



”Oodi valmennukselle”

Työhyvinvointivalmennuksen vaikutus yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin

Nina Hirvonen

Tina Niemelä

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2020

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomikoulutus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

HIRVONEN, NINA & NIEMELÄ, TINA:

”Oodi valmennukselle”

Työhyvinvointivalmennuksen vaikutus yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin

Opinnäytetyö 38 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Marraskuu 2020

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Tampereen kaupungin kanssa, ja se oli suunnattu avo- ja asumispalvelussa työskenteleville, jotka olivat käyneet työhyvinvointivalmennuksen. Tarkoituksena oli tutkia työhyvinvointivalmennuksen merkitystä yksilölle ja työyhteisölle: mitä työkaluja he kokivat saaneensa työhyvinvoinnin edistämiseksi ja millaista tukea he saivat esimieheltään ja työyhteisöltä. Tutkimus oli kvantitatiivinen eli määrällinen, ja se toteutettiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin sähköisesti valmennuksen käynneille työntekijöille. 22 työntekijää vastasi kyselyyn Saatuja vastauksia analysoitiin tilastollisin menetelmin. Kyselyssä olleita avoimia kysymyksiä ei analysoitu erikseen vaan niitä tulkittiin määrällisten vastauksien tukena.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että koulutuksen koettiin olleen suurimmaksi osaksi hyödyllinen ja se lisäsi koettua työhyvinvointia sekä yksilön että työyhteisön näkökulmasta. Sen koettiin antaneen työkaluja tunnistaa haasteita työyhteisössä, sekä se lisäsi tietoisuutta ja osaamista toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimus toi myös ilmi, että valmennetut eivät koe saavansa riittävästi tukea ja ymmärrystä esimieheltä ja työhyvinvointitoimintaan ei ole saatavilla riittävästi aikaa tai resurssia. Kokonaisuudessaan valmennuksen koettiin silti olevan voimaannuttava ja koulutusta voitiin lämpimästi suositella kaikille. Vastauksista kävi ilmi, että koulutukselle toivottiin jatkoa tai ainakin kuulumisten vaihtoa säännöllisin väliajoin.

Tutkimusten perusteella voidaan todeta, että koulutus ja tietoisuus työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta lisää yksilön ja työyhteisön hyvinvointia ja näin ollen on organisaatiota ajatellen kannattavaa toimintaa. Tulevaisuudessa voisi olla hyödyllistä tutkia työhyvinvointivalmennuksen merkitystä esimiehen näkökulmasta ja hänen mahdollisuuksiaan edistää työhyvinvointia omassa työyhteisössään.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvointivalmennus, työyhteisö, omavastuu

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

HIRVONEN, NINA & NIEMELÄ, TINA:
"An Ode to Coaching"
The Importance of Well-Being at Work Coaching

Bachelor's thesis 38 pages, appendices 2 pages
November 2020

This thesis was carried out in co-operation with the City of Tampere and was aimed at those working in open and housing services who had attended occupational well-being coaching. The purpose was to study the importance of well-being at work coaching for those who had attended the training.

The thesis is quantitative. The data were collected through a questionnaire that was sent electronically to the employees who had completed the training. Responses were analyzed by statistical methods.

The results showed that the training was felt to be mostly useful and increased the perceived well-being at work from the perspective of both the individual and the work community. It was felt to have provided tools to identify challenges in the work community and to increase awareness and competence to take action to promote well-being at work. The study also revealed that the coaches do not feel they receive enough support and understanding from their supervisor and that there is not enough time or resource available for well-being at work.

A further study on the importance of occupational well-being coaching from a supervisor's perspective and how they would promote well-being at work in their own work community could provide interesting and important information.

