistavia ja kuormittavia tekijöitä.

Taulukko 2. Työyhteisön työhyvinvointia vahvistavat ja kuormittavat tekijät

	Vahvuudet	Kuormittavuudet
Organisaatio	<ul style="list-style-type: none"> - toimiva työterveyshuolto - viestii työhyvinvoinnin tärkeydestä - yhteiset toiminnot kuten työhyvinvointipäivät - työhyvinvointikyselyt - liikuntaselitte - hyvä ja hyväksyvä ilmapiiri - tiedottaminen yhteisistä ja ajankohtaisista asioista - esimiesverkosto 	<ul style="list-style-type: none"> - kontaktin saaminen ylempään johtoon - väliportaan esimiesasema - organisaatiomuutos - puutteet työturvallisuudessa - epävarmuus työsuhteen jatkosta - tunne yhteisön ulkopuolelle jäännistä - todistelu työn tarpeellisuudesta
Työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> - tiivis yhteisö - yhteisöltä saatu tuki ja apu - yhdessä pysähtyminen - toisen kuunteleminen - aito arvostaminen toisen osaamista ja ihmisyyttä kohtaan - toisen kunnioittaminen - erilaisuuden arvostaminen - huumori - naisyhteisön voiman ymmärtäminen ja voiman jatkuva rakentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - joustaminen - pieni työyhteisö - haastavuus puuttua työtä kuormittaviin tekijöihin toiminnan ollessa käynnissä - uusi työyhteisö - puutteet työturvallisuudessa - työntekijöiden henkilökohtaiset elämäntilanteet

	<ul style="list-style-type: none"> - pyrkimys pitää suunnitelmista kiinni - luottamus toista työntekijää ja hänen sitoutuneisuuttaan kohtaan - joustavuus - kommunikoinnin helppous - työhyvinvoinnista puhuminen ja sen tärkeänä pitäminen - halu työskennellä työhyvinvoinnin eteen - tieto yhteisön hyväksynnästä - epäonnistumisten salliminen ja niissä tukeminen - voimauttava tekijä - positiivisen palautteen antaminen 	
Esimies	<ul style="list-style-type: none"> - viesti työhyvinvoinnin tärkeydestä - työhyvinvoinnin kehittäminen - hyvä ja avoin vuorovaikutteinen suhde - kuunteleminen ja kuuleminen - vaikuttaminen asioihin mahdollisuuksien mukaan - kannustus - henkinen tuki 	<ul style="list-style-type: none"> - tavoitettavuus - ajoittainen vähäinen läsnäolo työyhteisössä
Työn ulkopuoliset asiat	<ul style="list-style-type: none"> - työn ja vapaa-ajan tasapaino ja erottaminen - tunne omasta hyvinvoinnista - ystävät ja perhe - vapaa-ajasta nauttiminen - työnohjaus 	<ul style="list-style-type: none"> - elämänvaiheet - luottaminen itseensä ja harkintakykyensä - työn ja vapaa-ajan rajaaminen
Työ	<ul style="list-style-type: none"> - joustavuus - vaihteleva työaika - omien vahvuksien käyttö - työn ja osaamisen tasapaino - työn mielekkyys - työnohjaus - työn vaihtelevuus - työn tekeminen ja toteuttaminen omalla tavalla - onnistumisen kokemukset 	<ul style="list-style-type: none"> - työn vaihtelevuus - ylittöiden kertyminen - kiire - työnkuvien rajaamattomuus - epäselvyydet käytännöissä - epävarmuus omasta osaamisesta ja riittämättömyydestä - suuri työn määrä - huono palkkataso työn vaativuuteen nähden - itsensä peilaaminen asiakkaisiin - työrauhattomuus - työn mitoittaminen - asioiden keskeneräisyys - laaja ja moninainen toimintakenttä - asiakaskunnan laajuus - nopeatempoisuus - tilanteiden ennakoimattomuus - joustaminen

Selkeästi vahvimpana työhyvinvointia vahvistavana tekijänä on työyhteisö. Toin jo opinnäytetyöni alkuvaiheessa esiin, että mielenkiintoni työyhteisön työhyvinvointia heräsi kiinnittäessäni huomiota työyhteisön hyvään työhyvinvoinnin tilaan ja työyhteisön jäsenten haluun työskennellä työhyvinvoinnin eteen. Vahvistavien tekijöiden laajuus on pitkäjänteisen työskentelyn tulos. Haastattelemani työyhteisön mukaan työhyvinvointi lähtee liikkeelle toisen huomioimisesta ja omasta halusta kehittää työhyvinvointia. Allekirjoitan itsekkin tämän väitteen, sillä omaa käytöstään on helpompi muuttaa kuin esimerkiksi organisaatiosta lähtöisin olevaa kuormittavaa tekijää. Uskon myös, että iso osa mahdollisista työyhteisöstä kumpuavista kuormittavista tekijöistä poistuu, kun ihminen on valmis työstämään omaa toimintaansa. Työyhteisö kertoi kehittävänsä työhyvinvointia esimerkiksi yhteisillä pysähtymisen hetkillä, sekä yksilö- että ryhmätyönohjauksella, yhteisillä naistietoisuus toiminnoilla ja niinkin yksinkertaisilla asialla kuin kysymällä aidosti, mitä toiselle kuuluu. Yhtenä kuormittavana tekijänä työyhteisö näki työyhteisössä tapahtuneet muutokset kuten uudet työntekijät ja työnkuvat. Työyhteisö ei kuitenkaan nähnyt tilannetta huolestuttavana tai erityisen raskaana, sillä he kokivat heillä olevan kaikki tarvittavat työkalut uuden työyhteisön rakentumiseen.

Mielestäni työyhteisöstä nousseet työhyvinvointia vahvistavat tekijät perustuvat luottamukseen ja arvostukseen niin toisia työntekijöitä kuin koko työyhteisöä kohtaan sekä avoimeen ja toimivaan vuorovaikutukseen. Ilman näitä työyhteisön ominaisuuksia vahvistavien tekijöiden määrä ei todennäköisesti olisi näin laaja. Ihmisten välinen aito vuorovaikutus ei ole itsestäänselvyys. Jotta hyvä vuorovaikutussuhde syntyisi, se vaatii aikaa ja halua kehittää vuorovaikutusta. Luottamus on keskeisessä osassa vuorovaikutuksen kehittämisessä ja yhteistyö vaatii luottamusta yhteisön jäsenten kesken. Työyhteisön toisilleen jakamien viestien tulisi olla aitoja, jotta luottamus voi syntyä. Aidosta viestistä voidaan puhua silloin, kun sen asiasisältö, eli sanallinen ilmaisu, ja tunnesisältö, eli kehon kieli ja elkeet, ovat tasapainossa keskenään. Mikäli asiasisältö ja tunnesisältö ovat ristiriidassa keskenään, viestin vastaanottaja ei välttämättä ymmärrä, mitä toinen on todella sanomassa. Kyky kuunnella on yhtä suuressa roolissa kuin aito viestiminen. Kuuntelun tulee olla aktiivista ja kuulijan on tuotava esiin, mitä hän kuuli ja ymmärsi. Kun työyhteisö toimii vuorovaikutteisesti, työhyvinvointi kehittyy. (Työturvallisuuskeskus).

