

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

## Nuorisotyöntekijän osallistaminen ja työhyvinvointi nuorisotyössä

*Pia Jaatinen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma  
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(6/2020)



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

---

Tekijä: Pia Jaatinen

Opinnäytetyön nimi: Nuorisotyöntekijän osallistaminen ja työhyvinvointi nuorisotyössä

Sivumäärä: 41 ja 6 liitesivua

Työn ohjaaja: Juha Niiranen

Työn tilaaja: Siuntion kunta, nuorisopalvelut

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee työntekijöiden osallistamista nuorisotyössä ja sen mahdollista merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimus toteutettiin Siuntiossa. Siuntio on Länsi-Uudellamaalla sijaitseva pieni maaseutumainen kunta, jossa tehdään nuorisotyötä monipuolisesti kunnassa asuvien nuorten tarpeiden mukaan. Kunnan nuorisopalveluiden työntekijöistä osa oli työskennellyt tehtävissään jo pidempään ja osa lyhyemmän ajan. Työhyvinvointiasioita oli kunnassa pohdittu esimiestasolla aiemminkin ja oli nähty tarpeen selvittää tilannetta tarkemmin. Kyselyiden avulla tutkittiin Siuntion nuorisotyöntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista ja osallisuuden merkityksistä. Kunnassa koko henkilöstölle toteutettu työhyvinvointikysely kartoitti mm. työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista, kokemuksia johtamisesta ja omaan työhönsä vaikuttamisesta sekä työn sujumista yleensä. Tämän lisäksi selvitettiin nuorisopalveluiden henkilöstön osallistamiseen ja sen vaikutuksiin liittyviä ajatuksia.

Nuorisotyöntekijän osallistaminen osana työhyvinvointia on havaintojeni mukaan tutkimuksessa jostain syystä vähemmälle huomiolle jäänyt asia. Osallisuudesta puhutaan kuitenkin yleisesti alasta riippumatta paljon juuri työhyvinvointiin liittyen. Osallistaminen itsessään on nuorisotyössä sinänsä hyvin tuttu käsite jo 1990-luvulta lähtien. Nuorten osallisuus ja osallistaminen ovatkin nuorisotyössä vahvasti näkyvillä erilaisten toimintamuotojen yhteydessä.

Työhyvinvointiin panostamalla työntekijät voivat paremmin ja se tuo työnantajalle tutkitusti säästöjä, koska hyvinvoiva työntekijä myös suorittaa paremmin. Osallistaminen ja sitä kautta työntekijöiden osallisuuden kokemukset vakiintuneena osana työyhteisön käytäntöjä parantavat työhyvinvointia ja tuottavat varmemmin laadukasta nuorisotyötä. Tämä vaikuttaa nuorten käytössä oleviin palveluihin ja sitä kautta myös suoraan nuorten hyvinvointiin. Tästä syystä nuorisotyöntekijän osallistamisen onnistumiseen on tärkeää kiinnittää nykyistä enemmän huomiota kaikessa nuorisotyössä. Koko nuorisotyön alaa ajatellen henkilöstön osallistamisen lisäämisellä on mahdollista saavuttaa huomattavia etuja niin henkilöstön työhyvinvoinnissa kuin taloudellisestikin.

Tutkimuksessa saaduista vastauksista kävi ilmi, että työhyvinvointi koettiin henkilöstön mielestä tärkeänä asiana ja osallisuudella nähtiin olevan siihen vaikuttava merkitys. Myös kehityskohteita tuli selvityksen aikana esitetyissä toiveissa esiin ja näiden edelleen kehittäminen vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja parantaa henkilöstön kokemusta osallisuudestaan.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Siuntion nuorisopalveluiden henkilöstön kokemuksia omasta osallisuudestaan ja ajatuksia sen vaikutuksesta heidän työhyvinvointiinsa. Tämä tavoite toteutui hyvin ja tutkimuksessa tuli esiin henkilöstön kokemuksia. Tutkimus oli kuitenkin suppea ja osallisuuden lisääminen entisestään yhteisössä, jossa osallistaminen on jo osa johtamista, vaatisi laajempaa selvitystä ja käytännön harjoituksia rinnalleen.

---

Työhyvinvointi, osallistaminen, osallisuus, nuorisotyö, nuorisotyöntekijä, johtaminen.

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator, Degree Programme in Civic Activities and Youth Work, Bachelor 's Degree

---

Author: Pia Jaatinen

Title: Employee engagement and workplace well-being in youth work

Number of Pages: 41 and 6 attachment pages

Supervisor: Juha Niiranen

Subscriber: Siuntio municipality, youth service

---

This thesis introduces the role of employee engagement in youth work and its possible affects on workplace well-being. The research was conducted in Siuntio, which is a small rural municipality in Western Uusimaa, where youth work is performed diversely in accordance with the needs of the young residents of Siuntio. The personnel of the municipality's youth services include employees with a long work history and some with shorter ones. Workplace well-being matters had already been discussed on a managerial level previously and it was determined that the matter requires a more detailed investigation. I have gathered the thoughts and experiences of the local youth workers by conducting questionnaires concerning well-being and the significance of employee engagement. A workplace well-being questionnaire directed to the entire personnel of the municipality of Siuntio gathered results about the well-being and drive of employees, their experiences about leadership, the ability to affect their own work and general performance at the workplace. In addition, I have researched youth service employees' opinions concerning employee engagement and the affects it has.

According to my observations of the questionnaire, employee engagement was for some reason a rather neglected topic. However, employee engagement is widely discussed across different business sectors, especially in relation to workplace well-being. Employee engagement is a familiar concept in youth work and has been so since the 1990's. Youth engagement and involvement are in fact clearly displayed in different function models of youth work.

Emphasizing workplace well-being will improve the well-being of individual employees which is proven by studies to enhance employees' performance, thereby benefiting the employer. Employees' experiences of involvement created by employee engagement as a consistent part of a work community will improve workplace well-being and guarantee a higher quality of youth work. This affects the services provided for the youth, hence directly affecting the well-being of the youth. It is for this reason that successful employee engagement of youth workers requires more attention. Increasing employee engagement throughout the whole youth work industry would enable noticeable benefits both financially as well as regarding workplace well-being.

The research shows that the employees considered workplace well-being highly important and that employee engagement was considered to have a major impact on workplace well-being. Areas of improvement arouse along with the research, and further addressing them would surely affect workplace well-being and improve employees' experience of engagement.

The aim of this thesis was to find out Siuntio municipality's youth service employees' personal experiences of employee engagement and their thoughts on how it affects their well-being at work. This goal was successfully met, and the research did show the personnel's experiences. However, the research was narrow and increasing employee engagement in a community where engagement is already a part of leadership would require more extensive research and hands-on practice for support.

---

Workplace well-being, employee engagement, participation, youth work, youth worker, leadership

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | JOHDANTO .....  | 5  |
| 2     | TUTKIMUSASETELMA .....  | 5  |
| 2.1   | Resurssit tehokäyttöön .....  | 6  |
| 2.2   | Siuntion nuorisopalvelut .....  | 7  |
| 2.2.1 | Organisaatiokaavio .....  | 7  |
| 2.3   | Nuorisotyön luonne .....  | 8  |
| 3     | TUTKIMUSMENETELMÄT .....  | 10 |
| 3.1   | Siuntion työhyvinvointikysely .....                                     | 11 |
| 3.2   | Nuorisopalveluiden kyselytutkimus.....                                  | 12 |
| 4     | OSALLISTAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI .....                                  | 12 |
| 4.1   | Osallistaminen nuorisotyössä .....                                      | 13 |
| 4.2   | Työhyvinvoinnin määrittely .....  | 17 |
| 4.3   | Työhyvinvoinnin osa-alueet .....  | 17 |
| 4.4   | Osallistaminen osana työhyvinvointia .....                              | 18 |
| 4.5   | Osallistaminen osana työhyvinvointia .....                              | 19 |
| 5     | TUTKIMUSTULOKSET .....  | 20 |
| 5.1   | Siuntion työhyvinvointikyselyn tulokset.....                            | 20 |
| 5.2   | Koko henkilöstön työhyvinvointikyselyn analyysi.....                    | 23 |
| 5.2.1 | Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden työhyvinvointikyselyn analyysi ..... | 25 |
| 5.3   | Nuorisopalveluiden kyselytutkimuksen tulokset ja analysointi .....      | 29 |
| 6     | JOHTOPÄÄTÖKSET .....  | 34 |
| 6.1   | Kiire syö osallistamismahdollisuuksia .....                             | 35 |
| 6.2   | Työhyvinvoinnista tulokseen ja onnistunut osallistaminen .....          | 37 |
| 6.3   | Reliensi ja ratkaisun avaimet.....                                      | 38 |
| 6.4   | Pohdinta.....   | 40 |
| 6.5   | Jatkotutkimuksen aiheita .....  | 41 |
|       | LÄHTEET .....   | 42 |
|       | LIITTEET .....  | 44 |

## 1 JOHDANTO

Nuorisotyöntekijän osallistamisesta puhutaan mielestäni aivan liian vähän. Asia on kuitenkin merkityksellinen laadukkaan nuorisotyön kannalta. Nuorisoalalla on totuttu niukkoihin resursseihin eikä niitä vähiä olemassa olevia kannata haaskata puutteellisesti suunniteltuihin prosesseihin ja huonosti voivien työntekijöiden tuottamiin vajaisiin työpanoksiin. Nuoret ovat niin tärkeitä, että ansaitsevat enemmän.

Nuorisotyöntekijöiden osallisuuden kokemus on merkittävä osa työhyvinvointia ja sillä on vaikutuksia työyhteisöön toimivuuteen. Osallisuusteema kuuluu osaltaan hyvään johtamiseen. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä työhyvinvoinnista, valvomaan työpaikan ilmapiiriä, puuttumaan epäkohtiin ja ennalta ehkäisemään mahdollisesti ilmeneviä ongelmia.

Siuntion kunta toteutti työntekijöilleen kattavasti työhyvinvointikyselyn loppuvuodesta 2019. Analysoin opinnäytetyössäni toteutetun työhyvinvointikyselyn tuloksia. Minua kiinnosti erityisesti mikä on työntekijöiden oma kokemus työhyvinvoinnistaan ja osallistamisen vaikutuksesta siihen. Tämän selvittämiseksi toteutin lisäksi tutkimuksen, jossa käytin menetelmänä laadullista kyselytutkimusta. Tein kunnan nuorisopalveluyksikön työntekijöille kyselyn, jossa esitin tarkentavia kysymyksiä työhyvinvoinnista ja osallistamisesta.

Tässä opinnäytetyössäni tarkastelen työhyvinvointia erityisesti osallistamisen näkökulmasta. Selvitän nuorisotyöntekijöiden itsensä arvioita osallisuuden kokemuksen vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Samalla etsin työnantajaa hyödyttäviä toimivia keinoja osallistamisen lisäämiseen ja tulokselliseen toteuttamiseen osana arkityöskentelyä. Pohdin millä keinoilla työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin parhaiten kehittää osallisuuden näkökulmasta.

## 2 TUTKIMUSASETELMA

Nuorisotyössä toiminnan tehostaminen ilman merkittävää resurssienlisäystä kuulostaa houkuttelevalta, mutta onko sellainen edes mahdollista? Hyvinvoiva henkilöstö jaksaa paremmin ja enemmän, joten sitä kautta voisi olla löydettävissä piiloresursseja hyödynnettäväksi. Osallistaminen vaikuttaa vahvasti työhyvinvointiin, mutta onko osallistaminen miten tuttua nuorisotyöntekijöiden ohjauksessa?

Nuorisotyö on luonteeltaan ihmislähtöistä omalla persoonalla tehtävää työtä, joka vaatii tekijältään monen eri asian hallitsemista samanaikaisesti. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on silloin tärkeää henkilöstön työssä jaksamisen ja työn laadukkuuden vuoksi. Työntekijöiden osallistaminen lisää kokemusta työhyvinvoinnista ja sillä on silloin vaikutusta myös työn tuloksiin.

Siuntio on pieni kunta Länsi-Uudellamaalla, jonka nuorisopalveluissa toteutetaan kunnallista nuorisotyötä monipuolisesti ja aktiivisesti. Nuorisopalveluissa työskentelee ammattilaisten tiimi, joka hoitaa alueellisesti nuorisotyön palvelut kattavasti lähialueen verkostoja hyödyntäen. Nuorisopalvelut kuuluvat vapaan sivistystyön tulosalueeseen, johon kuuluvat myös kirjasto-, kulttuuri- ja liikuntatoimet.

Kunnan henkilöstölle toteutettavan työhyvinvointikyselyn avulla oli tarkoitus kartoittaa koko henkilöstön kokemuksia organisaation toiminnasta, työtyytyväisyydestä sekä myös esimiestyön onnistumisesta. Minkälaista muutosta henkilöstö toivoisi asioihin saatavan.

## 2.1 Resurssit tehokäyttöön

Nuorisotyössä kuulee usein puhuttavan resurssien puutteesta ja pienet tai pienentyneet resurssit huolettavat monia alan toimijoita. Lähinnä tarkoitetaan yleensä puutteita rahallisissa resursseissa. Varsinkin pienillä kunnilla voi olla paineita suunnata resursseja muihinkin toimintoihinsa. Pienissä kunnissa työntekijöiden laaja tehtäväkenttä voi myös syödä resursseja nuorisotyöltä, kun työntekijän on hoidettava työnsä ohella monia muitakin tehtäviä. (Nuorisotyöstä Suomessa 2020.)

Voisiko olla mahdollista saada enemmän aikaiseksi pienemmilläkin resursseilla? Jos työntekijät voivat hyvin ja toiminta on hyvin organisoitua, tavoitteellista ja suunnitelmallista, voisiko jo olemassa olevista resursseista saada enemmän tehoja irti? Nuorisotyöntekijän osallistaminen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin on mielenkiintoinen ja vähemmän tutkimuksissa huomioitu asia. Selvitin tutkimuksessani, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työhyvinvoinnista ja osallistamisesta. Löytyisikö täältä varaa kehittää työtapoja niin, että toiminnan laadukkuus ja tehokkuus samalla paranisivat?