Key words: well-being at work, work community, own responsibility at work, well-being coaching

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI.....	7
	2.1 Työhyvinvoinnin käsite	7
	2.2 Fyysinen, psyykkinen ja koettu terveys	8
	2.3 Omavastuu ja työyhteisö.....	10
3	TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	13
	3.1 Työhyvinvointi pääoma	13
	3.2 Työhyvinvointivalmentaja	14
	3.3 Esimiehen rooli.....	14
4	TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	17
	4.1 Tutkimuksen tarkoitus	17
	4.2 Tutkimusmenetelmä.....	17
	4.3 Sähköinen kyselylomake aineistonkeruuvälineenä	19
	4.4 Aineiston kerääminen.....	20
	4.5 Eettisyys ja luotettavuus.....	21
5	TUTKIMUSTULOKSET	23
	5.1 Taustatekijät.....	23
	5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	25
	5.3 Arki- ja työuupumus	26
	5.4 Esimiehen ja työyhteisön tuki.....	27
	5.5 Vastaajien tuen tarve	29
	5.6 Työhyvinvointivalmennuksen vaikutus	30
	5.7 Valmennuksen palaute ja kehitysajatuksia.....	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
7	POHDINTA	36
	LÄHTEET.....	38
	LIITTEET	40
	Liite 1. Saatekirje	40
	Liite 2. Kyselylomake	41

1 JOHDANTO

Meistä jokainen työssäkäyvä ihminen tietää työn merkityksen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnillemme. Työmme on iso osa meitä ja me iso osa työtämme. Perheen, harrastusten ja työn yhteensovittaminen ja rajojen häilyvyys vaatii yhä enenevässä määrin ponnisteluja, eikä työhyvinvointi tänä päivänä ole itsestään selvyys. Kiire, tehokkuuden vaatimukset, kehitys ja kehittäminen ja inhimillisyyden häviäminen työstä on arkipäivää (Vesterinen 2006, 7).

Tänä päivänä saatamme esimerkiksi kokea päällekkäin sekä arki- että työuupumusta, ymmärtämättä kuitenkaan niiden vaikutuksesta toisiinsa ja toisistaan erottaen. Näin ollen on erittäin tärkeää saada lisättyä tietoisuutta ja voimaannuttaa meitä työntekijöinä ymmärtämään työhyvinvoinnin merkitystä, yksilön, työyhteisön ja esimiestyön näkökulmasta. Hyvinvoiva työntekijä heijastaa hyvinvointia koko työyhteisöön ja hyvinvoiva työyhteisö toimii yrityksen tai organisaation hyödyksi. Työhön liittyvä pahoinvointi ja uupumus voivat sairastuttaa ja tärkeimmät ennaltaehkäisevät tekijät liittyvätkin työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon yhteistyöhön. Asioiden tiedostaminen, avoin keskustelu, elämänhallinta, työelämätaitojen lisääntyminen ja terveyden ylläpito ovat tärkeintä ennaltaehkäisevää toimintaa, joka tukee työssä jaksamista. (Suonsivu 2015, 114.)

Työ on tärkeä voimavara, kun se on tasapainossa arkielämän kanssa. Työelämän alati vaihtuvat vaatimukset ja odotukset tuovat tullessaan myös riittämättömyyden tunteita, jotka omalta osaltaan vaikuttavat siihen, kuinka näemme ja koemme itsemme työntekijöinä ja ihmisinä. Riittämättömyyden tunne on jatkuvia pettymyksiä ja epäonnistumisen kokemuksia, jotka saattavat johtaa kierteeseen, jonka seurauksena ihminen luovuttaa ja antaa periksi. (Suonsivu 2015, 9.) Arjessa meitä vastassa saattavat olla samankaltaiset haasteet. Perhe, harrastukset, kodinhoito ja taloudellinen vastuu kuormittavat meitä yhtä lailla ja tunnemme riittämättömyyttä myös kotioloissa. Riittämättömyyden tunteet elämässä, voivat johtaa koettuun arki- tai työuupumukseen. Tehtyjen tutkimusten mukaan, ei kuitenkaan voida tehdä suorita päätelmiä siitä, että työuupumus vaikuttaisi arkiuupumukseen tai päinvastoin. Usein se on monen tekijän summa yksilöllisestä näkökulmasta katsottuna. (Hakanen 2008, 111.) Näin ollen, arki- ja työuupumuksen

erottaminen on ongelmallista. Näiden tiedostaminen ja erojen tunnistaminen olisi tärkeää työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen näkökulmasta. Lindell (2020) toteaa, että arki- ja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn tulisi puuttua varhain.