Toinen selkeästi näkyvä työhyvinvointia vahvistava tekijä oli kokemus esimiehestä. Ainoat esimiehestä lähtöisin olevat työhyvinvointia kuormittavat tekijät olivat esimiehen tavoitettavuus ja ajoittain vähäinen läsnäolo työyhteisössä. Näistä kahdesta tekijästä huolimatta esimiehellä nähtiin kuitenkin iso rooli työhyvinvointia vahvistavissa tekijöissä. Työyhteisö koki, että esimies kuulee heidät, he saavat esimieheltään tukea ja kannustusta ja että vuorovaikutussuhde esimiehen ja työntekijän välillä on hyvä ja avoin. Eniten työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä löytyi itse työn arjesta. Toiminnan ollessa käynnissä työ on kiireistä eikä kuormitavuustekijöihin pysty reagoimaan nopeasti. Kuormittaviksi tekijöiksi nousivat esimerkiksi epäselvyydet vastuualueissa ja käytännöissä, asioiden keskeneräisyys ja tilanteiden ennakoimattomuus. Mielestäni nämä voisivat olla asioista, joita voitaisiin helpottaa yhteisillä keskusteluilla esimiehen ja työntekijöiden välillä mutta jotka vaatisivat molemminpuolista aikaa.

Toin aikaisemmin esiin useisiin työn kuormittaviin tekijöihin löytyvän syyn, joihin on haastavaa puuttua. Yksi selkeä kuormittava tekijä oli pieni työyhteisö, jolla on vaikutusta työn särkymävaraan ja työn mitoittamiseen. Koska työyhteisö on pieni, jokainen liike, kuten sairauspoissaolo, vaikuttaa jokaiseen työntekijään. Tämä voi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi sairauspoissaoloista johtuen toimintoja voidaan joutua perumaan. Selkeästi työnluonteeseen liittyviä kuormittavia tekijöitä olivat laaja- ja moninainen toimintakenttä ja sen myötä laaja asiakaskunta sekä itsensä väistämätön peilaaminen asiakaskuntaan, joka kuuluu sukupuolisensitiivisen työn luonteeseen. Joustaminen ja joustavuus nähtiin sekä vahvistavana että kuormittavana tekijänä niin työyhteisössä kuin itse työssä. Joustavana koettiin esimerkiksi työyhteisö ja tavat, joilla työtä voi tehdä. Kuormittavaksi tekijäksi joustaminen määriteltiin tilanteiden muuttumisissa ja ennakoimattomuudessa, päätösten saannin odottamisessa ja pienen työyhteisön erityispiirteet, kuten särkymävaran puute.

Haastatteluaineiston perusteella työyhteisö näki organisaatiosta nousevan sekä vahvistavia että kuormittavia tekijöitä, eikä kumpikaan osa-alue korostunut erityisesti. Työyhteisö näki organisaation kannustavan itsestään ja omasta työhyvin-

voinnistaan huolehtimiseen ja koki työterveyshuollon toimivana ja riittävänä. Organisaatio järjestää henkilökunnalleen työhyvinvointipäiviä, joiden työyhteisö on nähnyt vaikuttavan henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja yleiseen hyväksyvään ilmapiiriin. Jokainen haastatteleman työyhteisön jäsen kuitenkin koki, etteivät organisaation tarjoamat työhyvinvointia edistävät toimet olisi yksistään riittäviä työyhteisön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen, vaan se vaatii työyhteisöltä isoa omaa panosta. Yksi mielestäni hyvin olennainen seikka työhyvinvointia kuormittavana tekijänä oli, että työyhteisö koki joutuvansa perustelemaan tekemänsä työn tarpeellisuutta ja työhön liittyviä erityispiirteitä organisaatiolle. Tämän lisäksi kiinnittäisin huomiota siihen, että työyhteisö koki yhteyden saamiseen ylempään johtoon haasteellisena.

Myös työn ulkopuolisten asioiden nähtiin vaikuttavan työhyvinvointiin mutta vähäisempänä kuin odotin. Uskon tämän johtuvan siitä, että työyhteisöllä työ ja vapaa-aika ovat kohtuullisen hyvin tasapainossa ja työyhteisö näkee työhyvinvointia kehitettävän itse työssä ja työympäristössä. Haastatteluaineistosta nousi kuitenkin esiin, että omasta hyvinvoinnista, kuten riittävästä unesta, liikunnasta ja hyvästä ravinnosta, huolehtimiselle on iso merkitys työssä jaksamiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Myös perhe ja muu lähipiiri sekä vapaa-ajasta nauttiminen nähtiin isona tekijänä oman hyvinvoinnin muodostumisessa. Kuormittaviksi tekijöiksi nousivat henkilökohtaiset alueet, kuten elämäntilanne, itsetunto ja itseensä luottaminen sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen, joka kuitenkin nähtiin myös työhyvinvointia vahvistavan tekijänä.

Kuten jo aiemmin tekstissä kerroin, eniten työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä löytyi itse työstä ja työn arjesta. Monet näistä tekijöistä ovat luonteeltaan sellaisia, mihin yhteisesti sovitulla käytännöllä voidaan vaikuttaa mutta joukossa on myös niitä kuormittavia tekijöitä, kuten palkkaus, toiminta- ja asiakaskentän laajuus sekä osittain myös kiire, työn vaihtelevuus ja nopeus, joihin työyhteisötasolla vaikuttaminen on hyvin haasteellista. Mielestäni tällöin työyhteisön ja yksittäisen työntekijän asenne ovat ratkaisevassa roolissa työyhteisön ilmapiiriin ja työssäjaksamisen kannalta. Esimerkiksi työrauhattomuus, ylitöiden kertyminen, asioiden keskeneräisyys ja työn määrä ovat taas mielestäni asioita, joihin

kannustaisin työyhteisöä paneutumaan käytännön työnkuvien ja työnjakojen kehittämiseen, jolloin nämä kuormittavuustekijät voisivat heikentyä. Työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä itse työssä oli kuitenkin useita ja jokainen niistä oli hyvin merkittävä. Työyhteisö koki pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä ja he kokivat työn mielekkääksi. Työstä saadut onnistumisen kokemukset ovat hyvin tärkeitä työntekijänä kehittymisen kannalta ja he myös kokivat työn vaatimusten ja oman osaamisen olevan tasapainossa keskenään.