## 2.2 Siuntion nuorisopalvelut

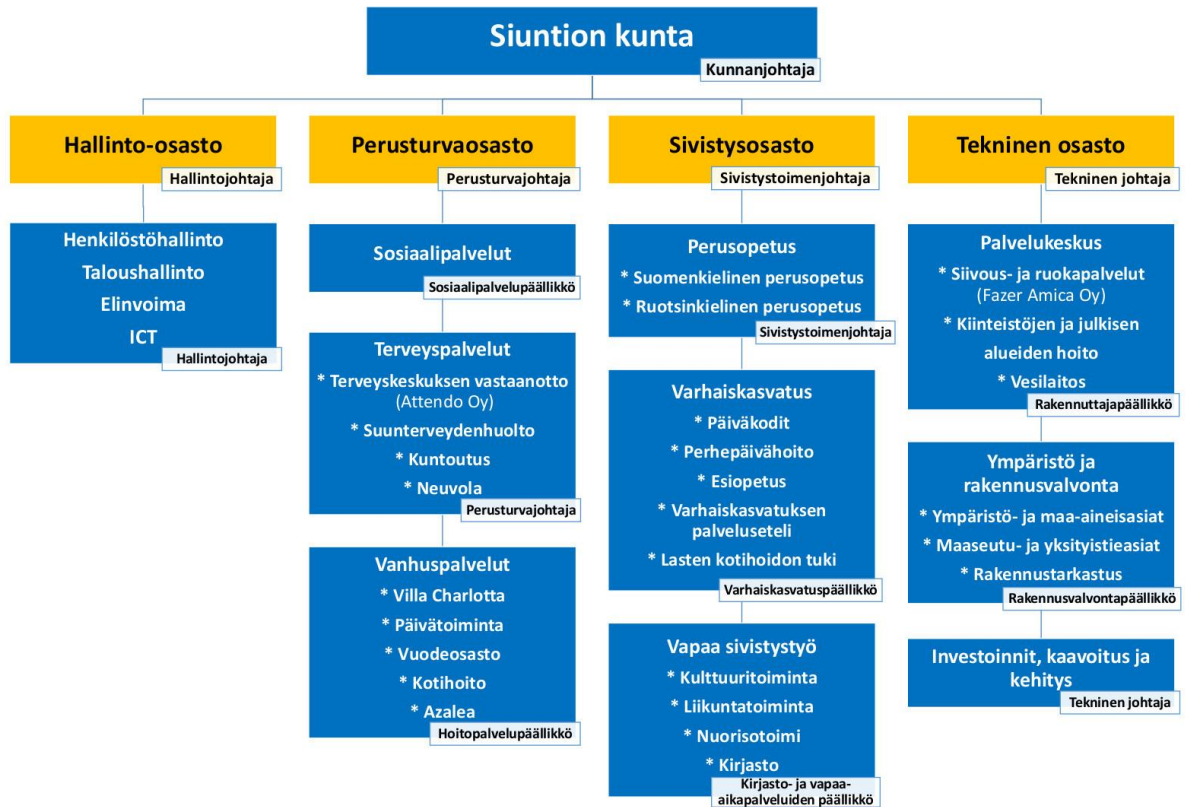
Siuntio on noin 6200 asukkaan maalaismainen pienkunta läntisellä Uudellamaalla pääkaupunkiseudun kupeessa, osittain meren rannalla. Suuremmista taajamista lähimpänä sijaitsevat Lohjan kaupunki pohjoisessa ja Kirkkonummen kunta lounaassa.

Siuntion kunta tuottaa kattavasti monipuolisia palveluita nuorille. Nuorisopalvelut ylläpitävät Suomen ainoan Walkers-nuorisotilan toimintaa (muualla maassa Walkerskahviloita), nuorisovaltuustotoimintaa, etsivää nuorisotyötä, kuntouttavaa työpajatoimintaa sekä koulunuorisotyötä. Kunnan nuorisotyö on aktiivista ja ajanhermolla olevaa tavoitteellista ja laadukasta työtä alueen nuorten hyväksi. Vaikka kyseessä on melko pieni kunta, sen nuorisotyö on resursoitu hyvin. (Siuntion kunta 2020.)

Nuorisopalveluissa työskentelee nuorisopalvelukoordinaattori, nuoriso-ohjaaja, kaksi etsivää nuorisotyöntekijää ja lisäksi Työpaja Virrassa kaksi pajaohjaajaa. Nuorisopalvelukoordinaattori toimii yksikössä nuoriso-ohjaajan ja etsivien nuorisotyöntekijöiden lähiesimiehenä. Kunnan hyvinvointikoordinaattori toimii pajaohjaajien lähiesimiehenä. Näiden lähiesimiesten ylempänä esimiehenä toimii kirjasto- ja vapaa-ajan palveluiden päällikkö sekä tämän esimiehenä sivistystoimenjohtaja. Nuorisopalveluiden työtiimi on pieni, tiivis ja koostuu osaajista, joilla on nuorisotyön taitamisen lisäksi myös monen muun alan ammattitaitoa. Viime vuosien aikana työntekijäreservissä on esiintynyt vaihtuvuutta ja tällä hetkellä puolet nuorisopalveluiden työntekijöistä on työskennellyt Siuntiossa useita vuosia ja puolet noin vuoden tai lyhyemmän ajan.

### 2.2.1 Organisaatiokaavio

Sivistysosasto on Siuntion kunnan organisaatiossa laajin tulosalue ja suurin myös henkilökunnan määrällä mitattuna. Ensisijaisesti tutkittavanani oleva nuorisopalveluiden yksikkö on osa sivistyksen tulosaluetta ja kuuluu samaan yksikköön kulttuuri-, kirjasto- ja liikuntatoimien kanssa.



Kuvio 1: Siuntion kunnan organisaatiokaavio. Grafiikka: Siuntion kunta (2020).

### 2.3 Nuorisotyön luonne

Perinteisesti nuori ihminen on nuorisotyössä saatettu hänen yksilöllistä taipumustaan tai persoonallista kiinnostustaan vastaavan harrastuksen pariin. Yksittäisten harrastusalojen juurtuminen suomalaiseen nuorisotyöhön voidaan lukea pitkälti Nuoren Voiman Liiton 1920- ja 1930-luvun tienraivaajien ansioksi. Siitä lähtien kulttuuri- ja harrastustoiminta on ollut olennainen osa suomalaisen nuorisotyön kenttää, ja toiminnan piirissä nuorten on ollut mahdollista rakentaa myönteistä minäkuvaa omia taitoja kehittämällä ja itseilmaisua harrastamalla. (Nieminen 2008, 25.)

Nuorisotyötä tehdään monesti ihan sydämellä. Työntekijöille on tärkeää pystyä vaikuttamaan nuorten hyvinvointiin, auttaa yhdessä korjaamaan kurssia ja luovimaan eteen tulevien ongelmien läpi sekä tukea ja kannustaa nuorta rohkeasti elämässään ja ratkaisuisaan eteenpäin. Parhaat mahdollisuudet nuoren tukemiseen on työntekijällä, joka itse voi hyvin. Silloin jaksaa kantaa nuoren murheita ja olla aidosti ja empaattisesti läsnä.

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan, tuntee työnsä tavoitteet, saa palautetta työstään, kokee itsensä tarpeelliseksi ja kokee myös työssään riittävästi sekä itsenäisyyttä, että yhteenkuuluvuutta. Lisäksi hän onnistuu ja innostuu työstään sekä kokee työn imua. (Työterveyslaitos 2020.)

Motivoitunut ja hyvinvoiva työntekijä, joka pääsee työssään hyödyntämään omia taitojaan ja vahvuuksiaan sekä tuntee työnsä tavoitteet, jolle annetaan palautetta työstään, joka kokee itsensä ja osaamisensa tarpeelliseksi myös innostuu ja onnistuu työssään. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen on ratkaisevan tärkeä osa niin yksittäisen työntekijän työpanokseen vaikuttamisessa kuin koko työyhteisön toimivuudessaakin. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, kokee työn imua ja kykenee paremmin suoriutumaan haastavista työtilanteista ja tekemään vaikuttavaa työtä nuorten hyväksi.

Tuloksellinen nuorisotyö vaatii tekijältään aimo annoksen empaattisuutta. Empaattisuuteen kykenevä työntekijä voi yleensä muutenkin hyvin ja viihtyy työssään. Nuorisotyöntekijän on aina sitouduttava työhönsä niin, että ainakin jollain tasolla kykenee samaistumaan nuorten asemaan. Siten hänen on mahdollista ymmärtää nuorta riittävästi ja saavuttaa työn onnistumisen kannalta merkityksellinen luottamussuhde nuoreen. Sitoutumisen intensiivisyysaste riippuu siitä, minkä tyyppistä nuorisotyötä tehdään ja mikä on tehtävän työn tavoite. Esimerkiksi etsivässä nuorisotyössä keskitytään tarkemmin nuoren tulevaisuuden hahmottamiseen ja erilaisten mahdollisuuksien kartoittamiseen. Työpajatyöskentelyssä etsitään moniammatillisesti keinoja ja asioita, joilla nuori saatellaan aluksi takaisin sujuvien arkirutiinien pariin. Nuorisotilatyöskentelyssä tarjotaan mahdollisuus yhdessäoloon ja luottavaiseen keskusteluympäristöön. Nuorisovaltuustotoiminta on demokratiakasvatusta ja vaikuttamismahdollisuuksien tarjoamista nuorille. Koulunuorisotyössä taas osallistutaan koulun arkipäivään ja pyritään tukemaan nuoren koulunkäyntiä ja tarjoamaan turvallinen aikuiskontakti tai hetken rauhoittumismahdollisuus kiireisen koulutyön keskellä.

Nuorisotyöntekijöiden oma hyvinvointi on tärkeässä osassa onnistuneiden työtulosten saavuttamisessa huolimatta siitä, missä ja millä menetelmillä nuorisotyötä tehdään. Vain hyvinvoiva työntekijä jaksaa riittävän aidosti ja empaattisesti suhtautua nuoren hankaliinkin tilanteisiin ja pystyy ratkaisukeskeisesti nuorta niissä myös tukemaan ja

ohjaamaan. Työntekijöiden työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa monin eri keinoin muun muassa hyvällä johtamisella, johon kuuluu olennaisena osana työntekijöiden osallisuuden kokemuksen varmistaminen. Tämä on kaikessa työssä tärkeää, mutta erityisen tärkeää se on empaattisuutta vaativassa humanisissa ihmistyössä, jossa työntekijän jaksaminen vaikuttaa niin suuresti saavutettaviin tuloksiin kuin se nuorisotyössä vaikuttaa.

### 3 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä käytin kvalitatiivista tutkimusmetodia, jolla tarkoitetaan ei-tilastollista tutkimusmenetelmää. Pyrin ymmärtämään vastaajien työhyvinvointiin liittyviä näkemyksiä ja tarpeita. Selvittääkseni Siuntion kunnan työhyvinvoinnin tasoa ja osallistamisen merkitystä siinä, tutkin kunnan tekemän työhyvinvointikyselyn tuloksia sekä toteutin erillisen kyselytutkimuksen nuorisopalveluiden työntekijöille. Kyselytutkimuksella kartoitin tarkemmin nuorisopalveluiden työntekijöiden omaa käsitystä työhyvinvoinnista vaikutuksineen sekä osallistamisesta ja sen kokemuksista. Lisäksi selvitin henkilöstön käsityksiä henkilöstön tämän hetkisestä työhyvinvointitilanteesta. Pyrin selvittämään mitä ovat ne asiat, jotka työyhteisössä koetaan osallisuutta lisääväksi ja miten tällaisia asioita voitaisiin arkipäivään lisätä.

**Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus** auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta (esim. yritys tai asiakas) ja sen käyttäytymisen ja päätösten syitä. Kvalitatiivinen tutkimus rajoittuu yleensä pieneen tutkittavien määrään. Tavoitteena on siis ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. Kvalitatiivinen tutkimus sopii hyvin esimerkiksi toiminnan kehittämiseen, vaihtoehtojen etsimiseen ja sosiaalisten ongelmien tutkimiseen. (Heikkilä 2014.)

Olen jättänyt kyselytutkimuksen vastaukset kokonaisuudessaan opinnäytetyöni taustamateriaaleihin, koska nuorisopalveluiden yksikkö oli pieni ja osa vastaajista oli äidinkieleltään ruotsinkielisiä, jolloin mielestäni vastaukset ja vastaajat olisi todennäköisesti ollut liian helppoa yksilöidä. Olen myös vastauksia analysoidessani tarkoituksettisesti sekoittanut vastausten järjestyksen sekä muuttanut kieliä sen verran, ettei vastaajan mielipidettä voi tunnistaa. Näillä toimenpiteillä olen saanut säilytettyä vastaajien anonymiteetin, eikä yksittäistä vastaajaa voi tämän opinnäytetyön vastauksista tunnistaa.

Opinnäytetyöni suunnitelmaan kuului alun perin myös keväällä 2020 fasilitoitava työpajaosuus työhyvinvointi- ja osallisuusteemaan liittyen, missä aiheeseen ja nuorisopalveluiden tilanteeseen olisi perehdytty henkilöstön kanssa tarkemmin sekä kehitysorientoituneesti. Tarkoituksena oli käydä erilaisin harjoituksin läpi osallistamisen keinoja ja merkitystä työhyvinvoinnin kokemisessa sekä pohtia yhdessä uusia tapoja niiden lisäämiseen työyhteisössä. Tätä en pystynyt välttämään koronaviruspandemiasta johtuvan poikkeustilanteen takia toteuttamaan, sillä kunnan palveluja suljettiin ja henkilöstön resurssit oli sidottu tiukasti muuttuneen tilanteen hallitsemiseen ja uusiin työtapoihin orientoitumiseen. Covid-19 aiheutti yhteiskunnan toiminnoissa ennennäkemättömän kaaoksen, jossa uuteen tilanteeseen sopeutuminen vei kunnassakin henkilökunnalta paljon ylimääräistä aikaa ja voimia.

### 3.1 Siuntion työhyvinvointikysely

Siuntion kunta toteutti työhyvinvointikyselyn loppuvuodesta 2019, jonka vastausaika oli 2.12.2019 – 17.12.2019. Kysely toteutettiin sähköisenä ja siihen vastasi kaikkiaan 184 työntekijää Siuntion 270 työntekijästä. Vastausprosentti oli näin ollen hyvä, 68,1 %. Tutkimus toteutettiin Kevan valmiilla verkkotyökalulla ja sen toteutti Siuntion kunnan henkilöstöosasto. Mikäli vastaajia on ollut vähemmän kuin 5, raportointia ei ole tehty. Kysymyskohtaisia jakaumatietoja on eritelty silloin, kun vastaajia on ollut vähintään 20 kpl. Vastausasteikkona käytettiin viisiportaista asteikkoa:

5 = täysin samaa mieltä

1 = täysin eri mieltä

Kyselytutkimuksen verkkotyökalun toteuttanut Keva on Suomen suurin eläkevakuuttaja, joka vastaa kuntien, valtion, kirkon ja Kelan työntekijöiden eläkeasioista (Keva 2020).

Työhyvinvointikyselyssä oli yhteensä 29 kysymystä, jotka on jaoteltu seuraavien kuestion alaotsikon alle:

- työn sujuminen työyhteisössä
- työtehtävät ja omat voimavarat
- työhön liittyvät tuntemukset
- lähiesimiestyö
- työnantajan toiminta
- asiakkaat ja yhteistyö

Edellisten osioiden lisäksi kyselyyn on liitetty kolme omavalintaista kysymystä häirintään ja työpaikkakiusaamiseen liittyen.