Kiinnostuksemme työssä jaksamiseen ja työn imun kokemiseen on lähtöisin omasta työhistoriastamme. Olemme molemmat työskennelleet hoitotyössä avo- ja asumispalveluiden kentällä ja kokeneet työhyvinvoinnin olevan tärkeä osa kokonaisvaltaista hyvinvointiamme ja työssä jaksamista. Meillä jokaisella on oma vastuu työkykymme ja työhyvinvointimme ylläpitämiseksi, mutta siihen tarvitsemme myös kannustavaa ja tukea antavaa työyhteisöä ja laadukasta esimiestyötä. Yhteistyökumppanimme, Tampereen kaupunki, järjestää avo- ja asumispalveluissa työskenteleville työntekijöille mahdollisuuden osallistua puolivuotiseen työhyvinvointivalmentaja -valmennukseen. Valmennuksen tarkoitus on antaa työvälineitä yksilön oman sekä työyhteisön hyvinvoinnin lisäämiseksi, eli lisätä tietoisuutta ja antaa konkreettisia keinoja näiden saavuttamiseksi.

Tällä tutkimuksella haluamme selvittää ja tuoda tietoon, työhyvinvointivalmentaja -valmennuksen vaikutuksia yksilön näkökulmasta ja onko se hänen mielestään lisännyt hänen työhyvinvointiaan ja näin ollen heijastunut myös työyhteisöön. Mitä merkitystä valmennuksella on ollut koulutuksen käyneelle, koetaanko valmennuksesta olleen hyötyä ja mikä sen paras anti mahdollisesti on. Mitkä tekijät tukevat tai estävät työhyvinvointivalmentajana toimimista työyhteisössä.

”Yhden kukan tuoksu voi täyttää koko puutarhan”

Kiinalainen sananlasku

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi itsessään, on käsitteenä laaja ja vaikeasti määriteltävissä. Aikaisempina vuosikymmeninä sen on ajateltu olevan lähinnä fyysistä terveyttä edistävä toiminta, jota yksikkökohtaisesti on tuettu erilaisella TYKY-toiminnalla, esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Vuosien myötä se on kuitenkin eriytynyt omaksi kokonaisvaltaiseksi käsitteekseen, joka koostuu monista eri osa-alueista, jotka kaikki omalta osaltaan vaikuttavat sen kokemiseen. Yhtä määrittelevää tekijää ei ole. Työhyvinvointiin oleellisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työsuojelu- ja työterveys, johtaminen, historia ja tulevaisuus, työyhteisö ja kehittäminen. Työhyvinvoinnin merkitys työssäkäyvän ihmisen elämässä on suuri, joten sen ollessa kunnossa, se tukee myös elämänhallintaa kaikilla tavoin. (Työterveyslaitos 2019.)

Koettuun työhyvinvointiin vaikuttaa mm. esimiestyö, työyhteisö, kehittämismahdollisuudet, työn mielekkyys ja haastavuus sekä isona tekijänä, yksilön oma vastuu työhyvinvoinnistaan (Vesterinen 2006, 10). Lyhyesti sanottuna, työhyvinvointi tarkoittaa turvallista ja terveellistä työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät eri organisaatioissa, joka on hyvin johdettu. Tämä ilmenee työntekijöiden tyytyväisyytenä, he kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. (Työterveyslaitos 2020.)