Oman näkemykseni mukaan työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä voisi lähteä purkamaan työn kehittämisen kautta toiminnan tutkimisen näkökulmasta. Yleensä työn kehittämisen voidaan katsoa tapahtuvan esimiesjohtoisesti mutta työn ja työyhteisön erityispiirteiden vuoksi näkisin, että työyhteisön olisi hyvä pohdita työnkehittämisestä yhteisesti. Työyhteisö on avoin ja työyhteisön jäsenten välillä vallitsee luottamus ja hyvä keskusteluyhteys, joten en näe yhteisesti tapahtuvalle työn kehittämelle esteitä. Haastatteluaineistosta esiin noussut työn nopeus sekä laaja-alaisuus ja moninaisuus vaikuttavat jatkuvaan työn muuttamiseen ja työntekijän työntekemiseen. Toiminnan tutkimisesta lähtevä työn kehittäminen on muutoksen hallintaa eli ratkaisujen etsimistä, mikä mielestäni sopisi hyvin työstä esiin nousevien kuormittavien tekijöiden minimoimiseen.

Tutkimani työyhteisön haastatteluaineistosta löytyy selkeästi kaikki työkykytalon ja työkykykolmion eri osa-alueet ja mielestäni osa-alueet ovat sekä tasapainossa keskenään että riittävän vahvoja. Peilattessani haastatteluaineiston analyysia laaja-alaisen työhyvinvoinnin näkökulmaan, näen hyvin paljon yhtenäisyyksiä. Aiemmin opinnäytetyössäni kerroin laaja-alaisen työhyvinvoinnin perustan koostuvan keskiössä olevasta yksilöstä, organisaatiosta, esimiestoiminnasta, työstä ja ryhmähengestä sekä yksilön ja muiden tekijöiden välisistä asenteista ja mielestäni nämä kaikki tekijät näkyvät positiivisessa valossa haastatteleman työyhteisön työhyvinvoinnissa. Työyhteisön työhyvinvoinnissa on erittäin paljon, ja todennäköisesti poikkeuksellisen paljon, positiivisia ja työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä. Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä tulee löytymään aina eikä työyhteisön työhyvinvointi ole koskaan valmis. Virtanen ja Sinokki tuovat teoksessaan esiin, että työhyvinvoinnin kivijalka on työyhteisön selkeä perustehtävä ja perus-

pilarit koostuvat työntekoa tukevasta organisaatiosta, työntekoa palvelevasta johtamisesta, selkeistä töiden järjestelyistä, yhteisesti sovituista pelisäännöistä, avoimesta ja toimivasta vuorovaikutuksesta sekä toiminnan jatkuvasta arvioinnista (Virtanen & Sinokki 2014, 162). Nämä ovat mielestäni asioita, joiden saavuttamiseksi haastatteleman työyhteisö on työskennellyt määrätietoisesti ja joiden eteen työskentely tulee todennäköisesti myös jatkumaan. Mielestäni työyhteisö on lähtenyt työskentelemään työhyvinvoinnin parissa syvemmin kuin työkykitalo tai työkykolmio vaatisi ja toivottavasti myös jatkaa keskittymällä laaja-alaiseen työhyvinvointiin.

4.2 Roolit ja tehtävät

Haastatteleman työyhteisö määritteli organisaation, esimiehen, työyhteisön, työn ja yksilön roolit selkeästi ja yhtenäisesti. Tämä kertoo mielestäni heidän tietoisuudesta työhöyvinvointiin liittyviä osa-alueita kohtaan.

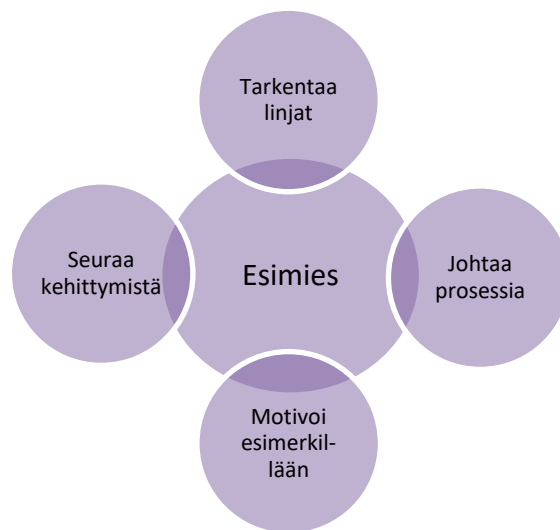


Kuvio 6. Organisaation rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa

Organisaation rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä nähtiin väljänä mutta työhyvinvoinnin perusteet luovana. Organisaatio määrittelee työhyvinvoinnin yhteiset linjat ja on vastuussa työhyvinvoinnin seurannasta sekä sen mittaamisesta. Opin näytetyöhöni haastatteleman työyhteisön organisaatiossa vastuu seurannasta

tarkoittaa esimerkiksi säännöllisiä työhyvinvointikyselyitä. Tärkeä osa organisaation roolia on työhyvinvoinnin kehittämiseen kannustaminen, mikä nähtiin myös organisaation vahvuutena.

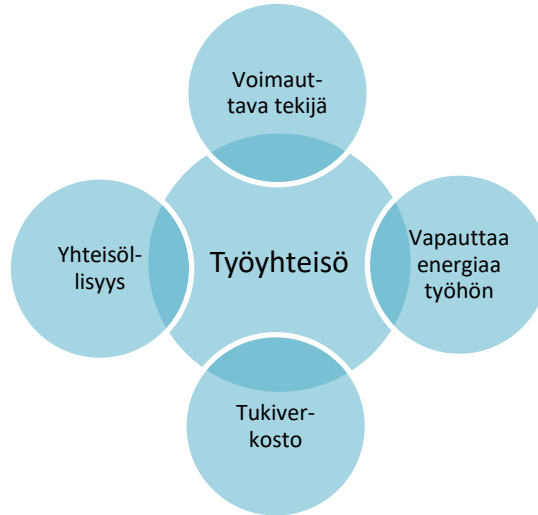
”Mun mielestä se (esimies) on ihan niinku avainasemassa oleva henkilö. Jos esimies ei tuo sitä viestiä, että tämä on tärkeää, teidän on tärkeä huolehtia itsestänne ja meidän on tärkeä huolehtia tästä meidän yksiköstä, niin kyllähän se silloin jää syrjään.” (Haastattelu 24.8.2017)