### 3.2 Nuorisopalveluiden kyselytutkimus

Toteutin nuorisopalveluiden työntekijöille kyselytutkimuksen, jolla hain tarkentavia ja yksityiskohtaisempia vastauksia sivistystoimen nuorisopalveluyksikön työntekijöiden käsitykseen työhyvinvoinnista ja osallisuuden kokemuksista. Toteutin kyselyn Microsoft Forms-palvelulla. Kyselyssä oli seitsemän pakollista kysymystä ja yksi vapaaehtoinen kysymys. Kaksi kysymyksistä oli strukturoitua monivalintakysymyksiä, loput viisi olivat avoimia kysymyksiä. Kysymykset jakautuivat selvitykseen työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksista sekä osallisuudesta ja sen vaikutuksista. Monivalintakysymykset käsitelivät lähemmin työyhteisön nykytilaa. Lähetin vastaajille linkin kyselyyn sekä sähköpostilla, että WhatsAppilla, jolloin vastaaminen oli mahdollista tietokoneen lisäksi myös mobiililaitteella. Tämän ajattelin helpottavan kyselyyn vastaamista ja toivoin sen näin nostavan vastausprosenttia. Kysymykset oli suunniteltu täydentämään Siuntion kunnan toteuttamaa laajempaa työhyvinvointitutkimusta, joka keskittyi tarkemmin työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja esimiestyöhön. Itse toteuttamallani kyselyllä pyrin selvittämään nuorisotyöntekijöiden käsitystä omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista asioista, yksikkönsä toimista työhyvinvoinnin eteen sekä osallistamisen vaikutuksesta omaan työhyvinvointiin.

Kaikkiaan Siuntion nuorisotoimelle suunnattuun kyselytutkimukseeni tuli vastauksia kuusi kappaletta, vastausprosentin ollessa näin 100 %. Olin tyytyväinen vastausten sisältöön, sillä niistä oli nähtävissä, että vastauksia oli huolella pohdittu. Vastauksista kävi myös ilmi, että työntekijän osallistamista pidettiin tärkeänä osana työhyvinvointia. Olin etukäteen ajatellut haluavani selvittää työntekijöiden omiin konkreettisiin kokemuksiin perustuvia ajatuksia ja tämä toteutui kyselyssä hyvin.

## 4 OSALLISTAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Osallistaminen on kiinteä osa kaikkea nuorisotyötä, mutta nuorisotyöntekijöiden itsensä osallistaminen ei ehkä ole niinkään suunnitelmallista ja säännönmukaista. Todennäköisesti on sattumanvaraista, millä työpaikoilla esimiehet käyttävät laajemmin osallistamisen menetelmiä työntekijöitään ohjatessaan ja motivoidessaan sekä se, minkä asteisena osallistaminen tapahtuu. On myös hyvin mahdollista, ettei joillain

työpaikoilla nuorisotyön yhteydessä työntekijöitä osallisteta lainkaan. Kyseessä ei ole yksinkertainen prosessi, vaan enemmän aikaa ja suunnitelmallisuutta esimieheltä vaativa käytäntö. Osallistamisen aloittamisen avuksi on saatavissa erilaisia työkaluja ja ohjeistuksia, joista esittelen tässä työssä yhden yksinkertaisen ja helppokäyttöisen mallin, Suomen Nuorisoseurat ry:n Osallisuusportaati -työkalun. Osallisuusportaati on kehitetty nuorisotyöhön, mutta se sopii hyvin käytettäväksi myös seurojen, yhdistysten tai nuorisotyöntekijöiden osallistamisen tutkimiseen. Tämä malli on yksinkertaisuudessaan herättävä, mutta ei korjaa kaikkia asioita hetkessä vaan kohentaa niitä hiljalleen. Osallistavamman työtavan käyttöönotto olisikin nähtävä prosessina, jossa työyhteisön tekemistä hiotaan yhdessä kohti suuntaa, jossa työntekijällä on enemmän vastuuta ja sananvaltaa oman työnsä suunnitteluun liittyen.

Työhyvinvointi tai työpahoinvointi vaikuttaa paljon siihen, kuinka motivoitunut ja tuottelias työntekijä pystyy olemaan ja kuinka laadukasta tuotettu työ on. Hyvinvoivan työntekijän on mahdollista sitoutua, innostua työstään ja saada paljon aikaiseksi pysymällä itse kuitenkin samalla työkuntoisena.

#### 4.1 Osallistaminen nuorisotyössä

Nuorisotyössä on totuttu osallistamiseen ja aihe on monille alalla työskenteleville jo ennestään hyvin tuttu. Nuorisotyöntekijöiltä odotetaan osallistamisen taitoa lähes tehtävissä kuin tehtävissä, sillä sen ajatellaan liittyvän yleisesti muun muassa nuorten hyvinvointiin ja voimaantumiseen. Olen itse työskennellyt yli 20 vuotta monipuolisesti erilaisissa nuorisoalan tehtävissä. Oman kokemukseni mukaan osallistamiseen liittyy paljon mittavia haasteita. Nuorisotyöllinen työskentelyote pitää jo lähtökohtaisesti sisällään nuorten kuulemisen, mutta kun kuulemisesta pitäisi siirtyä askel eteenpäin kohti nuorten itsenäisempää toimijuutta, menee monella ammattilaisellakin herkästi sormi suuhun. Haaste liittyy näkemykseni mukaan siihen, että toteutunut osallistaminen vaatii ohjaajalta huomattavan paljon aikaa sekä kypsyttä ja näkemystä tavoitteista. Ohjaajien valmiiksi nuorille suunnittelema ohjelma taas on käytännössä helppompaa ja nopeampaa viedä läpi. Suomen Nuorisoseurat ry on asiaa pohtiessaan toteuttanut selkeän Nuorisoseurojen Osallisuusportaati -työkalun, jonka avulla voi arvioida oman toimintansa osallisuuden tasoa. Portaissa osallisuus lähtee liikkeelle osallistumattomuudesta ja näennäisosallisuudesta ja kapuaa aina todelliseen ja kannustettuun osallisuuteen asti. Työkalu on hyvin selkeästi toteutettu ja siitä on helppo vertailla

oman toimintansa osallisuuden tasoa. Mittaria voi helposti soveltaa nuorisotyöntekijän osallistamisen lisäämiseen.

Nuorisoseurat ry:n Osallisuusportaat on työkalu, jonka avulla seuratoimijat voivat peilata osallisuuden toteutumista omassa nuorisoseurassa ja lähiyhteisössään. Tavoitetilana ei ole automaattisesti pyrkiä ylimmälle portaalalle, vaan portaat toimivat arvioinnin ja tavoitteenasettelun tukena. Yksittäisen nuorisoseuran eri osa-alueet voivat sijoittua eri portaille. Työskentelipä kunnassa, järjestössä tai seurakunnassa ja olipa kohderyhmäsi lapsia, nuoria tai aikuisia, Osallisuuden työkalupakki -työpaja on tarkoitettu sinulle. Työpajassa kuulet Nuorisoseurojen kokemuksia osallisuudesta ja osallistavista menetelmistä käytännössä eri ikäisten toimijoiden kanssa. Rakenna omaan työhösi osallisuuden portaat. (Suomen Nuorisoseurat ry 2016.)

Osallisuuden arviointi tai toimintatapojen muuttaminen ei tietenkään ole ihan yksinkertaista varsinkaan silloin, kun on kyseessä työyhteisö, jossa samat ihmiset ovat työskennelleet pitkään ja toimintatavat vakiintuneet johonkin malliin. Toimintatapojen muuttaminen osallistavampaan suuntaan voi olla hankalaa myös tilanteessa, jossa esimiehet eivät ole vielä tutustuneet osallistamiseen lähemmin, tai sitä löydy lainkaan heidän keinovalikoimastaan. Nuorisoseurojen Osallisuusportaat on yksinkertainen ja toimiva malli, missä jokaisen proseduurin kohdalla voidaan helposti määrittää tekijöiden tai osallistujien osallisuuden taso. Kun tämä on selvillä, voidaan osallistavassa hengessä yhdessä pohtia millä keinoin osallisuuden tasoa saataisiin nostettua seuraavalle tasolle.

Osallisuuden tunteen syntymiseksi on tärkeää, että osallistuminen tuottaa joitakin konkreettisia tuloksia. Vuonna 2000 tehdyssä osallisuutta koskevassa valtakunnallisessa kyselyssä, niin sanotut vaikuttajanuoret kertoivat oppineensa järjestämään tapahtumia ja tilaisuuksia sekä hankkineensa muita opiskelussa ja työelämässä tarvittavia taitoja. (Paakkunainen ja Myllyniemi 2004.)

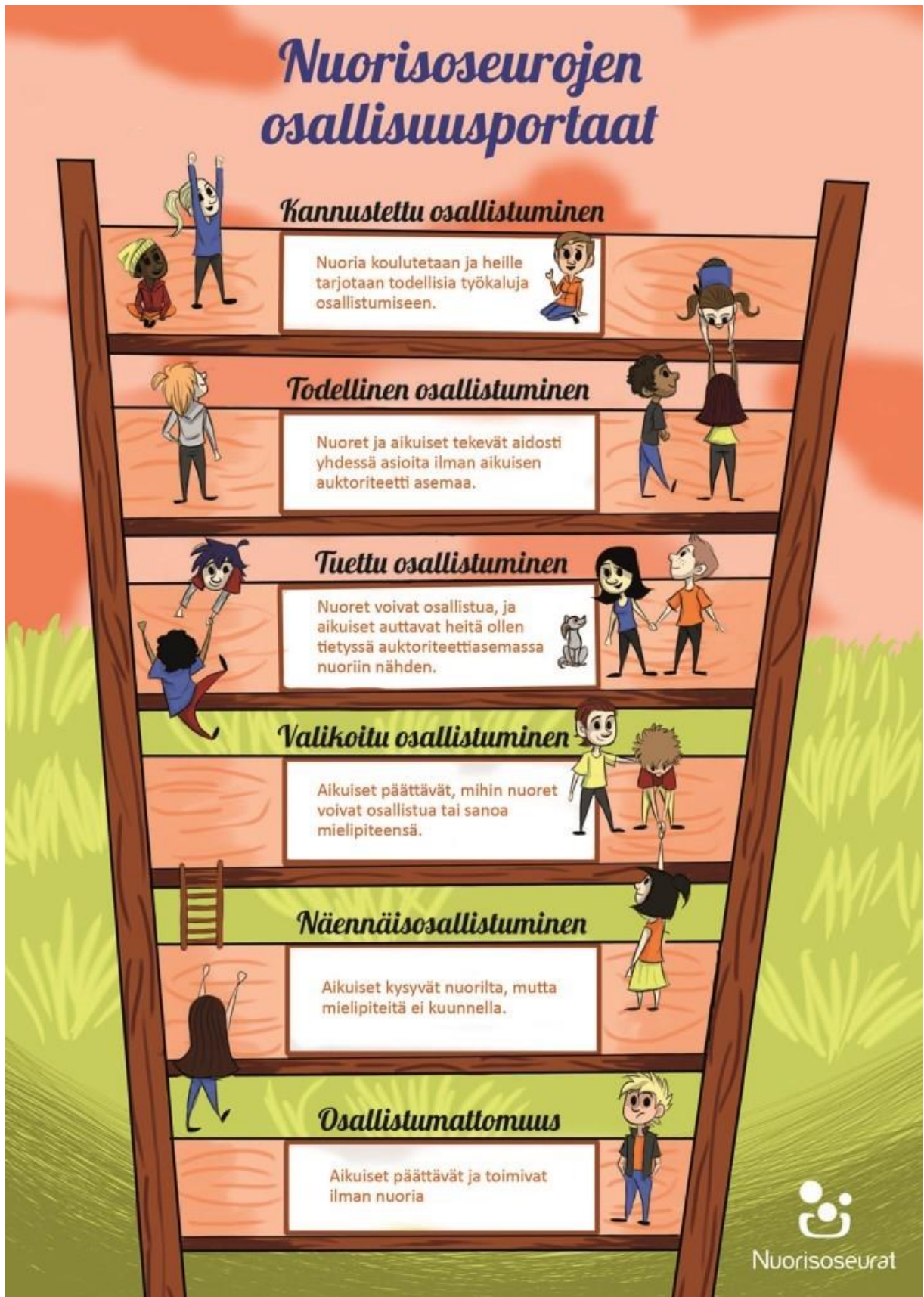
Lisäksi he olivat oppineet ymmärtämään, miten kunta ja päätöksenteko toimivat. (Horelli & Haikkola & Sotkasiira 2008, 222–223.)

Nuorisotyöntekijöiden osallistamisessa ja osallisuudentunteen synnyttämisessä pätevät samat lainalaisuudet kuin nuorten osallistamisessa, kuten Paakkunainen ja Myllyniemi edellä esittävät. Osallistamisen on tuotettava osallistettavalle jotain konkreettista, kuten esimerkiksi hyötyä tai hyvää mieltä. (Paakkunainen & Myllyniemi 2004.)

Horelli, Haikola ja Sotkasiira lisäävät tähän, että osallistaminen lisää ymmärrystä eli toisin sanoen tekemällä oppii. Oppiminen taas voimaannuttaa ihmistä. (Horelli & Haikola & Sotkasiira 2008.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat -malli on väline työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen, kestävään kehittämiseen. Grafiikka: Janne Lahtinen/Grafi note (2009).



Kuvio 3: Osallisuusportaati. Grafiikka: Suomen Nuorisoseurat ry (2016).

## 4.2 Työhyvinvoinnin määrittely

Työhyvinvointi on STM:n määritelmän mukaan kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työpaikalla työhyvinvointia edistetään vähentämällä työn kuormitustekijöitä ja panostamalla niihin tekijöihin, jotka lisäävät työn voimavaroja ja iloa. Työhyvinvoinnin ylläpitämisestä vastaavat työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhdessä. Työnantajan tulee noudattaa lain määrittämiä velvollisuuksia.

Työntekijän vastuulla on edistää omalta osaltaan työpaikan hyvää yhteistyötä ja työilmapiiriä. Työterveyshuolto toimii työpaikan kumppanina. Työhyvinvointiin panostaminen kannattaa, sillä Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen laitettut rahat tulevat kuusinkertaisena takaisin mm. sairauspoissaolojen vähenemisenä.

Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään, vaan se vaatii suunnittelua, arviointia ja toimenpiteitä. Työpahoinvointitekijöiden poistaminen, kuten työkiireeseen puuttuminen, lisää yksilön hyvinvointia ja suoritusta vain tiettyyn rajaan saakka. Tuottavuuden nousu vaatii myös työn iloa ja imua, jota tarvitaan synnyttämään uusia ideoita ja ottamaan vastaan uusia haasteita. Työn imu vahvistuu työssä ja työpaikalla, jossa huomataan onnistumiset, annetaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja oppia uutta sekä tuetaan työtovereita. (Sotenavi 2020.)

Myös Manka & Manka peräänkuuluttaa maailmantalouden muutoksen ja globalisoinnin tiimoilta Työhyvinvointi -kirjassaan uudenlaista johtajuutta, jossa korostuu erityisesti työyhteisön jäsenten osuus ja osallisuus aiempaan autoritaarisempaan johtamistapaan verrattuna. Heidän mukaansa työhyvinvointipohjan kehittäminen eli työntekijöiden työkyvyn, turvallisen ja terveellisen työnteon merkitys tulee samalla kasvamaan megatrendien myllätessä maailmankuvaa. (Manka & Manka 2016).

## 4.3 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointi koostuu monen tekijän summasta. Osatekijänä ovat työhyvinvointiin vaikuttavat toimenpiteet, toimijat ja olosuhteet kuten työympäristö, johtaminen, tiedonkulku ja tiedotus, oikeanlainen ja yksilölle sopiva työn mitoitus ja organisointi sekä yksilön omat ominaisuudet kuten terveys ja työkyky, työyhteisötaidot ja sosiaalisuus sekä osaaminen ja kehittymismahdollisuudet. (Kauhanen 2016, 30.)