Suomessa työterveyslaki määrittää työnantajien velvoitteeksi huolehtia työntekijöiden psyykkisestä- ja fyysisestä hyvinvoinnista sekä työhyvinvoinnin kehittämisestä. Koko organisaation, mukaan lukien työntekijöiden, on tiedettävä organisaation tavoitteet, jotta he pystyvät toimimaan ja tekemään päätöksiä työnsä tukena. Työntekijän ja työyhteisön osaamisen jatkuva kehittäminen lisää työyhteisön joustavuutta ja kykyä selviytyä alati muuttuvissa tilanteissa ja kohdata ongelmat tiiviissä rintamassa. (Manka 2007, 50–51.) Työhyvinvoinnin kehittäminen on siis päivittäistä arjessa tapahtuvaa toimintaa, jonka pitkän tähtäimen suunnitelmana tulisi lisätä yrityksen kiinnostavuutta ja innovatiivisuutta sekä henkilökunnan sitoutumista ja motivaatiota. (Manka 2007, 47.) Tutkitusti työhyvinvointi lisää organisaation tuloksellisuutta, kilpailukykyä ja mainetta. Sen vaikutukset näkyvät

sairauspoissaoloissa ja niistä aiheutuvista kustannuksista (Työterveyslaitos 2020).

Työhyvinvoinnin laiminlyöminen on valtava kuluerä ja sen on arvioitu olevan jopa lähes puolet Suomen valtion budjetista (24 miljardia euroa vuonna 2016). Tähän arvioon sisältyy mm. ennenaikainen eläköityminen, ammattitaudit, sairauspoissaolot, sairaana työssäolon kustannukset ja terveydenhuoltokulut. (Manka, M-L & Manka, M. 2016, 36.) Olemassa olevien laskelmien mukaan työhyvinvointiin panostetut rahat ovat mahdollisuus saada 10-20 -kertaisena takaisin, joten työhyvinvoinnilla ja taloudellisella menestymisellä on toisiinsa vaikuttava ja selkeä yhteys. Ammatillinen osaaminen, motivaatio, innostus ja työntekijöiden hehku vaativat rinnalleen onnistuneen työhyvinvoinnin johtamisen, jota ilman työhyvinvointiin panostaminen ei lisää tuottavuutta. (Kehusmaa 2011, 81.) On selvääkin selvempää, että työhyvinvointi on asia, mihin tulisi panostaa entistä enemmän, mikäli organisaatio haluaa säilyttää asemansa maineeltaan hyvänä työnantajana, että tulosta tekevänä yrityksenä. (Manka yms. 2016, 36.)

Useissa yrityksissä koetaan työhyvinvointiin panostamisen ja esimiesten osaamisen olevan hyvällä tasolla, vaikka todellisuudessa näin ei ole. Erilaiset työhyvinvointia mittaavat kyselyt ja ilmapiiritutkimukset ovat arkipäivää, mutta niiden hyödyntäminen ja tulokset saattavat jäädä käyttämättä tai niitä ei osata tulkita. (Kehusmaa 2011, 45–46, 52.)

2.2 Fyysinen, psyykinen ja koettu terveys

Yksilötasolla jokaisen kokemus omasta työhyvinvoinnistaan, on aina henkilökohtainen kokemus, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja koetusta terveydestä. Jokaisen toimintakyky koostuu siis tekijöistä, jotka ovat meille merkityksellisiä ja tärkeitä. Arki, työ, vapaa-aika, itsestä ja toisista huolehtiminen omassa ympäristössämme muodostavat ympärillemme turvallisen ja laadukkaan elämän. Tasa-painon löytäminen ei kuitenkaan ole aina helppoa ja otamme vaikutteita ympärillemme olevista ihmisistä ja asioista päivittäin. Positiivisena asiana voidaan kuitenkin pitää sitä, että jokaista osa-aluetta voidaan kehittää ja näin ollen parantaa toimintakykyä kokonaisvaltaisesti. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2020.)