Kuvio 7. Esimiehen rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa

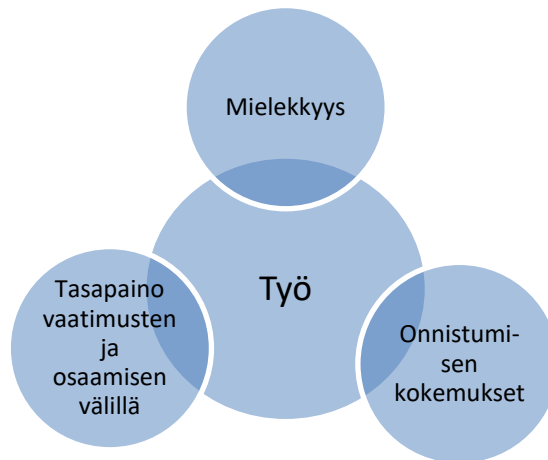
Esimehen rooli nähtiin keskeisenä tekijänä. Työyhteisö koki, että kun esimies on itse kiinnostunut työhyvinvoinnista ja näyttää omilla työyhteisötaidoillaan esimerkkiä, hän viestii asian tärkeydestä. Esimehen rooliin nähtiin kuuluvan organisaation määrittelemien linjojen tuominen työyhteisöön ja niiden mahdollinen tarkentaminen työyhteisöä palveleviksi sekä työhyvinvointiprosessin johtaminen. Työyhteisön mukaan esimehen rooli pitää sisällään myös työhyvinvoinnin seurannan esimerkiksi kehityskeskusteluiden avulla. Haastattelemani työyhteisön mukaan työyhteisön esimies toimii näiden määritelmien mukaan.

”Tarvin sen tunteen, sen että minä kuulun tähän porukkaan”. (Haastattelu 5.9.2017)



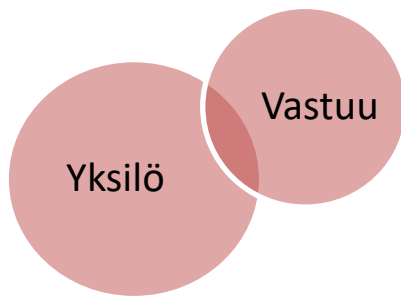
Kuvio 8. Työyhteisön rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa

Työyhteisöllä koettiin olevan isoin rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa. Tämä on mielestäni linjassa myös haastatteluaineistosta saatuun päätelmään, jossa työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä nousi esiin eniten työyhteisön osa-alueella. Työyhteisön merkityksen koettiin olevan suuri esimerkiksi siitä syystä, että kun työyhteisö voi hyvin ja työyhteisön välinen vuorovaikutus on toimivaa ja avointa, itse työhön ja sen tekemiseen vapautuu energiaa. Työyhteisöstä kumpuavalla yhteisöllisyydellä ja voimautumisella koettiin olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen ja näiden nähtiin selkeästi perustuvan työyhteisössä vallitsevaan luottamukseen. Työyhteisö myös muodostaa yksilön ympärille tukiverkon, josta saa tukea, apua ja arvostamista.



Kuvio 9. Työn rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa.

Työn roolin työhyvinvoinnin rakentumisessa työyhteisö määritteli hyvin kokemuspohjaiseksi. Jotta työhyvinvointi voisi kehittyä, on työn oltava mielekästä ja työstä saatavat onnistumisen kokemukset vahvistavat työhyvinvointia. Tasapainoa työn vaatimusten ja yksilön osaamisen välillä pidettiin hyvin oleellisena seikkana, sillä mikäli työ ei vastaa omaa osaamista, on työntekijällä vaarana joko turhautua tai pelätä epäonnistumista. Haastattelemani työyhteisön mukaan työssä tulee olla kuitenkin sen verran haasteita, että työntekijällä säilyy mielenkiinto työhön ja hän kokee kouluttautumisen ja itsensä kehittämisen mielenkiintoisena ja tarpeellisenä.



Kuvio 10. Yksilön rooli työhyvinvoinnin rakentumisessa

Haastatteluaineistosta yksimielisesti yksilön rooliksi nousi vastuu työhyvinvoinnista. Työyhteisö koki, ettei työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen ole organisaation, esimiehen tai työyhteisön vastuulla, vaan että jokainen yksilö on itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Heidän mukaansa on yksilön omasta päätäntävällästä kiinni haluaako hän vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Organisaation ja esimiehen tehtävänä on antaa työhyvinvoinnin kehittymiselle työkalut mutta yksilön tehtävänä on niitä käyttää.

4.3 Mahdolliset muutokset

Olen poiminut haastatteluaineistosta mahdollisia muutoskohteita, joita tarkastelemalla kuormittavuustekijöitä voitaisiin mahdollisesti vähentää. Jokainen haastateltava toi esiin työssä olevan kiireen ja ylityöt. He myös kokivat niiden osittain kuuluvan myös työn luonteeseen ja työn kuvaan. Pohdin kuitenkin sitä, voisiko kiirettä vähentää töiden mitoittamisella ja työnjakojen selkiyttämällä. Haastateltavat toivat esiin työn toimintakentän olevan laaja ja moninainen ja kokivat jokaisen osa-alueen tarvitsevan suuremman panostuksen. Koska työyksikkö työskentelee järjestössä ja on ministeriön rahoituksen alainen, on toimintojen vähentäminen haastavaa. Rauhoituksen saamiseksi tiettyjen toimintojen ja toimintamallien on toteuduttava. Haastaisin kuitenkin työyhteisöä pohtimaan, onko toimintoja mahdollisuutta järjestellä uudelleen kiireen ja ylityöiden vähentämiseksi.

Työrauhattomuus nousi esiin jokaisen työyhteisön jäsenen haastatteluaineistosta. Työyhteisö oli ratkaissut asian työskentelemällä osan päivästä etänä tai tekemällä vahvaa keskittymistä vaativia töitä silloin, kun työyksikön toiminnot eivät ole käynnissä. Tällöin vaarana on työpäivien pituuksien kasvaminen ja sitä kautta ylitöiden kertyminen. Omankin näkemykseni mukaan työrauhan saavuttaminen on selkeä ongelma jo työyksikön fyysisestä ympäristöstä johtuen. Toimistotiloja yksikössä työskenteleviin ja harjoittelussa oleviin opiskelijoihin nähden on vähän, jonka lisäksi yksikön toiminnot lisäävät työpisteen ympäristön levottomuutta. Työrauhattomuus on tekijä, johon työyhteisön on haastavaa tällä hetkellä vaikuttaa. He voisivat kuitenkin pohtia, löytyisikö työrauhan lisäämiseksi keinoja yhteisesti sovittavilla käytännöillä.