Työhyvinvoinnin tilaa määritettäessä jokaista osa-aluetta on tarkasteltava erillisenä osanaan ja selvitettävä tarkemmin mistä alueista löytyisi korjattavaa ja kehitettävää. Tarkastelussa voidaan käyttää kyselytutkimuksia, haastatteluita tai muita selvityksiä.

Työterveyshuolto toimii yhteistyössä yrityksen johdon tai työhyvinvointiasioista vastaavan henkilön kanssa. Jo ennaltaehkäiseväänkin työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat työnantajan ohjaus ja neuvonta, joten työterveyshuolto on hyvä yhteistyökumppani työhyvinvoinnin ennaltaehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa ja kehittämisessä.

#### 4.4 Osallistaminen osana työhyvinvointia

Työnantajan järjestettäväksi 4 §:ssä säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti: toimenpide-ehdotusten tekeminen työn terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi, tarvittaessa työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä toimenpide-ehdotusten toteutumisen seuranta. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, 12 §.)



Kuvio 4: Työhyvinvoinnin osa-alueet Juhani Kauhasen esittämänä. Grafiikka: Ea Söderberg (2016).

Parhaimmassa tapauksessa työnteon olosuhteet pystytään sovittamaan jokaiselle yksilölle parhaiten soveltuviksi ja samalla henkilöstön työnteoa tuetaan riittävästi erilaisin käytettävissä olevin keinoin. Hyvän johtamisen rooli korostuu olosuhteiden havainnoimisessa ja tarvittaessa oikea-aikaisessa reagoinnissa, kun epäkohtia havaitaan. Välittäminen – puuttuminen - toiminta -mallilla pääsee jo pitkälle. Työhyvinvoinnin

eteen on kuitenkin paljon tehtävissä myös ennaltaehkäisevästi. On paljon erilaisia virallisia tahoja, joiden tehtäväkenttään ja vastuisiin työhyvinvointi kuuluu. Näiden tahojen samanaikainen yhteistoiminta ja työnteon turvallisuutta ja terveellisyyttä valvovat järjestelmät takaavat työhyvinvoinnin varmistamisen jo ennen kuin tilanteet työpaikalla ovat päässeet eskaloitumaan.

Työhyvinvoinnin keskeiset kehittämisosapuolet organisaatiossa ovat: ylin johto, henkilöstöjohtaja, esimiehet, luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöstö, työterveyshuolto, eläkevakuutusyhtiö ja tapaturmavakuutusyhtiö. Kaikilla on työhyvinvoinnin varmistamisessa oma roolinsa ja kaikkia tarvitaan. Tärkeintä on kuitenkin yrityksen oma halu kehittää työntekijöidensä työhyvinvointia ja ymmärrys siitä miksi niin toimitaan. (Kauhanen 2016, 100.)

#### 4.5 Osallistaminen osana työhyvinvointia

Osallistaminen on nuorisosalalla jo hyvin tuttua ja paljon tutkittua. Osallisuus, osallistaminen, nuorilähtöisyys ja nuorten toimijuus ovat oleellinen osa nuorisotyön menetelmiä ja monessa tehtävässä ihan lähtökohta hedelmälliselle työskentelylle nuorten kanssa. Nuorisotyöntekijältä odotetaan myös nuorisotyöllistä otetta, jossa osallistaminen näkyy ja kuuluu. Nuorisotyöntekijän pitää osata osallistaa nuoria, jotta tehdään nuorten näköistä nuorisopolitiikkaa, hyvää nuorisotyötä, mielekästä ja kiinnostavaa vapaa-ajantoimintaa. Onko työntekijän omalla osallisuuden kokemuksella tässä jonkinlainen merkitys? Miten ja miksi nuorisotyöntekijää itseään pitäisi osallistaa? Miten nuorisotyötä johdetaan siten, että työntekijän osallisuus toteutuu riittävällä tasolla? Ja mikä on riittävä taso?

Hyvin suunniteltu ja toteutettu osallistava prosessi lisää yrityksen ymmärrystä omasta toiminnastaan ja ympäröivästä maailmasta. Mikä meitä odottaa tulevaisuudessa? Miten kannattaa reagoida? Mikä on organisaatiomme kyky ja halu vastata muutokseen? Mitä pitäisi tehdä ensin ja mikä voi odottaa?

Osallistaminen tarkoittaa prosessia, joka tekee osalliseksi ja aktivoi. Osallistamisen tavoitteena on mahdollistaa osallistuminen: se, että joku ottaa osaa tai on mukana jossakin. (Fountain Park Oy, 2020.)

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Siuntion kunnan koko henkilöstölle tehty kyselytutkimus tuotti paljon tietoa kunnan työhyvinvoinnin tilanteesta. Vastausprosentti oli hyvä, 68,1 %. Kunnassa on työntekijöitä yhteensä 270, joista kyselyyn vastasi 184. Yksittäisissä kysymyksissä voi olla vähemmän vastauksia johtuen siitä, että vastaaja on saattanut jättää vastaamatta kyseiseen kysymykseen. Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden yksikön vastauksia on yhteensä 9 kpl. Kyselyssä ei ollut avoimia vastausvaihtoehtoja lainkaan.

Vastausvaihtoehdot väittämiin olivat 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

### 5.1 Siuntion työhyvinvointikyselyn tulokset

Vastauksista voidaan päätellä kunnan työntekijöiden kokevan työtyytyväisyyttä useista eri asioista. Lähes kaikki vastaukset ovat keskiarvon paremmalla puolella tai reilusti paremmalla puolella. Siuntion kunnan työntekijöiden työhyvinvointikokemus on kyselystä saatujen vastausten perusteella kaiken kaikkiaan hyvällä mallilla ja ne kehittämiskohteet, joita siellä oli nähtävissä, erottuivat vastausten perusteella selkeästi.

*Siuntion koko kunnan henkilöstön vastaukset (186 kpl) työhyvinvointikyselyssä.*

|   |     |
|---|-----|
| Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä                            | 3,4 |
| Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja      | 3,6 |
| Työyhteisössäni vallitsee luottamuksen ilmapiiri                          | 3,7 |
| Olen selvillä työyksikköni tavoitteista                                   | 4,2 |
| Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin                                 | 3,2 |
| Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti | 3,7 |
| Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat   | 4,0 |
| <br>  |     |
| Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen            | 4,0 |
| Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti                        | 4,3 |
| Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi                           | 3,1 |
| Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin                                 | 3,6 |
| Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni | 3,9 |

|   |        |
|---|--------|
| Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri   | 4,1    |
| Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista                      | 3,6    |
| Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni   | 3,6    |
| Koen esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi  | 3,8    |
| Esimieheni on innostava ja kannustava   | 3,8    |
| Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen  | 3,7    |
| Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme  | 3,7    |
| Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen   | 3,1    |
| Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan  | 2,9    |
| Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä  | 3,6    |
| Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?   | 66,7 % |
| Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavoista, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? | 50,5 % |
| Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme   | 3,5    |
| Hyödynnämme asiakkailtamme saamamme palautteen työmme kehittämisessä  | 3,5    |
| En ole kokenut työssäni epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen 12 kk aikana                           | 3,6    |
| En ole kokenut työssäni seksuaalista häirintää viimeisen 12 kk aikana   | 4,7    |
| En ole kokenut työssäni väkivalta- ja uhkatilanteita viimeisen 12 kk aikana                                   | 3,7    |
| <i>Työhyvinvointikyselyn vastaukset (9 kpl) kirjasto- ja vapaa-aikapalvelujen yksikön osalta.</i>             |        |
| Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä  | 3,8    |
| Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja  | 3,9    |
| Työyhteisössäni vallitsee luottamuksen ilmapiiri  | 4,0    |
| Olen selvillä työyksikköni tavoitteista   | 4,0    |
| Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin   | 2,9    |

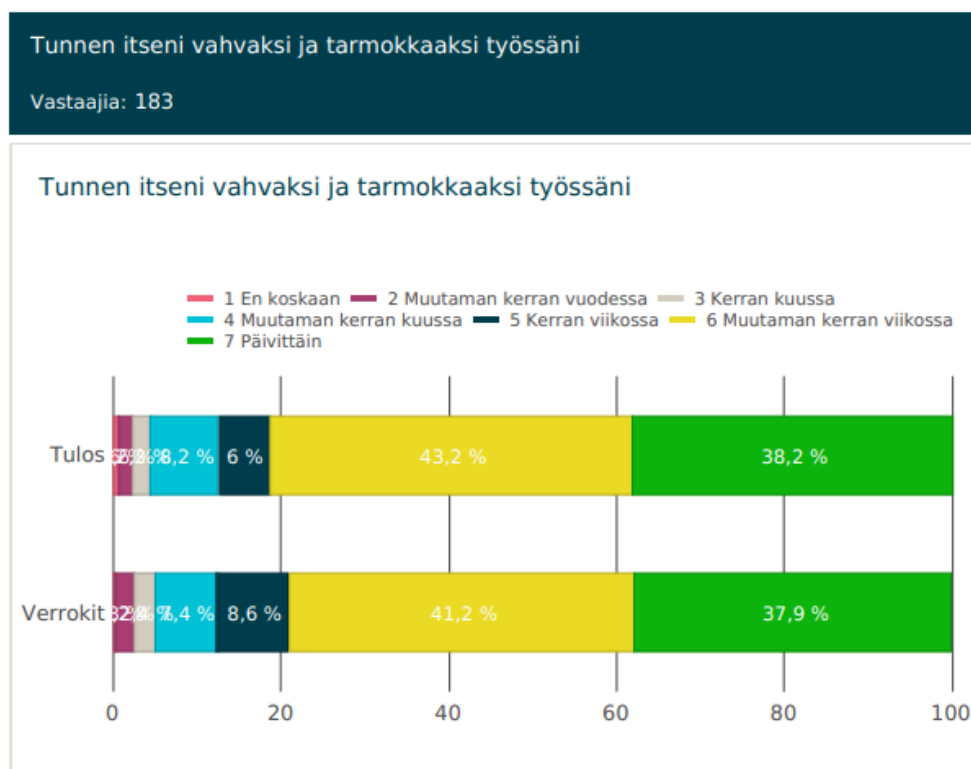
|   |        |
|---|--------|
| Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti                                     | 3,7    |
| Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat                                       | 3,7    |
| Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen  | 4,2    |
| Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti  | 4,2    |
| Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi   | 2,6    |
| Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin   | 3,3    |
| Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni                                     | 3,7    |
| Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksen ilmapiiri   | 3,8    |
| Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista                      | 2,9    |
| Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni   | 2,9    |
| Koen esimiehen toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi  | 3,1    |
| Esimieheni on innostava ja kannustava   | 3,1    |
| Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen  | 3,1    |
| Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme  | 3,7    |
| Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen   | 3,3    |
| Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan  | 2,9    |
| Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä  | 3,4    |
| Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?   | 44,4 % |
| Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavoista, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? | 77,8 % |
| Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme   | 3,3    |
| Hyödynnämme asiakkailtamme saamamme palautteen työmme kehittämisessä  | 3,6    |
| En ole kokenut työssäni epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen 12 kk aikana                           | 3,4    |

|   |     |
|---|-----|
| En ole kokenut työssäni seksuaalista häirintää viimeisen 12 kk aikana       | 5,0 |
| En ole kokenut työssäni väkivalta- ja uhkatilanteita viimeisen 12 kk aikana | 4,0 |

## 5.2 Koko henkilöstön työhyvinvointikyselyn analyysi

Koko organisaation vastauksista kävi ilmi, että kaikista työssä innostumiskysymykseen vastaajista (183) peräti 85,8 % oli innostunut työstään joko päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Vain 4,4 % oli innostunut työstään kerran kuussa, muutaman kerran vuodessa tai ei koskaan.

Seuraavissa taulukoissa näkyvät verrokkit ovat muiden kuntien vastaavista kyselyistä vastauksista saatuja keskiarvoja. Verrattavia organisaatioita on 20 ja vastaajia näissä yhteensä 2670 kpl. Vertailuaineistossa on käytetty kyselyn tekohetkellä kuluva ja kolmen edellisen vuoden vastauksia. Tämän taulukon ansiosta kyselyn teettäjällä on mahdollisuus vertailla koko maan kuntien keskiarvotuloksia oman kyselynsä tuloksiin ja arvioida tämän perusteella sijoittumistaan kuntakartalla kyseisten määreiden osalta. (Siuntio 2019.)

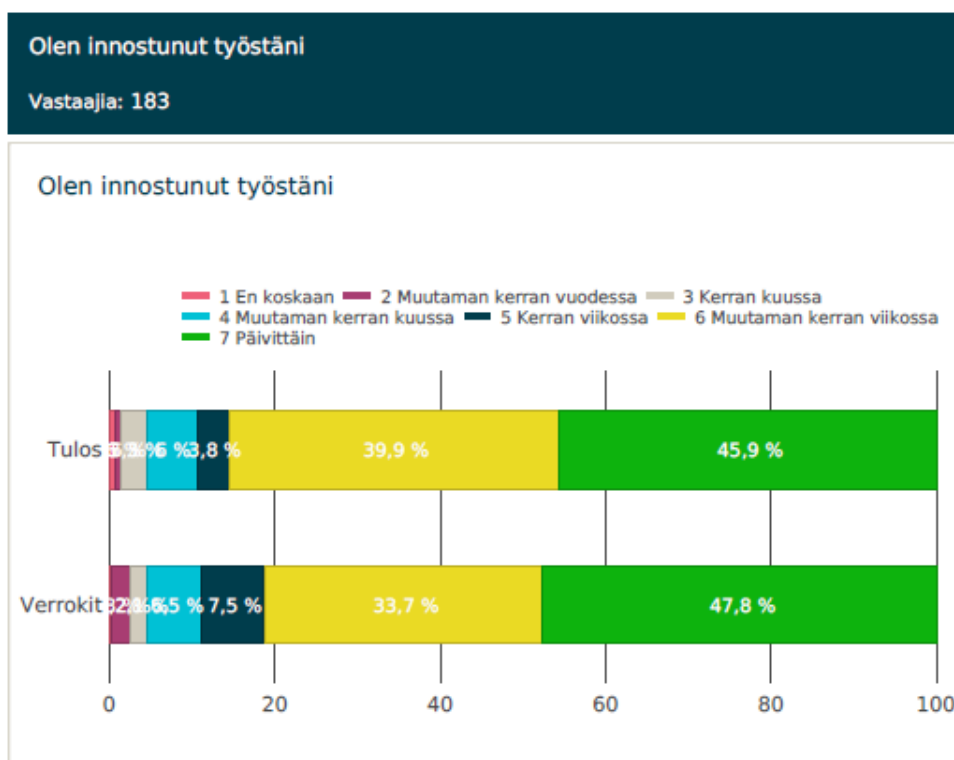


Kuvio 5: Siuntion hyvinvointikysely, koko henkilöstön vastaukset. Grafiikka: Siuntion kunta (2019).