Fyysisen hyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää mieltää, että pysyäkseen terveenä ihminen kaipaa sopivasti erilaisia kuormittavia osa-alueita unohtamatta haasteita. Työkyvyn kannalta riittävä ja sopiva kuormitus ylläpitää ihmisen luiden, lihaksen, verenkierto- ja hengityselimistö, aivojen ja hermoston toimintaa. Työhyvinvoinnin kannalta työn tulisi olla riittävän monipuolista ja haastavaa, mutta ei kuitenkaan liian raskasta tekijälleen. (Rauramo 2008, 37.)

Psyykkinen hyvinvointi taas käsittää mielen hyvinvoinnin ja oman itsensä arvostamista. Tällöin ihminen kykenee myös säätelemään omia tunteitaan. Kun henkilöllä on hyvä itsetunto, tämä auttaa kokonaisvaltaiseen mielen hyvinvointiin. Maslowin tarvehierarkiaan peilattuna psyykkisen hyvinvointiin vaikuttaa itsensä toteuttaminen ja ihmisenä kasvaminen. Tämä tarkoittaa työelämässä oman työn ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Oman työn arvostaminen ja arvostuksen saaminen ovat yhtä lailla tärkeitä tekijöitä siinä missä koko työyhteisön ja yhteisöllisyyden vaikutukset psyykkiseen hyvinvointiin. (Ahonen & Ojala 2005, 29.)

Terveyden ja hyvinvoinnin määrittämiseen vaikuttavat kaikki kolme osa-aluetta. Ihminen on kuitenkin toimintakykyinen ja kokee pärjäävänsä, vaikka jossakin osa-alueessa olisi puutteita tai sairautta. WHO:n kritiikkiäkin saaneen määritelmän mukaan, ihmisen terveyden tila olisi täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tulos. Kuitenkaan tällaista täydellisyyttä ei kukaan pysty saavuttamaan. Jokaisen koettuun terveyteen vaikuttaa erilaiset sairaudet, sosiaalinen- ja fyysinen ympäristö, mutta ennen kaikkea jokaisen omat kokemukset, arvot ja asenteet. (Duodecim 2020.)

2.3 Omavastuu ja työyhteisö

"Jos haluat matkustaa nopeasti, matkusta yksin. Jos taas haluat matkustaa pitkälle, matkusta yhdessä." (vanha sanonta)

Työelämä tänä päivänä on muutosten aikaa ja usein kiireen ja muutosten ja vaatimusten keskellä, unohtamme pysähtyä sen äärelle mitä työ meille antaa ja kuinka iso merkitys sillä on meidän jokaisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Kuinka oman toimijuutemme kautta voimme vaikuttaa työmme mielekkyyden ja merkityksen kokemuksiin ja näin ollen voida paremmin. Oma työssä jaksaminen ja työn imun kokeminen heijastuu koko työyhteisöön ja näin ollen paremmin voiva yksilö nostaa hyvinvointia omassa yhteisössään.

Työmme mielekkyys antaa meille voimia tehdä työmme parhaan kykymme mukaan. Työstä saatava hyöty ja hyvinvointi heijastuu niin työ kuin arkielämäämme. Työn mielekkyys ja työssä koettu mielenterveys ovat kuvainnollisesti kuin mosaikki, joka koostuu innostavista, haastavista, kehittävästä, virkistävästä, mielekkäistä ja tulosta tuottavista palasista. Niiden yhteen liimautuminen heijastaa työpaikan ominaislaatua. Tasapainon löytäminen ja säilyttäminen on välillä haastavaa ja se vaatii työyhteisön ja ympäristön arvioimista kokonaisuutena toimiakseen. (Kallio & Kivistö 2013, 10–11.)