Selkein ja helppoiten korjattavissa oleva puute on mielestäni työturvallisuuden parantaminen. Työturvallisuus pitää sisällään hyvin ison määrän asioita työergonomiasta uhkatilanteisiin. Työyksikössä ei tällä hetkellä ole kirjattu yhteisiä toimintamalleja vaaratilanteissa. Sosiaalialalla työturvallisuudeksi mielletään usein toimintaohjeet asiakastilanteissa sattuneisiin vaaratilanteisiin, mikä ei kuitenkaan ole riittävää, sillä yhtä merkittävä seikka on toimintaohje esimerkiksi tulipalon syytyessä. Asiakaskunnan laajuudesta ja moninaisuudesta johtuen olisi hyvin tärkeää, että jokaisella yksikössä työskentelevällä, oli hän sitten työntekijän, vapaaehtoisen tai opiskelijan roolissa, olisi selkeästi tiedossa, kuinka toimitaan esimerkiksi tulipalon sattuessa, missä ensiaputarvikkeet sijaitsevat ja millaisia ensiaputarvikkeita tai alkusammutusvälineistöä yksikössä on tarjolla. Työturvallisuuteen liittyvät konkreettiset asiat voivat tuntua pieneltä ja toisarvoiselta työhyvinvoinnin kokonaisuutta katsottuna mutta ovat mielestäni yksi työhyvinvoinnin osatekijä.

4.4 Työhyvinvoinnin seuranta

”Mun mielestä työhyvinvointi on aina kesken, että et koskaan pysty jättää sitä sillä tavalla että nyt on kaikki hyvin. Se on kuin mikä tahansa ihmissuhde, sitä pitää rakentaa koko ajan ja sitä pitää vaalia ja sitä pitää hoitaa ja pitää huolta.” (Haastattelu 5.9.2017)

Jotta työhyvinvointia voi kehittää, on sitä seurattava. Yleinen keino työhyvinvoinnin seuraamisen on esimiehen ja työntekijän välillä käytävät kehityskeskustelut.

Koska opinnäytetyöhöni tutkima työyhteisö on uusi, työhyvinvoinnin seurannalla myös muilla keinoin voisi olla merkitystä ja apua työhyvinvoinnin kehittämisessä. Seurannassa apuna voi käyttää hyvin monenlaisia keinoja ja valmista materiaalia seurantaan on olemassa paljon. Marja-Liisa ja Marjut Manka (2016) esittelevät kirjassaan erilaisia työkaluja työhyvinvoinnin seurantaan ja sen kehittämiseen. Työyhteisön hyvinvoinnin tikkataulu (liite 3) ja Oman työhyvinvoinnin tikkataulu (liite 4) ovat mielestäni selkeitä, helposti täytettäviä ja paljon informaatiota antavia työkaluja, jotka työyhteisö voisi ottaa täytettäväkseen esimerkiksi kolme-neljä kertaa vuodessa. Oman näkemykseni mukaan olisi hyvin mielenkiintoista seurata työhyvinvoinnin tilaa pidemmällä aikavälillä ja pohtia, millaiset tilanteet vastauksiin on vaikuttanut. Näiden avulla työyhteisö voisi pohtia, olisiko työhyvinvointityöskentelyssä syytä muuttaa jotain.

Koska työyhteisö tiedostaa ja haluaa työskennellä työhyvinvoinnin eteen, haastaisin työyhteisöä määrittelemään konkreettiset tavoitteet omalle työhyvinvoinnilleen ja keinot, kuinka ne voisi saavuttaa. Tämä voi mahdollisesti tuntua työyhteisöstä turhalta, koska työyhteisö työskentelee jatkuvasti työhyvinvoinnin kehittämisen eteen. Konkreettisella suunnitelmalla työyhteisö voisi kuitenkin pyrkiä vastaamaan esimerkiksi haastatteluaineistosta esiin nousseisiin kuormittavuustekijöihin. Työhyvinvointisuunnitelman ei tarvitse olla rungoltaan raskas tai työskentelyn sijoittua pitkälle aikavälille. Yksinkertaisimmillaan työhyvinvointisuunnitelma pitää sisällään määritellyn tavoitteen, mikä tavoitteeseen pääsyä voi hidastaa tai estää ja mikä tukee tavoitteen saavuttamista. Tämän jälkeen työhyvinvointisuunnitelmaan määritellään jokaisen työyhteisön rooli tavoitteen saavuttamiseksi ja aikataulu, mihin mennessä tavoite pyritään saavuttamaan. Jos tavoitteen luonne vaatii pitkäaikaista työskentelyä, voi olla hyvä määritellä, kuinka tavoitteeseen pääsyä seurataan.

5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyöni tarkoituksena on ollut kartoittaa erilaisia työhyvinvointiin liittyviä näkökulmia ja toimintamalleja, työhyvinvoinnin osatekijöitä sekä tutkittavan työyhteisön työhyvinvoinnin tilaan ja sen vahvistavia ja kuormittavia tekijöitä. Olen myös pohtinut, miksi tietyt asiat vahvistavat ja miksi jotkin asiat taas kuormittavat tutkittavan työyhteisön työhyvinvointia. Mielestäni sain kattavasti selvillä näitä yllämainittuja seikkoja ja olen itse tyytyväinen opinnäytetyöni kokonaisuuteen. Opinnäytetyöni prosessi on herättänyt itsessäni halua kiinnittää entistä enemmän huomiota niin omaan kuin ympärilläni olevien ihmisten työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen. Uskon, että työhyvinvointiin liittyvät teemat tulevat kiinnostamaan minua myös tulevaisuudessa ja että tämä opinnäytetyö on ensimmäinen askel työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyvässä työskentelyssä.

Työolobarometrin (2017) mukaan ihminen käyttää työn tekemiseen ison osan valveillaolo ajastaan ja työ on elämässä yksi keskeinen tekijä, joten työhyvinvoinnilla ja työssä viihtymisellä on iso merkitys ihmisen kokonaisyhyvinvointiin. Uskotaan, että työtyytyväisyys ja työhyvinvointi ovat yhteydessä työn tuottavuuteen, joten työelämän kehittämisessä yhtenä tavoitteena on työssäjaksamisen parantaminen. Tämä taas johtaa sairauspoissaolojen vähentymiseen ja työurien pidentämiseen. (Työolobarometri 2017, 6). Vastuu työhyvinvoinnista, sen kehittämisestä ja ylläpitämisestä on koko työyhteisöllä. Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä ja sen on tarkoitus syntyä työn tekemisessä, eli arjessa. Mikäli työhyvinvointia halutaan kehittää, on toiminnan oltava jatkuvaa ja pitkäjänteistä, eivätkä yksittäiset työhyvinvoinnin ympärille rakennetut tapahtumat tai kehittämisspäivät riitä ilman seuranta- ja asioihin palaamista. Hyvinvoiva työyhteisö ja työntekijä on tuottava ja tyytyväinen, jolla on merkitystä esimerkiksi sairauspoissaoloihin ja työhön sitoutuneisuuteen.