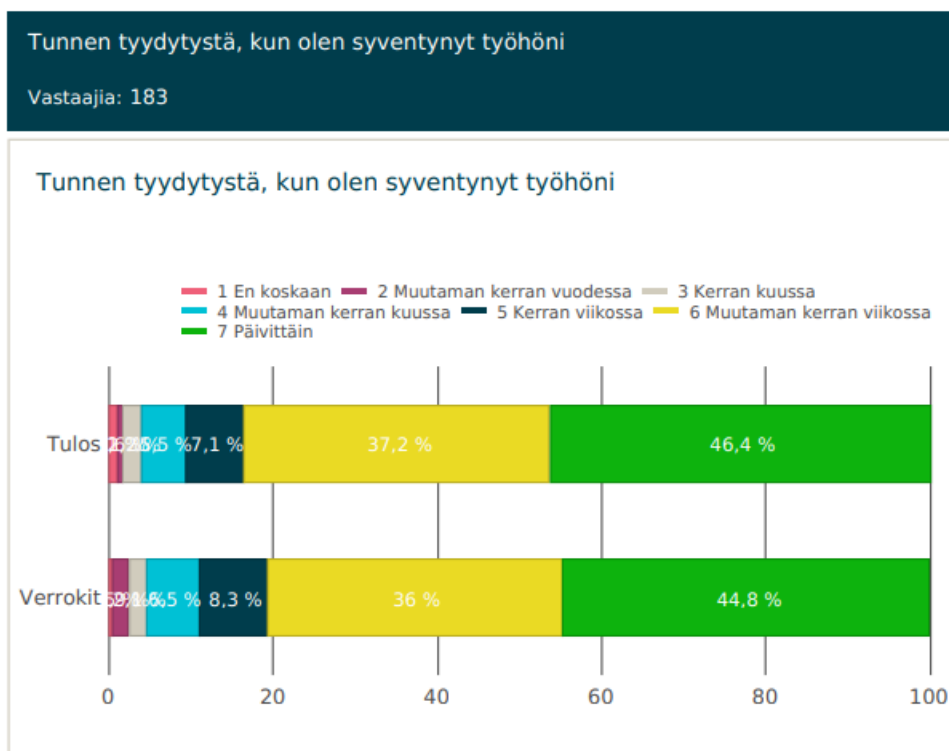
Suomen huoltosuhde heikkenee kovaa vauhtia. Yhä pienemmän työntekijämäärän pitäisi työskennellä yhä tehokkaammin ja yhä pidempään. Keskustelu on jakautunut kahtia: joko työntekijöiden selkänahasta pyritään repimään enemmän irti tai sitten työntekijöiden edustajat eivät hyväksy talouden realiteetteja. Entä jos aihetta lähestyttäisiin vaihtoehtoisesta näkökulmasta?

Työntekijöiden tuottavuutta voidaan lisätä samalla kun työuria pidennetään. Tämän voi toteuttaa kahdella tavalla. Ensinnäkin vahvistamalla työntekijöiden hyvinvointia ja aktiivisuutta lisääviä tekijöitä. Näin ihmiset haluavat ja jaksavat todennäköisesti työskennellä pidempään. Toiseksi edistämällä kulttuuria, jossa työntekijät voivat itse vaikuttaa työnsä mielekkyyteen ja ottaa vastuuta työmotivaatiostaan. Kulttuurinmuutos parantaa työntekijän tuottavuutta ajamatta häntä loppuun.

Työstään innostuneet työntekijät ovat sitoutuneempia, oma-aloitteisempia, innovatiivisempia ja innostavampia. (Harju 2020.)



Kuvio 6: Siuntion hyvinvointikysely, koko henkilöstön vastaukset. Grafiikka: Siuntion kunta (2019).



Kuvio 7: Siuntion hyvinvointikysely, koko henkilöstön vastaukset. Grafiikka: Siuntion kunta (2019).

### 5.2.1 Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden työhyvinvointikyselyn analyysi

Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden yksikön kysymyksistä saatiin monessa kohdin hyvin samansuuntaisia tuloksia kuin koko henkilöstön vastauksissakin. Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluissa nousivat esille etenkin johtamiseen (2,9) ja johtamisen avoimuuteen (3,3) liittyvien kysymysten vastaukset. Koko kyselyn heikoin saldo tuli kysymyksellä, jossa oli väite työajan riittävydestä töiden hoitoon (2,6). Lisäksi voisi tulkita perehdytyksessä olevan parantamisen varaa (3,8). Noin kolmannes vastaajista oli myös kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää työtehtävissään (3,4).

Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden osaston vastauksissa välittyi selkeästi kiire ja ongelmat eri yksiköiden välisessä yhteistyössä (2,9). Esimieheltä saatu palaute koettiin riittämättömäksi (2,9) ja koko organisaation johtamiseen oltiin myös jonkin verran tyytymättömiä (2,9).

Työhyvinvointikyselyssä kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden yksikön vastauksissa oli kuitenkin jonkin verran eroavaisuuksia verrattuna koko kunnan henkilöstön vastauksiin. Perehdytys oli sujunut kirjasto- ja vapaa-aikapalveluissa koko organisaatiota paremmin, ristiriitoja pystyttiin käsittelemään ja ratkomaan paremmin ja

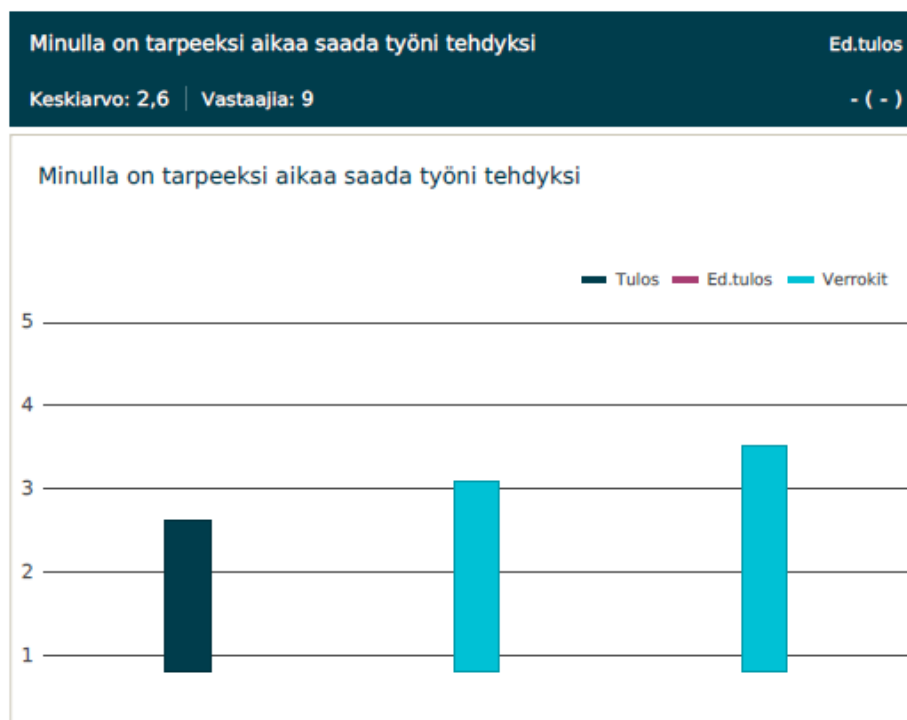
työyhteisössä vallitsi parempi luottamuksen ilmapiiri kuin mitä koko kunnan henkilöstön vastauksissa ilmeni. Työyksikön tavoitteista sen sijaan oltiin heikommin selvillä eikä yhteistyö yksiköiden välillä sujunut kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden yksikön henkilöstön mielestä niin hyvin kuin koko kunnan henkilöstön mielestä. Molemmissa analyyseissä yksiköissä toimittiin yhtä hyvin yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaan, mutta jokainen tiesi kirjasto- ja vapaa-aikapalvelujen yksikössä vähän huonommin yksikön tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat.

Mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen koettiin hieman paremmaksi kirjasto- ja vapaa-aikapalvelujen yksikössä, kun taas heikommaksi koettiin mahdollisuus käyttää omia tietojaan ja taitojaan. Aikaa työtehtävien tekoon ei ollut yhtä paljon kuin koko kunnan vastauksista ilmeni ja mahdollisuus vaikuttaa työtään koskeviin asioihin oli vähän heikompi. Hyvät voimavarat kohdata haasteita ja muutoksia olivat tässä ryhmässä hieman vähäisemmät, samoin vallitseva luottamus esimiehen kanssa oli heikompi. Esimies keskusteli riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista, -kysymys sai vähemmän vastauksia ja palautetta työssä onnistumisesta tuli vastausten mukaan vähemmän kuin koko kunnan vastausten mukaan. Esimiehen puolueettomuus ja oikeudenmukaisuus koettiin vähän heikommaksi ja samoin myös esimies koettiin vähemmän innostavaksi ja kannustavaksi kuin koko kunnan vastauksissa. Esimiehen vastuunjakaminen sopivasti työntekijöilleen oli hieman korkeammalla koko kunnan vastauksissa.

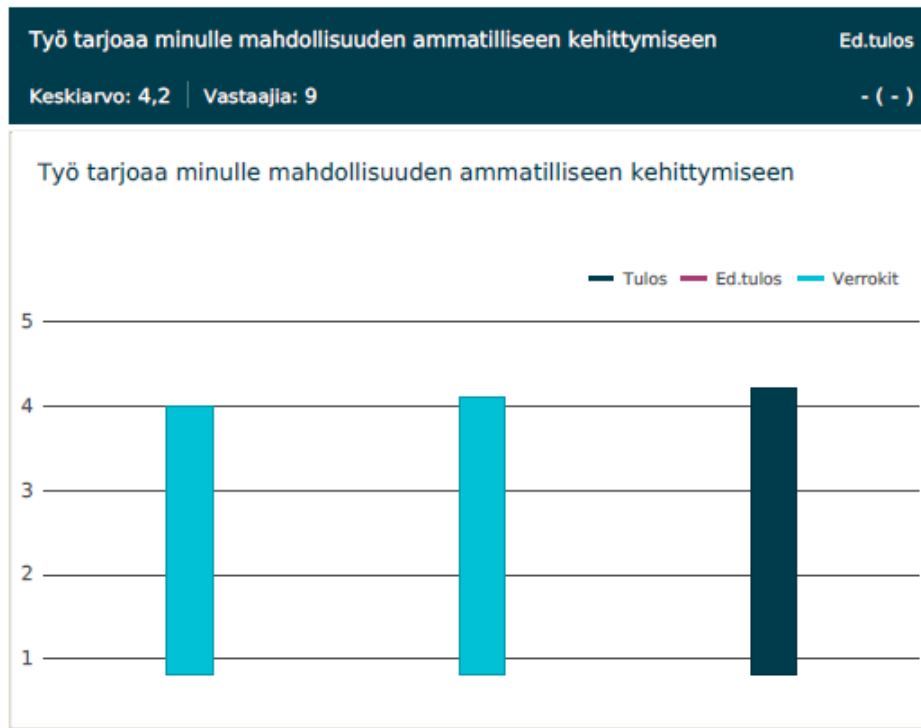
Organisaation strategiset linjaukset ohjasivat toimintaa yhtä hyvin sekä koko kunnan vastauksissa että kirjasto- ja vapaa-aikapalveluiden yksikön vastauksissa. Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen enemmän kuin koko kunnan henkilöstön vastauksissa ja johtamistapaan oltiin molemmissa yhtä tyytyväisiä. Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluissa vähän harvempi uskoi saavansa tukea työnantajaltaan, jos hänen työkykynsä olisi heikentymässä ja vain 44,4 prosenttia suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen. Koko organisaatiossa suosittelijoiden määrä oli 66,7 prosenttia. Kirjasto- ja vapaa-aikapalveluissa 77,8 prosenttia oli tietoinen toimintatavoista, joiden mukaan toimittaisiin silloin kun työntekijän työkyky olisi uhattuna, kun koko kunnan henkilöstössä vastaava määrä oli vain 50,5 prosenttia.

Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme -kysymykseen vastattiin myönteisesti koko kunnassa hieman useammin, kun taas hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen toimintamme kehittämässä, vastattiin kirjasto- ja vapaa-aikapalveluissa hieman useammin kyllä.

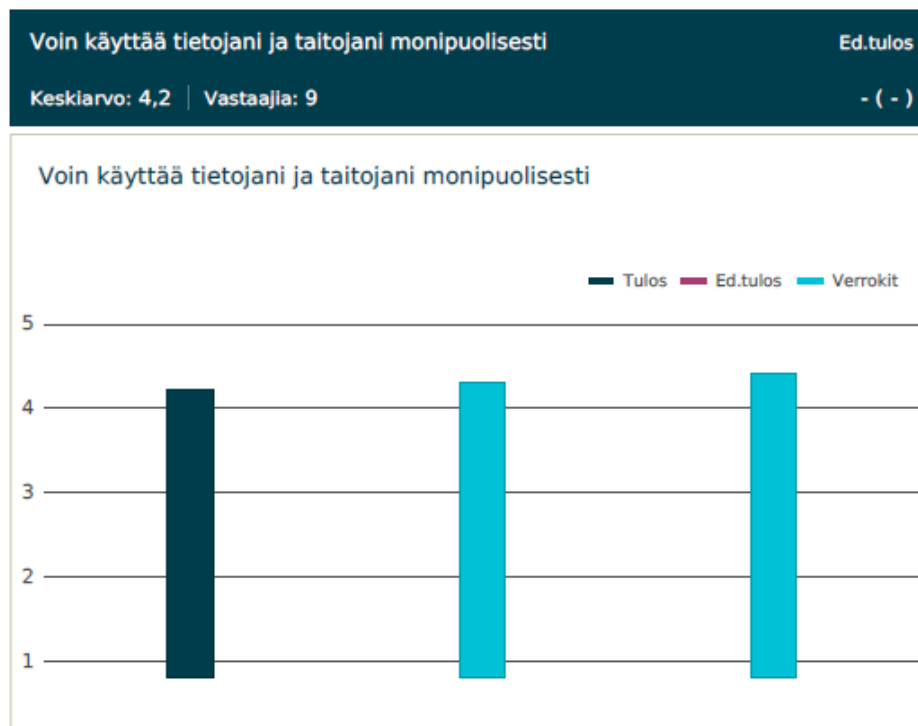
Seksuaalista häirintää ei ollut kirjasto- ja vapaa-aikapalveluissa koettu lainkaan. Väkivalta ja uhkatilanteita oli selkeästi vähemmän. Syynä saattaa olla koko kunnan tuloksissa vaikuttavat sosiaalipalvelujen henkilöstön yksikön vastaukset, sillä sosiaalityön luonne eroaa vapaa-ajan työstä paljon ja vaativiin tilanteisiin joudutaan todennäköisesti useammin. Sen sijaan epäasiallista kohtelua tai häirintää oli koettu vähän enemmän.



Kuvio 8: Siuntion hyvinvointikysely, kirjasto- ja vapaa-aikapalveluyksikön vastaukset. Grafiikka: Siuntion kunta (2019).



Kuvio 9: Siuntion hyvinvointikysely, kirjasto- ja vapaa-aikapalveluyksikön vastaukset. Grafiikka: Siuntion kunta (2019).



Kuvio 10 Siuntion hyvinvointikysely, kirjasto- ja vapaa-aikapalveluyksikön vastaukset. Grafiikka: Siuntion kunta (2019).

Vastauksissa mainittu kiire todennäköisesti vaikuttaa negatiivisesti moniin muihinkin kysytyistä kysymyksistä, joista on tullut heikot tai heikohkot pisteet kuten esimerkiksi yhteistyö yksiköiden välillä (2,9). Osallisuuteen liittyvä kysymys, jossa tiedusteltiin mahdollisuutta vaikuttaa työtään koskeviin asioihin (3,3) tuotti myös matalahkon pistemäärän. Tuen saaminen työnantajalta työkyvyn heikentyessä (3,4).

Työhyvinvointikyselyn positiivisimmat vastaustulokset löytyivät paitsi työstä innostumisesta, niin myös ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksista ja omien taitojen monipuolisesta käyttämisestä työssä. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstö kokee työskennellessään saavansa hyödyntää omaa osaamistaan, mikä lisää työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Samalla voi ajatella myös turhautumisen vähenevän, kun taidot ja osaaminen eivät kulu hukkaan, vaan henkilö saa kokemuksen itsensä hyödylliseksi tuntemisesta.

### 5.3 Nuorisopalveluiden kyselytutkimuksen tulokset ja analysointi

Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli hyvä, 100 %. Tähän oli mahdollisesti monia syitä. Kysely oli ulkoasultaan yksinkertainen ja lyhyehkö, työyksikkö on pieni ja vastaustapoja oli useampia. Vastauksia ei myöskään pyydetty sähköpostilla, jolloin vastaaminen jää odottamaan parempaa aikaa tai saattaa unohtua kokonaan. Työyhteisö on myös muutenkin aktiivinen ja hyödyntää työssään monipuolisesti tietotekniikkaa. Olin myös itse vastaajille entuudestaan tuttu, sillä olin hiljattain suorittanut kaikki kolme opiskeluihini liittyvää ammatillista harjoittelua samassa nuorisopalveluyksikössä. Uskoisin näillä kaikilla seikoilla olleen vaikutusta hyvään vastausprosenttiin sekä siihen, että kysymyksiin jakesettiin vastata niinkin kattavasti, kuin niihin vastattiin.

Kyselyn kaksi ensimmäistä kysymystä keskittyivät osallistamisen kokemukseen. Kolmas ja neljäs kysymys käsittelivät lähinnä työhyvinvointia.

#### *Kysymys 1*

##### *Miten työntekijöiden osallistaminen näkyy työyhteisössäsi?*

Vastauksista kävi ilmi, että osallisuus koetaan kokonaisvaltaisena asiana, jolla on vaikutusta hyvinkin moneen asiaan työpaikalla kuten oman työn sisältöön ja suunnitteluun sekä menetelmiin, työn sujuvuuden, johtamisen ja tulevan toiminnan arviointiin sekä itsenäiseen työskentelyyn. Parhaimmillaan esimiehen tuki nähtiin itsenäisen

työskentelyn kannustajana ja ponnahduslautana. Myös kehittämishankkeisiin, toimintaryhmiin ja verkostoihin osallistutaan kunnan nuorisotyössä. Työntekijöiden mielipiteitä kysellään ja tulosalueen päätöksiin sekä toimiin osallistuminen järjestetään mahdollisuuksien mukaan. Yhden vastaajan mukaan osallisuus Siuntion kunnassa ainakin nuorisopuolella on hyvä. Työntekijöitä muun muassa kuunnellaan ja otetaan mukaan erilaisiin työhön liittyviin kokouksiin ja myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat hyvät.

### *Kysymys 2*

*Millä keinoin ja missä asioissa työntekijöiden osallistamista voisi mielestäsi lisätä?*

Vastauksissa mainittiin monta asiaa, missä osallisuutta olisi tarpeen lisätä, kuten päätöksenteossa, toiminnan ja uusien rakenteiden suunnittelussa sekä kehittämisessä. Vastausten mukaan työntekijöistä voisi tehdä aktiivisempia toimijoita ja käyttää heidän olemassa olevaa tietotaitoaan enemmän hyväksi. Näin päätösten perusteena olisi nuorisotyötä tekevien työntekijöiden mukaan varma tieto. Vastauksissa pohdittiin myös sitä, että suunnitelmallisuuden lisääminen lisäisi samalla osallistamisen mahdollisuuksia ja että palautteen kysymiseen olisi hyvä olla vakiintuneet käytännöt. Toisaalta työntekijöiden osallisuuden tasoon oltiin myös tyytyväisiä ja toivottiin keskittyvän enemmän jo olemassa oleviin osallistamisen keinoihin.

### *Kysymys 3*

*Mainitse kolme mielestäsi tärkeintä keinoa millä työhyvinvoinnista on huolehdittu työpaikallasi?*

Vastauksissa oli listattu työhyvinvointi -päivät, joita kaikki vastaajat eivät pitäneet välttämättä niin hyvänä keinona tässä yhteydessä, liikuntasetelit, liukuva työaika, kattava työterveyshuolto, keskustelut tarvittaessa, luottamus, kannustaminen, mahdollisuus joustavasti suunnitella omaa työtä, työyhteisön toimintatapojen ja tiimihengen kehittäminen, esimiesten hyvä tavoitettavuus ja helposti lähestyttävyyys, viikoittaiset palaverit sekä mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua. Tärkeänä keinona työhyvinvoinnista huolehtimisessa pidettiin toivomusten kuuntelua sekä mainittiin myös erikseen työnohjaus, mitä pidettiin myös hyvänä keinona työhyvinvoinnin edistämässä.

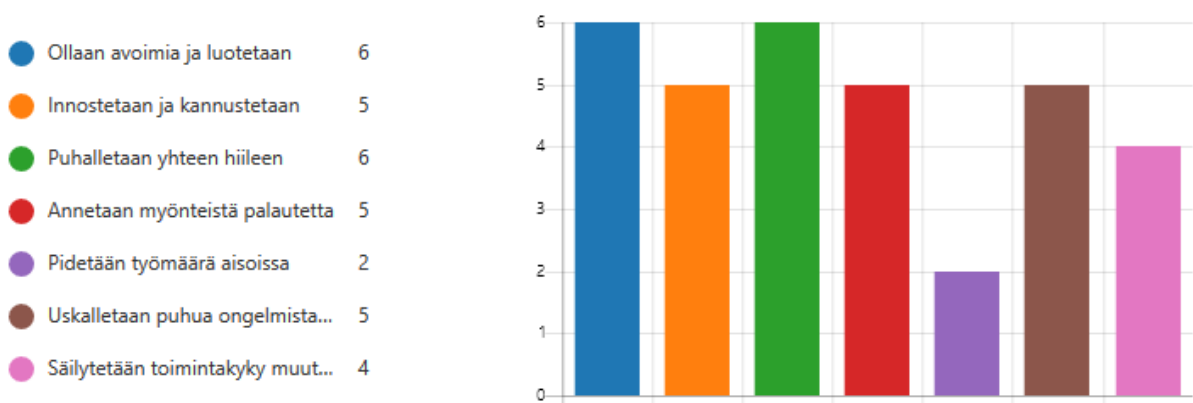
### Kysymys 4

Neljäs kysymys oli monivalintakysymys, jossa selvitettiin työyhteisön tämän hetkistä tilaa vastaajien arvioiden perusteella. Kysymyksen vaihtoehdoista kaksi oli saanut kaikilta vastaajilta merkinnän. Näitä olivat kohdat: ”ollaan avoimia ja luotetaan” sekä ”puhalletaan yhteen hiileen”. Kolme kysymystä sai viideltä vastaajalta merkinnän ja ne olivat; ”työyhteisössä innostetaan ja kannustetaan”, ”uskalletaan puhua ongelmistakin” ja ”annetaan myönteistä palautetta”. ”Toimintakyky säilytetään muutostilanteissa” -kysymykseen tuli neljä merkintää ja ”pidetään työmäärä aisoissa” -kysymykseen vain kaksi merkintää.

Selkeästi työyhteisössä on avoin ja luottavainen ilmapiiri, jossa pidetään työntekijöistä huolta ja tartutaan ongelmatilanteisiin. Työkuorman aisoissa pysymättömyys kielii kuitenkin työhön negatiivisesti vaikuttavasta kiireestä. Työn organisoinnista ja resurssoinnista voi kiireen taltuttamisen ohella löytyä korjattavaa. ”Säilytetään toimintakyky muutostilanteissa”, sai neljä vastausta. Tähän on voinut vaikuttaa Covid-19 -viruksesta aiheutunut hetken hämmennys, joka löi hyvin monet järjestelmät alussa polvilleen. Näin uusi tilanne, mihin ei missään ollut osattu täysin varautua saattoi vaikuttaa vastaajien mielikuviin. Yleisesti ottaen nuorisola on melko ketterä reagoimaan muutostilanteisiin, sillä jatkuva muutos on nuorisolalla enemmän sääntö kuin poikkeus.

#### 4. Rastita kaikki ne vaihtoehdot, jotka toteutuvat työyhteisössäsi:

##### Lisätietoja



Kuvio 11: Siuntion nuorisopalveluiden kyselytutkimuksen vastaukset, kysymys 4.

### *Kysymys 5*

Viides kysymys kartoitti työyhteisön työntekijöiden tuntemuksia työntekijöiden tilanteesta yhteisesti. Työyhteisön mielestä yksikön työntekijät pääsevät hyödyntämään vahvuuksiaan hyvin, sillä kohtaan tuli kuusi merkintää. Työyhteisössä koettiin onnistumisia työssä viiden vastaajan mielestä ja neljän mielestä työntekijät ovat motivoituneita, kokevat itsensä tarpeellisiksi ja saavat riittävästi palautetta.

Vastauksista on nähtävissä työtyytyväisyyttä, aika hyvää motivaatiota ja onnistumisen kokemuksia. Omien vahvuksien hyödyntämisen onnistuminen työtehtävissä sai merkinnän jokaiselta vastaajalta. Tästä voisi päätellä, että työtehtävät ovat oikein mitoitettuja ja mielekkäitä ja vastuuta on annettu jokaiselle työntekijälle sopivasti.

Kaikki nuorisotyöntekijät ovat työssään varmasti tarpeellisia, mutta jostain syystä 33 prosenttia vastaajista ei kokenut itseään tarpeellisiksi työyhteisössään ja sama määrä vastaajia ei kokenut saavansa riittävästi palautetta. Tähän vastaukseen voivat vaikuttaa useat syyt, kuten henkilön tehtäväkuva, henkilökohtaiset ominaisuudet tai viimeaikaiset tapahtumat, kuten hiljaisempi kausi työtehtävissä esimerkiksi vuodenaikojen takia. Asiaa voisi tutkia lisää työpajatyypeillä yhteisharjoitteilla, jossa henkilöstö saisi kuvata ja punnita omien työtehtävänsä sisältöä tarkemmin sekä myös harjoitella arvioimaan itse omien tehtäviensä onnistumista. Lisäksi voisi harjoitella antamaan sekä vastaanottamaan palautetta muille työyhteisön jäsenille.

On myös mahdollista, että vähäinen tarpeellisuuden kokemus ei kohdistu suoraan omiin työtehtäviin vaan enemmänkin työyhteisön kehittämistä eteenpäin vievien yhteisten asioiden valmisteluun ja hoitamiseen. Tässä työyhteisössä osa työntekijöistä oli ollut vasta suhteellisen vähän aikaa virassa ja osa huomattavasti pidempään, joten voi olla luonnollistakin, että oman paikan löytyminen ja ryhmän tiukempi yhteen hitautuminen vaatii pidemmän ajanjakson.

## 5. Rastita kaikki ne vaihtoehdot, jotka sopivat oman työyhteisösi työntekijöihin:

### Lisätietoja

|   |   |
|---|---|
| <span style="color: blue;">●</span> Ovat motivoituneita             | 4 |
| <span style="color: orange;">●</span> Pääsevät hyödyntämään vahv... | 6 |
| <span style="color: green;">●</span> Kokevat itsensä tarpeellisiksi | 4 |
| <span style="color: red;">●</span> Saavat riittävästi palautetta    | 4 |
| <span style="color: purple;">●</span> Kokevat onnistuvansa työssään | 5 |



Kuvio 12: Siuntion nuorisopalveluiden kyselytutkimuksen vastaukset, kysymys 5.

### Kysymys 6

#### Millä eri tavoilla työhyvinvointia voisi lisätä työpaikallasi?

Työhyvinvoinnin tilanne koettiin kaiken kaikkiaan melko hyväksi, kuten myös Siuntion kunnan koko henkilöstöä koskevassa työhyvinvointikyselyssä. Joissain vastauksissa koettiin myös osallistamista olevan jo riittävästi. Nuorisopalveluissa toivottiin kuitenkin enemmän yhteisten asioiden tekemistä, avoimempaa viestintää, tiedotuksen kohentamista, henkilöstöjohtamiseen panostusta, työntekijöiden osaamisen ja vahvuuksien vieläkin parempaa hyödyntämistä, prosessien toimivuuden parantamista ja työn tuloksen konkreettisempaa havainnollistamista. Vaikuttavuuden arviointi on aina hankalaa, mutta ei mahdotonta, kun kyseessä on ihmisten kanssa tehtävä työ.

### Kysymys 7

#### Miten osallistaminen mielestäsi vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi?

Osallistamisen vaikutus työhyvinvointiin nähtiin vastauksissa tärkeänä ja kivana asiana sekä monin tavoin vaikuttavana sekä myös muun muassa työmotivaation rakennuspalikoina. Koettiin myös, että osallistaminen motivoi tuottamaan ja kehittämään uusia ideoita työpaikkaa hyödyntämään. Osallistamisen nähtiin vaikuttavan myös työn mielekkyyteen, etenkin kun sitä sai suunnitella ja arvioida itsekin. Toisena toive tuli esiin, ettei hetkittäin tarvitsisi enää enempää osallistamista. Osallistaminen vaikutti vastaajien mukaan myös itsensä tarpeelliseksi tuntemiseen ja kuuluksi tulemiseen.

### *Kysymys 8 (Vapaaehtoinen)*

*Muita työhyvinvointiin tai työntekijöiden osallistamiseen liittyviä ajatuksia ja huomioita:*

Työhyvinvointiin panostaminen pienessä kunnassa nähtiin vaikuttavana, sillä henkilöstöä pidettiin kaiken perustana.

Kyselyn vastauksissa mainittiin usein ideointi ja kehittämistyö. Nämä oman työnsä merkitykselliseksi tuntemisen ohella lisäävät työn imua, jolla on paljon vaikutusta työn tuloksellisuuteen. Suunnitelmallisuus ja kiireen hallitseminen tuottavat myös hyvinvointia, joka vaikuttaa suoraan tuottavuuteen.

Vastauksista tuli paljon esiin ajatuksia, joilla voitaisiin esimerkiksi parantaa työhyvinvointia ja toisaalta taas joissain vastauksissa todettiin suoraan osallisuuden osalta tilanteen olevan niin hyvä, ettei olisi tarpeen tehdä mitään kohennuksia.