Vaikka työhyvinvoinnista puhutaan tällä hetkellä paljon ja sen kehittämiseen on olemassa valtava määrä valmista, käytettävää materiaalia, työhyvinvointiin liittyvät asiat tuntuvat silti olevan osassa työyhteisöä hyvin alkeellisella tasolla. Oletamukseni perustuu lehtien tekstiviestipalstoilla oleviin viesteihin, keskustelupal-

toilla oleviin keskusteluihin sekä epävirallisiin kyselyihin omalta lähipiiriltäni. Työhyvinvoinnin kehittämistoimina voidaan ajatella olevan kerran vuodessa pidettävät työhyvinvointipäivät ja joulun alla vietettävät pikkujoulut. Myös työohjauksen nähdään olevan osa työhyvinvoinnin kehittämistä, mutta silti osallistujat voivat kokea sen ylimääräiseksi ja toissijaiseksi työajaksi. Mikäli työ tuntuu kovin raskealta, motivaatio on hukassa ja viikon kohokohtana on vapaapäivän koittaminen, toivoisin ihmisen heräämään pohtimaan omaa hyvinvointiaan ja työhyvinvointiaan. Työhyvinvoinnin kehittämisestä ei tarvitse tehdä kuormittavaa tai paljon järjestelyjä vaativaa toimenpidettä. Ensimmäinen askel kohti parempaa työhyvinvointia on luoda ympärilleen positiivista ilmapiiriä, kehittää omalla toiminnallaan hyvää vuorovaikutusta ja kuunnella toista työyhteisön jäsentä. Tämän jälkeen työyhteisö esimiehen johdolla määrittelee omalle työhyvinvoinnille tavoitteet ja miettii keinoja, joilla tavoitteisiin voi päästä.

Mielestäni tutkimani työyhteisö on erinomainen esimerkki siitä, mihin jokaisen työyhteisön olisi syytä pyrkiä. Aina, myös tutkimallani työyhteisöllä, tulee olemaan työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä. Oleellista kuitenkin on, mikä on vahvistavien ja kuormittavien tekijöiden suhde ja halutaanko kuormittavia tekijöitä minimoida. Myös kuormittavan tekijän luonteella on merkitys, oman esimiehen esimiestaitojen puutteellisuuteen alaisen on huomattavasti vaikeampi vaikuttaa kuin esimerkiksi käytännön järjestelyihin työrauhan saavuttamiseksi. Silloin, kun toisen henkilön toiminta on kuormittava tekijänä omassa työhyvinvoinnissa, on tärkeää muistaa tarkastella aluksi omaa toimintaa ja asennetta. Kun on itse tietoinen omasta toimintamallistaan, on henkilöiden välistä vuorovaikutussuhdetta helpompi lähteä rakentamaan. Tutkimana työyhteisön kuormittavuustekijät olivat vähäiset suhteessa vahvistaviin tekijöihin. Tämä kertoo mielestäni siitä, että työhyvinvoinnin kivijalka on vahva ja tukeva. Kun taas kivijalka on kunnossa, on työhyvinvoinnissa sijaa myös kuormittaville tekijöille, lähtevät ne sitten työn muuttumisesta tai ihmisen henkilökohtaisista haasteista.

Opinnäytetyöprosessi on ollut hyvin mielenkiintoinen. Iso haaste oli jo aikaisemmin tekstissäni mainittu kaksoisroolitukseni sekä työyhteisön jäsenenä että opinnäytetyön tekijänä. Mielestäni selvisin haasteesta hyvin ja olen saanut pidettyä opinnäytetyöprosessin irrallaan omasta työstäni tai roolista työyhteisön jäsenenä.

En voi kieltää, etteikö niin sanottuja kiusauksia olisi tullut vastaan miettiessämme työyhteisönä esimerkiksi tiimityönohjauksen aiheita tai näkökulmia, tai mihin seikkoihin tiimityönohjauksessa kannattaisi kiinnittää huomiota. En kuitenkaan usko, että opinnäytetyöni yllättäisi työyhteisöä, sillä haastatteluista kävi ilmi työyhteisön yhteneväinen mielipide työhyvinvointiin liittyvistä osatekijöistä sekä työhyvinvointia vahvistavista ja kuormittavista tekijöistä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö opinnäytetyöni olisi tarpeeton työyhteisölle. Mielestäni opinnäytetyöni kokoaa kattavasti työyhteisön ajatuksia sekä työyhteisöä vahvistavia ja kuormittavia tekijöitä ja on siten hyvä työväline työhyvinvoinnin kehittämisen jatkamiseen. Kuten olen jo aiemmin tekstissäni todennut, työhyvinvointi on aina kesken ja vaatii jatkuvaa huomioimista. Tästä syystä tällä hetkellä vallitsevaan hyvään tilanteeseen ei voi tuudittautua, vaan työyhteisön täytyy jatkaa ja meneillään olevaa erinomaista työskentelyä niin jokaisen työyhteisöön kuuluvan kuin työyhteisön työhyvinvoinnin eteen.

LÄHTEET

Docendum. Työhyvinvoinnin tekijät. Viitattu 25.08.2017. <http://docendum.fi/tyo-hyvinvoinnin-tekijat/>

Eskola, J. 2007. (Teema)haastattelututkimuksen toteuttamisesta. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.). 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopainos

Husman, K. 2006. Työterveyslainsäädäntö. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. 2007. Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes Print

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitu toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi

Manka Marja-Liisa, Kaikkonen Maija-Leena, Nuutinen Sanna. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. 2007. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum pro

Mäkitalo, J. & Launis, K. 2006. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Teoksessa Antti-Poika, M., Martimo K-P. & Husman, K. (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim

Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo I. 2010. Puun ja kuoren välissä. Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 31. Tampere: Juvenes Print Oy

Riskienhallinta ja turvallisuussuunnittelu. Opas sosiaali- ja terveydenhuollon johdolle ja turvallisuussuunnittelijoille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:15. Viitattu 1.9.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112106/URN%3ANBN%3Afi-fe201504226148.pdf?sequence=1>

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Shaupp, M., Koli, A., Kurki, A-L. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos.