Esimiehen tuki koettiin tärkeänä osana työhyvinvoinnin rakentumista ja nuorisopalveluiden työntekijät vaikuttivat olevan tyytyväisiä esimiehensä tukeen.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessani selvisi kiireen olevan selkeä yksittäinen häirtatekijä osallistamisen etenemiselle ja laajemmalle käyttöönotolle. Hyvä etukäteissuunnittelu ja myös tiedottaminen koettiin kyselyssä tärkeiksi ja molemmat niistä vaativat oman aikansa. Selkeät tiedottamiskäytännöt lisäävät toimintaan ryhdikkyyttä ja avoimuutta sekä sitä kautta myös työntekijöiden luottamusta organisaatiota kohtaan. Molemmipuolisen luottamuksen parantaminen on hyvä lähtökohta osallistamisen kehittämiseksi. Vastuun jakaminen työntekijöille edellyttää luottamuksellista työskentelyilmapiiriä. Jokainen työyhteisön jäsen voikin kysyä itseltään mitä juuri minä voisin omalta osaltani tehdä yhteisen luottamuksen ilmapiirin kohentamiseksi.

Työhyvinvointikyselyn vastauksissa kirjasto- ja vapaa-aikatoiminnan osalta löytyi selkeitä merkkejä työntekijöiden tyytymättömyydestä johtamiseen ja omaan työhönsä vaikuttamismahdollisuuksiin. Lisäksi selkeä indikaattori oli työtä häirtaava kiire. Kysely ei ollut riittävän yksityiskohtainen, jotta sen perusteella pystyttäisiin yksilöimään aivan tarkasti tyytymättömyyden kohteita tai etenkin niiden syitä tai tarkempaa sijaintia. Kyselystä selvisi kuitenkin, että työhön perehdytyksessä löytyy jonkin verran

parantamisen varaa, kuin myös ristiriitojen käsittelyssä ja ratkaisemisessa. Puutteellinen perehdytys voi olla ainakin osasyynä siihen miksi työntekijät kokivat myös yhteisesti sovittujen toimintatapojen olevan hakusessa.

Kunnallisessa instanssissa on aina asioita, joita ei voi julkistaa ennen määräaikoja tai ei voi suunnitella yhdessä. Esimerkkinä tällaisesta rajoituksesta voisi olla vaikkapa hankintalaki, joka määrittelee tiukat proseduurit tarjousten aikatauluille, käsittelylle ja niiden julkistamiselle. Olennaista onkin työntekijän käsitys avoimuuden käytännöistä ja siitä minkälaisia toimintatapoja työnantaja yleisimmin noudattaa henkilöstöään informoidessaan. Avoimuus voi olla työyhteisössä läpileikkaava ja ennalta päätetty suunnitelmallinen toimintatapa, vaikka osa asioista joutuisikin odottamaan esimerkiksi valtuuston, hallituksen tai lautakuntien käsittelyä ennen laajempaa julkistamista.

### 6.1 Kiire syö osallistamismahdollisuuksia

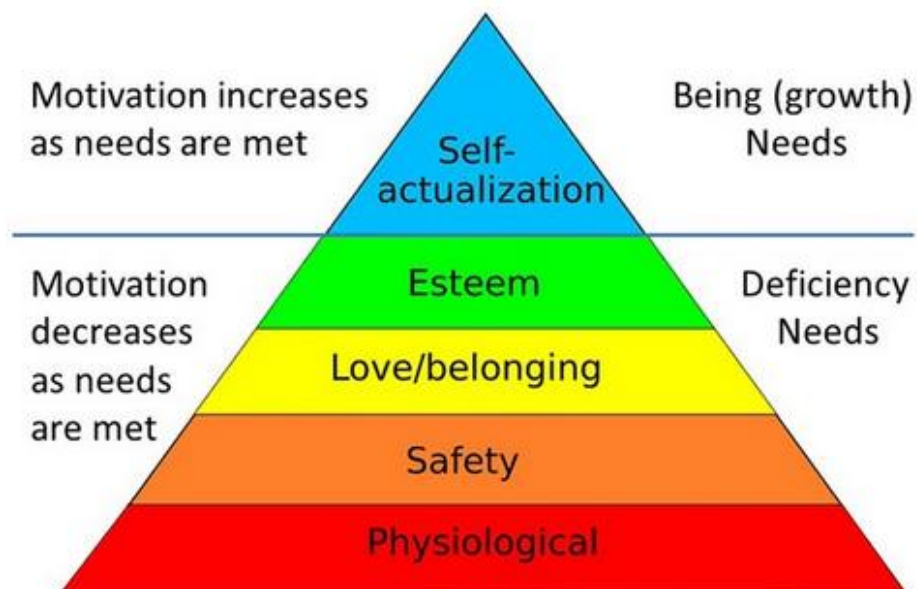
Liiallinen kiire syö esimiehen mahdollisuuksia osallistaa henkilöstöä, koska asiat täytyy saada hoidettua kiireisellä aikataululla, eikä niitä ehkä ehditä silloin suunnitella riittävästi yhdessä. Tällöin työntekijälle tulee helposti olo, ettei häntä kuunnella tai hänen mielipiteensä eivät kiinnosta vaikkei kysymys varsinaisesti olisikaan siitä. Työntekijän vaikuttamismahdollisuuksien lisäämisellä voidaan vaikuttaa vahvasti myös työmotivaatioon. Kun työntekijä pääsee kokemaan todellista osallisuutta käsillä olevaan asiaan, hän sitoutuu siihen myös paremmin. Tätä olettamusta vahvistaa se, että muun muassa Simply Psychologyn sivustolla esitetyn Maslow'n tarvehierarkian mukaan ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään, tulla hyväksytyksi, saada kunnioitusta muilta ja saada käyttää omia kykyjään johonkin. (Simply Psychology 2020.)

Edellä mainitut tarpeet tulevat tyydytetyksi silloin, kun työolot ja -tehtävät on järjestetty työntekijälle edullisella tavalla ja työhyvinvoinnista on huolehdittu asiallisesti. Tämä edellyttää työnantajalta vahvaa työntekijän osallistamista, riittävää resurssointia ja asianmukaista organisointia sekä hyvien työolosuhteiden varmistamista. Joutuipa kiire sitten riittämättömistä resursseista tai töiden puutteellisesta organisoinnista tai jostain muusta asiasta, on selvää, että kiire syö mahdollisuuksia varautua tilanteisiin ennakoiden, jolloin osallistaminenkin jää väkisin vähintäänkin puolitiehen.

Maslow'n mukaan ihmisen tarpeiden hierarkkinen järjestys on:

1. Fysiologinen tarve  
Välttämättömät elämisen edellytykset ruoka, juoma jne.
2. Turvallisuuden tarve  
Turva ja suoja
3. Yhteenkuuluvuuden tarve  
Kuuluminen johonkin ryhmään, ystävyysuhteet, rakkaus
4. Arvonannon tarve  
Kunnioitus, arvostus, hyväksyminen
5. Itsensä toteuttamisen tarve  
Osaamisensa ja kykyjensä hyödyntäminen

(Simply Psychology 2020.)



*Kuvio 13: Maslow's Hierarchy of Needs. Grafiikka: Saul McLeod (2020).*

## 6.2 Työhyvinvoinnista tulokseen ja onnistunut osallistaminen

Työhyvinvointi on monisyinen kokonaisuus, johon vaikuttavat työpaikan olosuhteiden ja johtamisen ohella myös työntekijän henkikohtaiset ominaisuudet, tarpeet ja aiemmat kokemukset. Työssä jaksaminen puhututtaa ihmisiä ja yhteisöjä nykypäivänä paljon ja syystä. Talousnäkömyien heikentyessä resurssit vähenevät samanaikaisesti, kun paineet tuloksen tekoon kasvavat. Tällä voi olla vaikutuksia työnantajien intoon panna työntekijöidensä hyvinvointiin. Kuormittumisen kasaantuessa huonosti voivat työntekijät saattaa tehdä enemmän virheitä eivätkä ehkä myöskään suorita entisellä tasollaan.

Nuorisotyöntekijän osallistaminen on vähän vieraampi aihe tutkimuksissa, mutta liittyy vahvasti jo aiemmin mainitsemaani hyvään johtamiseen. Nykyaikaiseen johtamiskäsitykseen ei liity ylhäältäpäin ohjailu ja muilla keinoin kuin työntekijöitä prosessiin osallistamalla sorvattujen päätösten käytäntöön jalkauttaminen. Nuoria lähimpänä olevat ammattitahot ja -tekijät ovat parhaiten perillä nuorten alati muuttuvista asioista, tilanteista, tarpeista ja toiveista. Samat tahot osaavat hyvin tulkita ja pukea sanoiksi suoraan nuorilta tulevan viestin eteenpäin toimitettavaksi. Tämä viesti kannattaa hyödyntää esimerkiksi silloin kun niukkoja nuorisotyön resursseja kohdennetaan. Toimivassa työyhteisössä näin varmasti tapahtuukin.

Työhyvinvointi vaikuttaa yrityksessä moneen asiaan kuten esimerkiksi kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittäviä vaikutuksia muun muassa sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen. (Työterveyslaitos 2020.)

Nuorisotyöntekijän onnistuneella osallistamisella voidaan nähdä paljon hyötyjä paitsi säästyneen rahan muodossa, kun vähäisiä resursseja ei tuhlaannu turhiin kokeiluihin ja loputtoman oloisiin pilotointeihin, myös lisääntyneenä työhyvinvointina. Työhyvinvointi kasvattaa tulosta ja nuorisotyössä se vaikuttaa nuorten palveluiden laatuun ja sitä kautta suoraan nuoriin. Jos työntekijällä on olo, ettei hän saa ääntään kuuluviin eivätkä resurssit tästä syystä kohdennu oikeaan osoitteeseen, siitä voi seurata työntekijöiden turhautumista. Epäonnistunut osallistaminen tuottaa varmimmin juuri turhautumista ja työntekijän turhautuminen syö häneltä itseltään energiaa ja voimavaroja, eikä voi olla vaikuttamatta työn laatuun. Voisi ajatella, että nuorisotyöntekijä,

jolla itsellään on hyvä kokemus osallisuuden vaikuttavuudesta ja tunne kuulluksi tulemisesta, osaisi myös omassa työssään nuorten kanssa paremmin toteuttaa osallistamista.

Työyhteisössä voidaan asiakeskeisesti yhdessä pohtia, millä asteikolla kunkin työstettävän asian kohdalla osallistamisessa ollaan menossa käyttämällä esimerkiksi Nuoriso-seurat ry:n Osallisuusportaita. Tätä tai jotain toista vastaavaa mittaria seuraamalla osallisuusasteen hahmottaminen helpottuu ja tilannekuva selkiytyy. Jokaisen tehtävän kohdalla osallistaminen ei aina välttämättä onnistu tai suju ihan täydellisesti, mutta jokaisesta yrityksestä on kuitenkin aina jotain opittavissa. Tilanteita voidaan jälkikäteen työyhteisön kesken yhdessä reflektoida ja hakea parempia ja osallistavampia toimintamalleja vastaisuuden varalle seuraavan projektin kohdalla toteutettavaksi. Hyvä osallistamisen taso on niin monitahoinen asia, ettei se ehkä yhdellä eikä kahdellakaan harjoituskerralla vielä täysin toiseksi muutu. Osallistaminen pitäisikin nähdä kokonaisprosessina, jossa tärkeintä on tiedostava halu muutokseen, visio toimivammasta työkuulttuurista ja osallistavammasta työskentelytavasta sekä niiden vaikutuksista tulokseen ja työn laatuun. Aluksi tarvitaan tietoinen päätös pyrkiä osallistamaan työntekijöitä enemmän.

### 6.3 Reliensi ja ratkaisun avaimet

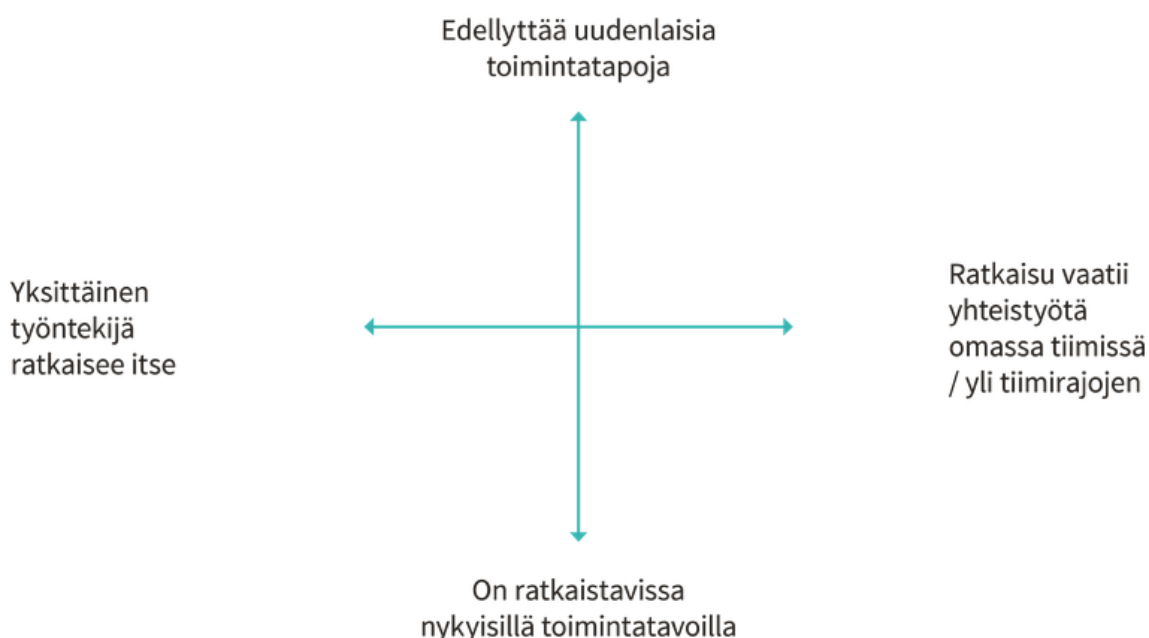
Reliensi eli muutosjoustavuus tarkoittaa työelämässä ennakointia ja sujuvaa sekä joustavaa toimintaa, jolla pystytään vastaamaan muutoksiin ja selvittämään eteen tulevat yllättävätkin tilanteet joustavasti ja fiksusti yhdessä jatkuvasti oppien sekä toimintatapoja parannellen. (Työterveyslaitos 2020.)

Työpäivän täytyessä säännönmukaisesti kiireellä, ei ennakointia ehditä harrastamaan ja työntekijät saattavat kuormittua liiallisesti. Työnteko ei ole tämän jälkeen enää sujuvaa ja mielekästä. Kyselytutkimuksenikin vastauksissa puhuttiin tulipalojen sammuttamisesta eli niin sanotusta adhoc -työkuulttuurista. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että yritetään tiukassa tilanteessa kaikin keinoin vain selvitä työtehtävistä ehtimättä kunnolla perehtyä niiden suunnitteluun ja valmistautumiseen. Tällaisella toiminnalla voi olla vaikutuksia myös työn laadulliseen kehittämiseen ja sitä kautta myös laadun epävarmuuteen. Pahimmillaan seurauksena voi olla työntekijöiden kuormittumista, negatiivisia terveysvaikutuksia ja loppuun palamista.

Hyvien ratkaisujen ja kokemusten jakamista työyhteisössä voi tehostaa esimerkiksi järjestämällä teemaviikko, jonka aikana orastavia ideoita ja toimivia ratkaisuja jalostetaan eteenpäin porukalla. (Työterveyslaitos 2020.)