Silius, K. 2005. Sisällönanalyysi. Viitattu 11.8.2017. http://matwww.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Silius150405.pdf

Suomen mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Lieto: Painoprisma Oy

Työhyvinvointia yhteistyöllä. Viitattu 28.08.2017. https://sykettatyohon.fi/files/tie-topankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf

Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. 2006. Toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Viitattu 1.9.2017. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf

Työolobarometri. Ennakkotiedot, syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 10/2017

Työturvallisuuskeskus. Esimerkkejä säädöksistä. Työturvallisuuslain pykälät. Viitattu 1.9.2017. [https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/terveellinen_sisilmasto/esimerkkeja_saadoksista/tyoturvalisuuslaki/tyoturvalisuuslain_pykalat](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/terveellinen_sisilmasto/esimerkkeja_saadoksista/tyoturvalisuuslaki/tyoturvalisuuslain_pykalat)

Työturvallisuuskeskus. Työsuojelu. Psykososiaalinen työkuormitus. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 15.9.2017. <https://ttk.fi/index.phtml?s=134>

Työterveyslaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vero. Syventävät vero-ohjeet. Ohjeet. Työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta verovapaana etuna. Viitattu 8.9.2017. https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/47923/tyontekijan_omaehtoinen_liikunta_ja_kul/

Viimeinen tykykirja? 2006. Toim. Paso, E., Mäkitalo, J. & Palonen, J. Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Tapiola. Art-Print Oy.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Helsinki: Tietosanoma Oy

Willber, E. 2009. Laadullisen aineiston luotettavuus. Viitattu 4.8.2017. <https://www.jyu.fi/edu/laitokset/eri/opiskelu/opiskelu-info/prosem/laadullinen>

LIITTEET

- Liite 1. Teemahaastattelun runko
- Liite 2. Salassapitosopimus
- Liite 3. Työyhteisen hyvinvoinnin tikkataulu
- Liite 4. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu

Liite 1.

Teemahaastattelun runko

Teemat jaoteltu viiteen eri teema-alueeseen, joiden alle on listattu apukysymyksiä ja -sanoja haastattelijalle.

Teema 1: organisaatio osana työhyvinvointia

- Kerro organisaation roolista työhyvinvoinnin osatekijänä; miten tukee, mitä toivoisit, onko riittävää, mikä kuormittaa, työturvallisuus ja työergonomia

Teema 2: työyhteisön merkitys työhyvinvoinnissa

- Kuvaile työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa; kuormittavuudet ja niihin puuttuminen, vahvuudet
- Kerro työyhteisön työskentelystä työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja edistämiseksi
- Kerro toiveistasi työyhteisöä kohtaan

Teema 3: esimiehen rooli työhyvinvoinnissa

- Kuvaile esimiehen työskentelyä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa
- Koetko esimiehellä olevan merkitystä työhyvinvoinnissa

Teema 4: henkilökohtainen työhyvinvointi

- Kuvaa omaa henkilökohtaista työhyvinvointiasi tilaa; mikä kuormittaa, mikä tukee, mitä keinoja käytät...

Teema 5: työ ja työhyvinvointi

- Kerro työn erityispiirteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin; mikä kuormittaa, mikä vahvistaa, omien vahvuuksien käyttö, työssä onnistuminen

Liite 2.

SALASSAPITOSOPIMUS

Teen opinnäytetyötäni työyhteisönne työhyvinvoinnista. Opinnäytetyöni aineiston kerään yksilöhaastatteluna tapahtuvana teemahaastatteluna. Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen litteroin aineiston analyysiä varten. Analyysin perusteella pyrin vastaamaan opinnäytetyöni tutkimuskysymykseen: Millainen on työyhteisön työhyvinvoinnin tila ja kuinka sitä voidaan edistää?

Opinnäytetyöprosessin jälkeen alkuperäinen haastatteluista saatu aineisto tullaan hävittämään ja lopullinen opinnäytetyö tulee löytymään Theseus-tietokannasta. Vakuutan, etten tule käyttämään haastatteluista saamaani tietoa opinnäytetyöprosessiin kuulumattomissa yhteyksissä.

Oulussa _____

Sohvi Koivu-Remes

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 3. Työyhteisön työhyvinvoinnin tikkataulu

TYÖKALUT

III Työntekijä

1. Pääverkkojärjestämme tukee hyvin työskentelyämme.
2. Voimme keskusteilla avoimesti epämielustuuksista ja virheistä.
3. Pidämme tuemme ajan tasalla työolosuhteissa.
4. Työyhteisöämme on suljossa.
5. Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty.
6. Aina voimme on "toimimme yhdestä".

Yhteensä /6

IV Osaaminen

1. Kaikille ammatin mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja oppimiseen.
2. Työyhteisöämme on tarvittava osaaminen tarvittavien saavuttamiseksi.
3. Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää työnsä.
4. Kehittösuunnitelmatamme on toimiva.
5. Henkilötä paikataan hyvällä suoritusdeksä.
6. Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita.

Yhteensä /6

V Johtaminen

1. Esimiehimme voi luottaa.
2. Esimiehimme kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia.
3. Esimiehimme on tarvittavaa tavoitteen saavuttamisessa.
4. Esimiehimme kohtelee alaisia ystävällisesti ja huomaavasti.
5. Esimiehimme antaa riittävästi palautetta.
6. Esimiehimme kykenee tekemään päätöksiä.

Yhteensä /6

VI Tiimin toimintatila

1. Olemme ehvillä siitä, mitä meillä odotetaan työyhteisöämme.
2. Voimme työskennellä itsenäisesti ja vapautta.
3. Tiimissämme tunnustetaan onnistumiset.
4. Tiimissämme jäsenet ovat motivoituneita omasta työstään.
5. Anamme toisillemme helposti myönneistä ja innoitetaan palautetta.
6. Kaikkia työyhteisöä arvostetaan tasapuolisesti.

Yhteensä /6

VII Tuoksuvoimaa ja toimintatilaa

1. Työyhteisöämme tekee mielellään yhteistyötä ja organisaation ulkopuolella.
2. Työyhteisöämme on ajan tasalla taloudellisista tilanteista ja tulevista muutoksista.
3. Työyhteisön jäsenet ottavat työnsä huomioon muiden ehtojen, parannusehdotukset palautuksen parhaimminkin tuken.
4. Toimintatilan kehittämisen jatkuvasti analyysoimme ja sopeutemme.
5. Työyhteisöämme vastaa nopeasti uusiin haasteisiin.
6. Työyhteisöämme työskentelee tuloksellisesti.