Työterveyslaitoksella on malli, uusien ideoiden käyttöönottoon, jossa edellä kuvatulla tavalla löydettyt ideat ja toteutuneet ratkaisut sijoitetaan nelikenttään jatkojalostusta varten. Samalla voidaan pohtia jokaisen tilanteen kohdalla olisiko niitä siirrettävissä nelikentässä enemmän työntekijää osallistavampaan suuntaan. (Työterveyslaitos 2020.)

### TUO UUDET IDEAT YHTEISKÄYTTÖÖN



Kuvio 14: Tuo uudet ideat yhteiskäyttöön. Grafiikka: Työterveyslaitos (2020).

Työyhteisössä ryhmäyttäminen on ainakin toivottavasti tuttua yleensä silloin, kun palataan uusia työntekijöitä porukkaan. Ryhmäyttämistä voisi kuitenkin harrastaa säännöllisesti muutoinkin, sillä se auttaa ehkäisemään ennalta ristiriitoja, vahvistaa toisten ihmisten ymmärtämistä ja lisää suvaitsevaisuutta työporukan kesken. Hyvä keino nimenaan nuorisotyössä on harjoitella ja testata nuorten kanssa työskennellessä käytettäviä menetelmiä ja välineitä säännöllisesti esimerkiksi työpalaverissa. Harjoitus ei vie kovin paljon aikaa, pienimmillään muutaman minuutin tai vartin, mutta se palkitsee toimimalla välineenä ryhmäyttämisessä sekä tuomalla samalla rutiinia kyseisten

välineiden käyttöön. Nuorisotyössä henkilökunnan yhteispeli on erityisen tärkeää, jotta nuoret saavat työntekijöiltä tarvitsemansa vahvan tuen.

Toimivassa työyhteisössä on yhteinen päämäärä ja tavoite sekä selkeä työn- ja vastuunjako: jokainen tietää, mitä häneltä odotetaan työssä. Toimintatavat on sovittu yhdessä ja päätöksenteko on läpinäkyvää. Mahdolliset ristiriidat otetaan nopeasti käsittelyyn. Hyvässä työyhteisössä esimiestyö on oikeudenmukaista ja tasapuolista. (Työterveyslaitos 2020).

#### 6.4 Pohdinta

Simply Psychologyn mukaan Maslow'n tarvehierarkiassa ihmisillä on tarve tulla kuul- luksi ja ymmärretyksi, samoin on tarve saada arvostusta ja kuulua johonkin ryhmään (Simply Psychology 2020).

Hyvin toimiva työyhteisö ja ryhmä tarjoaa tukea ja ymmärrystä sekä kannattelee vai- keissa paikoissa, joten nämä oleelliset tarpeet huomioimalla on mahdollista myös li- sätä työhyvinvointia ja sitä kautta vaikuttaa tuottavuuteen. Tuottavuuden ajatellaan usein olevan pelkästään taloudellista tulosta eli sitä mikä lopulta jää viivan alle. Tuot- tavuus nuorisotyössä voi olla esimerkiksi hyvinvoivia nuoria, jotka pääsevät kunnolla elämässään alkuun vastoin käymisistä huolimatta tai pienemmät tai pienentyneet kus- tannukset nuorten ongelmien hoidossa. Tuottavuus voisi nuorisotyössä tarkoittaa myös pienempää määrää inhimillistä kärsimystä yksittäisen nuoren kohdalla, kun apu tavoittaa kohteensa oikea-aikaisesti. Nuoret tarvitsevat tukea ja turvallisia aikuiskon- takteja eikä nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointi ole tästä näkökulmasta ihan merki- tyksetön asia.

Osallistamisen opettelu vaatii työyhteisöltä paljon, mutta on lopulta hyvin kannatta- vaa, koska sillä on mahdollista saavuttaa hyviä tuloksia. Omaan työnkuvaan ja työteh- täviin vaikuttaminen lisäävät myös työhyvinvointia, kun taas vaikutusvallan vähene- minen aiheuttaa turhautumista. Työntekijöiden turhautumisen välttämiseksi on pal- jon tehtävissä. Onnistunut osallistaminen on prosessi, jota kehitetään yhdessä työyh- teisön yhteisellä matkalla. Työtapojen täydellinen muuttaminen ei onnistu hetkessä, vaan vaatii yhteisymmärrystä, tahtoa vaikuttaa asiaan ja tavoitteiden asettamista. Tyy- tyväiset hyvinvoivat työntekijät toimivassa työyhteisössä on tavoite, jonka saavuttami- nen tuottaa työniloa ja hyvinvointia kaikille osallisille.

Nuorisoalalla jatkuva muutos on enemmän kuin arkipäivää, eikä vähiten siksi, että nuorisokulttuuri muokkautuu alati kiihtyvällä tahdilla. Nuorisotyön ammattilaisilta

vaaditaan joka tasolla sopeutumista tähän. Resilientti työyhteisö tarkoittaa yhteisöä, joka kykenee jatkuvasti joustamaan, sopeutumaan, muokkautumaan ja selviämään eteen tulevista muutoksista ja vastoinkäymisistä kunnialla. Jos esimies tuntee vetävänsä perässään kivirekeä, jossa istuvat kylläntyneen oloiset työntekijät vailla uusia ideoita tai innostusta työtään kohtaan, niin resilienssiä ei siitä työyhteisöstä silloin löydy. Ratkaisu voi löytyä osallistamisesta, jolla työhyvinvointi ja työssä viihtyminen saadaan kohotettua uudelle tasolle ja työntekijät heräteltyä lempeästi horroksesta. Innostunut, idearikas ja työhönsä vahvasti sitoutunut nuorisotyöntekijä saa joka saralla enemmän aikaiseksi kuin aiemmin mainittu verrokki. Työyhteisö on ryhmä, siinä missä mikä tahansa muukin ryhmä, jolloin siihen pätevät samat lainalaisuudet kuin muihinkin ryhmiin. Samalla kun hyvä esimies osaa osallistaa ryhmäänsä ja huolehtia työntekijöistään, hän antaa heidän loistaa työssään. Monessa asiassa osallistamista voi yhteistuumiin lisätä ja harpata näin kohti entistä paremmin suoritettua laadukasta nuorisotyötä.

#### 6.5 Jatkotutkimuksen aiheita

Olisi mielenkiintoista saada tutustua laaja-alaisempiin tutkimuksiin erityyppistä nuorisotyötä tekevien nuorisotyöntekijöiden työhyvinvoinnista, sekä etenkin tällaisten poikkeuksellisten pandemia-aikojen vaikutuksista kuormittumiseen ja siitä selviämiseen. Edelleen olisi mielenkiintoista tutkia samankaltaisissa tilanteissa jo löydettyjä tehokkaita tapoja kuormittumisen ennaltaehkäisemiseen ja välttämiseen.

Olisi hyödyllistä saada myös valtakunnan tasolla tutkimustietoa toteutuneen osallisuuden vaikutuksista nuorisotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja sen vaikutuksista nuorisotyön laadukkuuteen.

## LÄHTEET

Fountain Park Oy 2020. Osallistajan opas. Miksi, miten ja sudenkuopat. (e-kirja). Helsinki: Fountain Park.

Harju, Lotta. Töissä innostuminen lisää tuottavuutta, Viitattu 7.6.2020. <http://www.skolar.fi/toissa-innostuminen-lisaa-tuottavuutta/>

Heikkilä, Tarja 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 7.6.2020. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Horelli, Liisa & Haikkola, Lotta & Sotkasiira Tiina 2008. Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76, 217–232.

Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishojelman laatiminen. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy ja tekijä.

Keva 2020. Tietoa Kevasta. Viitattu 28.4.2020. <https://www.keva.fi/tama-on-keva/keva/#c5c422dd>

Manka Marja-Liisa & Manka Marjut 2016. Työhyvinvointi. (e-kirja). Helsinki: Talentum Pro, 15–54.

McLeod, Saul 2020. Maslow's Hierarchy of Needs. Viitattu 28.4.2020. <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Nieminen, Juha 2008. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76, 21–43.

Nuorisotyöstä Suomessa. Nuorisotyön resurssit. Viitattu 7.6.2020. <https://nuorisotyosta.fi/resurssit/>

Paakkunainen Kari & Myllyniemi Sami 2004. Ohut kuntakansalaisuus ja uudet linkittäjät: nuoret kunnallisessa demokratiassa ja paikallisissa vaikuttajaryhmissä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura & Nuorisoasiain neuvottelukunta. Teoksessa Kari Paakkunainen (toim.) Nuorten ääni ja kunnantalon heikko kaiku. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura & Nuorisoasiain neuvottelukunta, 10–111.

Siuntion kunta 2019. Siuntion kunnan työhyvinvointikysely. Ei julkaistu.

Siuntion kunta 2020. Siuntion kunnan laaja hyvinvointikertomus. Viitattu 28.4.2020. <https://www.siuntio.fi/siuntion-kunnan-laaja-hyvinvointikertomus-2017-2020-liitteinen-on-julkaistu>

Sotenaavigaattori 2020. Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Viitattu 28.4.2020. <https://sotenaavigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>

Suomen Nuoriso-seurat ry 2016. Osallisuusportaati. Viitattu 28.4.2020. <https://nuoriso-seurat.fi/osallisuusportaati/>

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Viitattu 7.6.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työterveyslaitos 2020. Mitä on resilienssi? Viitattu 28.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Työterveyslaitos 2020. Toimiva työyhteisö. Viitattu 28.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>

Työterveyslaitos 2020. Tuo uudet ideat yhteiskäyttöön. Viitattu 28.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/uudet-ideat-yhteiskayttoon/>

Työterveyslaitos 2020. Tuo uudet ideat yhteiskäyttöön. Viitattu 28.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/uudet-ideat-yhteiskayttoon/>

Työterveyslaitos 2020. Työhyvinvointi. Viitattu 28.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

## LIITTEET

### LIITE 1: Työhyvinvointitutkimuksen kyselypohja.

#### Työn sujuminen työyhteisössä

1. Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä
2. Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja
3. Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
4. Olen selvillä työyksikköni tavoitteista
5. Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin
6. Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti
7. Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat

---

#### Työtehtävät ja omat voimavarat

8. Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen
9. Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
10. Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi
11. Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin
12. Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni

---

#### Työhön liittyvät tuntemukset

13. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni
14. Olen innostunut työstäni
15. Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni

---

#### Lähiesimiestyö

16. Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri
17. Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista
18. Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
19. Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi
20. Esimieheni on innostava ja kannustava
21. Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen

---

#### Työnantajan toiminta

22. Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme
23. Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen
24. Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan
25. Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä
26. Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna?
27. Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?

---

#### Asiakkaat ja yhteistyö

28. Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme
29. Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä

### Lisäkysymysvaihtoehdot

mahdollista lisätä kolme lisäkysymystä

Häirintä & työpaikkakiusaaminen

- Olen kokenut työssäni epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen 12 kk aikana.

- Olen kokenut työssäni seksuaalista häirintää viimeisen 12 kk aikana.
- Olen kokenut työssäni väkivalta- ja uhkatilanteita viimeisen 12 kk aikana.

LIITE 2: Sähköpostitse lähetetty nuorisopalveluiden kyselyn saatekirjelmä.

Hei!

Linkissä opinnäytetyöhöni liittyvä lyhyt kysely, johon vastataan nimettömänä. Kysely on tehty Microsoft Formsilla, siinä on 7+1 kysymystä työhyvinvoinnista ja osalistamisesta. Lähetän kyselyn myös WhatsAppiin, voit vastata kummalla haluat. Toivon pikavastauksia, kiitos vaivannäöstäsi!

[https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZt-rQAAAAAAAAAAAAAN\\_\\_iomph1UNFVUUjIWSUo5WU1YVE1aSDdMWFU5UTM3VS4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZt-rQAAAAAAAAAAAAAN__iomph1UNFVUUjIWSUo5WU1YVE1aSDdMWFU5UTM3VS4u)

Ystävällisin terveisin,  
Pia Jaatinen, harjoittelija

Siuntion kunta/nuorisopalvelut  
Puistopolku 1, 02580 Siuntio  
pia.jaatinen@edu.siuntio.fi  
p. 040 585 3012  
www.siuntio.fi

LIITE 3: Whatsappilla lähetetty nuorisopalveluiden kyselyn saatekirjelmä.

Hei!

Linkissä opinnäytetyöhöni liittyvä lyhyt kysely, johon vastataan nimettömänä. Kysely on tehty Microsoft Formsilla, siinä on 7+1 kysymystä työhyvinvoinnista ja osalistamisesta. Lähetän kyselyn myös sähköpostiisi, voit vastata kummalla haluat. Toivon pikavastauksia, kiitos vaivannäöstäsi!

[https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsWoyxEjajBLZt-rQAAAAAAAAAAAAAN\\_\\_iomph1UNFVUUjIWSUo5WU1YVE1aS-DdMWFU5UTM3VS4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsWoyxEjajBLZt-rQAAAAAAAAAAAAAN__iomph1UNFVUUjIWSUo5WU1YVE1aS-DdMWFU5UTM3VS4u)

Terkuin,  
Pia

## LIITE 4: Kyselytutkimuskysymykset Siuntion nuorisopalveluille

# TYÖNTEKIJÄN OSALLISTAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI NUORISOTYÖSSÄ

Osa 1

...

## OSALLISTAMINEN

Työn kehittämisen lähtökohtana on, että työhyvinvointia voidaan parhaiten edistää lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisöjen vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja sen kehittämiseen.  
(Työterveyslaitos)

1. Miten työntekijöiden osallistaminen näkyy työyhteisössäsi? \*

Kirjoita vastaus

2. Millä keinoin ja missä asioissa työntekijöiden osallistamista voisi mielestäsi lisätä? \*

Kirjoita vastaus

Osa 2

...

## TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.  
(Työterveyslaitos)

3. Mainitse kolme mielestäsi tärkeintä keinoa millä työhyvinvoinnista on huolehdittu työpaikallasi? \*

Kirjoita vastaus

4. Rastita kaikki ne vaihtoehdot, jotka toteutuvat työyhteisössäsi: \*

- Ollaan avoimia ja luotetaan
- Innostetaan ja kannustetaan
- Puhalletaan yhteen hiileen
- Annetaan myönteistä palautetta
- Pidetään työmäärä aisoissa
- Uskalletaan puhua ongelmistakin
- Säilytetään toimintakyky muutostilanteissa

5. Rastita kaikki ne vaihtoehdot, jotka sopivat oman työyhteisösi työntekijöihin: \*

- Ovat motivoituneita
- Pääsevät hyödyntämään vahvuuksiaan
- Kokevat itsensä tarpeellisiksi
- Saavat riittävästi palautetta
- Kokevat onnistuvansa työssään

6. Millä eri tavoilla työhyvinvointia voisi lisätä työpaikallasi? \*

Kirjoita vastaus

Osa 3

...

7. Miten osallistaminen mielestäsi vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi? \*

Kirjoita vastaus

8. (Vapaaehtoinen)

Muita työhyvinvointiin tai työntekijöiden osallistamiseen liittyviä ajatuksia ja huomioita:

Kirjoita vastaus