Yhteensä /6

Laske yhteen kunkin osa-alueen (I-VII) pisteet ja jaa kunkin osion yhteenlaskemasi pistemäärä kuudella. Siirrä pisteet tikkatauluun. Mieti, mitkä kysymykset saivat matalimmat arvot ja kaipaaivat näin ollen kehittämistä? Mitkä kysymykset saivat korkeimmat arvot ja miten nämä asiat saisi pysymään hyvällä tolalla?

121

TYÖKALUT

TYÖKALU: TYÖYHTEISÖN HYVINVOINNIN TIKKATAULU

I Työväyry ja elämäntilanne

1. Työväyryhuollon palvelut tukevat hyvinvointiamme.
2. Esimiehimme huolehtii työyhteisöämme jaksamisesta.
3. Työpaikalla on otettu huomioon työn fyysinen kuormittavuus esim. ergonomia.
4. Työntekijä on kiinnostunut henkilöstön hyvinvoinnista.
5. Jatkova keire ja/tai aikataulot eivät häiritse työskentelyämme.
6. Työyhteisöämme joutetaan eri elämäntilanteet huomaamaan.

Yhteensä /6

II Työ

1. Työntekijät tekevät ja ymmärtävät työyhteisöämme tavoitteet ja perustehtävän.
2. Voimme osallistaa työntekijämme keskeisten tavoitteiden asettamiseen.
3. Työntekijöillä on mahdollisuus vastata työkokonaisuudesta.
4. Työyhteisöämme on toimivat pelisäännöt.
5. Työntekijät on jaettu työyhteisössä tasapuolisesti.
6. Voimme vaikuttaa työn tekemisen aikatauluun.

Yhteensä /6

Anna pisteet jokaisesta kunkin osa-alueen veltämään. Valttämä pitää paikkansa 1 pistettä = Erittäin vähän
2 pistettä = Melko vähän
3 pistettä = Jonkin verran
4 pistettä = Melko paljon
5 pistettä = Erittäin paljon

120

Liite 4. Oman työhyvinvoinnin tikkataulu

TYÖKALUT

I Terveys ja työkyky Asteikoilla 1-10

1. Tunnen itseni fyysisesti terveeksi.
2. Tunnen itseni psyykkisesti hyvinvoivaksi.
3. Liikun säännöllisesti ja pidän huolta kunnostani.
4. Söön terveellisesti.
5. Nukuun hyvin ja riittävästi.
6. Käytän alkoholia kohtuullisesti (tai en lainkaan).

Yhteensä / 6

II Työn hallinta Asteikoilla 1-10

1. Voin työskennellä riittävän itsenäisesti ja vapaasti.
2. Koen pärjävääni työssäni.
3. Tiedän, mitä minulta odotetaan työssäni.
4. Voin vaikuttaa työhäni koskevien tavoitteiden asettamiseen.
5. Voin keskittyä riittävästi työhöni.
6. Saan riittävästi lukea työtäni suorittamiseen.

Yhteensä / 6

III Työhyväiset (työvälineet, joiden kanssa olet tökenäissää eniten) Asteikoilla 1-10

1. Työpaikallamme on hyvä ilmapiiri.
2. Voin keskustella avoimesti erilaisista asioista.
3. Autan mielelläni työvälineitäni omistamaan omissa tehtävissään.
4. Toimin aktiivisesti yhdessä työvälineitten kanssa tavoitteiden saavuttamiseksi.
5. Otan työssäni huomioon muiden esittämät parannusehdotukset.
6. Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa.

Yhteensä / 6

IV Osaaminen Asteikoilla 1-10

1. Minulla on riittävät osaamiset nykyiseen työtehtävään.
2. Haluan kehittää itseäni ja osaamistani.
3. Koen, että osaamistani hyödynnetään työyhteisössä.
4. Jaan mielelläni osaamistani muille.
5. Otan mielelläni vastaan uusia tehtäviä ja haasteita.
6. Voin käyttää työssäni osaamistani monipuolisesti.

Yhteensä / 6

Sirrä pisteet osumaksi tikkatauluun.

201

TYÖKALUT

TYÖKALU: OMAN TYÖHYVINVOINNIN TIKKATAULU

1. Täytä työhyvinvoinnin tikkataulu seuraavan sivun lomakkeen avulla.
2. Tee sen perusteella oman hyvinvoinnin suunnitelma Tavoitetähden muodossa. Mitkä ovat oman hyvinvointisi lisäämiseksi tärkeimmät kehittämätavoitteesi? Mitä hyötyä kunkin tavoitteen saavuttamisesta on itsellesi, työyhteisöllesi tai asiakkaallesi? Mikä estää kunkin tavoitteen saavuttamisen? Mitä tietoa, taitoa ja tukea tarvitset niiden saavuttamiseksi?
3. Siirrä sitten konkreettiset toimenpiteet Oman työhyvinvointisi vuosikelloon ja aseta mille aikataulu sekä keinot arvioida niiden saavuttamista!

Oman työhyvinvoinnin tikkataulu

Tähän tikkatauluun on koottu eri elämäntilanteita koskevia kysymyksiä asteikoilla 1-10. Vastaa kysymyksiin ja siirrä pisteet tikkatauluun. Jotta voit siirtää pisteet tikkatauluun, jaa kukunkin osioon yhteenlaskemasi pistemäärä kuudella.

200

TYÖKALUT

V	Itseluottamus ja motivaatio	Asteikolla 1-10
1	Tunnen omat vahvuuteni ja kehittymiskohteeni.	
2	Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin.	
3	Uskallan ilmaista oman mielipiteeni.	
4	Olen yleensä tyytyväinen työsuoritukseni tai saavutuksiini työssä.	
5	Nautin työstäni ja tunnen itseni tyytyväiseksi tehdessäni työtä.	
6	Olen mielestäni sinnikäs enkä luovuta helposti haasteellisissa tilanteissa.	
Yhteensä		
		/ 6

VI	Elämän tasapaino	Asteikolla 1-10
1	Onnistun työssäni ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.	
2	Pystyn pitämään puoliani tarpeen tullen.	
3	Pystyn solmimaan ihmissuhteita ja nauttimaan niistä.	
4	Minulla on mielekästä tekemistä vapaa-ajallani.	
5	Uskon voivani vaikuttaa elämääni.	
6	Pystyn irrotautumaan työstä vapaa-ajallani.	
Yhteensä		
		/ 6

VII	Esimiehen tuki	Asteikolla 1-10
1	Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni.	
2	Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä.	
3	Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa.	
4	Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani.	
5	Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen.	
6	Esimieheni kykenee tekemään päätöksiä.	
Yhteensä		
		/ 6

Siirrä pisteet osumaksi tikkatauluun.