Työhyvinvoinnista ja työn mielekkyydestä puhuttaessa, on hyvä muistaa, että tämä ei ole ainoastaan työnantajan vastuulla, vaan työntekijä on myös suuressa vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Esimiehen tehtävänä on toteuttaa työhyvinvoinnin toimenpiteitä, mutta yhtä lailla työntekijä on vastuussa itsensä johtamisesta ja omasta roolistaan työyhteisössä (Manka 2016, 9). Työnantaja ja työntekijä, ylläpitävät ja kehittävät yhdessä työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin edistäminen tulisi aina tapahtua yhteistyönä, jossa on mukana johtajat, esimiehet ja työntekijät. Näiden lisäksi keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmies. Työterveyshuolto on tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä (Työterveyslaitos 2019).

Monesti ajatellaan, että työssä koetaan joko viihtyvyyttä tai pahoinvointia ja helposti näin yleistetään näkemystä koko työpaikan hyvinvoinnista. Tämä on kuitenkin osittain virheellinen ajatus, sillä useimmiten mikään työpaikka ei kuitenkaan ole toiminnaltaan niin selkeän erotteleva. Jos ajatukset saataisiin suunnattua niihin tekijöihin, mitkä ovat jo hyvin ja kannattelevat työssä, voisimme vahvistaa näiden tekijöiden ja ominaisuuksien olemassaoloa. (Hakanen 2011, 16.) Tutkitusti on havaittu, että organisaatioissa tuhlataan resursseja huonolla johtamisella, sekä työntekijöiden huonoilla työyhteisötaidoilla. Huonot työyhteisötaidot aiheuttavat stressiä, joka näkyy työpaikka kiusaamisena, epäselvinä työtehtävinä ja risiriitoina työntekijöiden ja esimiehen välillä. (Manka 2016, 7.)

Meillä jokaisella on vastuu toimia työyhteisössämme sen kantava voimana. Oman vastuun ymmärtäminen, oman ja työyhteisön hyvinvoinnin eteen, ei tapahdu yhdessä yössä. On tärkeää lisätä tietoisuutta siitä, että kokemamme työhyvinvointi tai pahoinvointi ei aina ole vain organisaation tai yrityksen aiheuttama ja voimme itse siihen omilla toimillamme vaikuttaa. Työn mielekkyyden kokemukset eivät useimmiten tarkoita sitä, että pääsisimme tulostavoitteisiin, saatuja palkkioita tai pelkästään itsensä toteuttamista. Mielekkyys ja merkitys työlle koetaan, kun on aito mahdollisuus tehdä työtä, jolla on itseä suurempi tarkoitus ja merkitys muille ihmisille ja yhteiskunnalle (Henttonen & Lapointe 2015, 11).

Työntekijän työkykyyn vaikuttavista tekijöistä työyhteisö on yksi merkittävimmistä osa-alueista. On tutkittu, että huolimatta fyysisistä rajoitteista tai sairauksista ovat työntekijät motivoituneita työskentelemään, jos ilmapiiri on hyväksyvä ja rakentava. Päinvastoin negatiivisessa työyhteisössä voivat pienetkin tekijät ja rajoitteet laskea motivaatioita ja muodostua esteeksi työnteolle. (Hietalahti & Pusenius 2012, 33.)

Toimivan työyhteisön kulmakivinä ovat sen kaikki jäsenet, jotka pyrkivät yhdessä edistämään toimivuutta ja yhteisen edun tavoittelua työyhteisössä erilaisuutta arvostaen. Hyvät työyhteisötaidot antavat jäsenelleen mahdollisuuden hyödyntää omaa vahvinta osaamistaan ja työyhteisö kohtaa epäonnistumiset ja vaikeudet yhtenä rintamana, joista oppimalla se uudistuu ja yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu (Hietalahti 2012, 33). Näin ollen jokaisen työntekijän on tunnettava omavastuunsa työyhteisön hyvän ilmapiirin ja luottamuksen rakentumiseen. Hyvän

työyhteisön tukea ja kannustusta meistä jokainen jossain vaiheessa tarvitsee työssäjaksamisen tueksi.

3 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

3.1 Työhyvinvointi pääoma

Työelämässä vaaditaan uusia taitoja ja erilaista osaamista oman- ja työyhteisön toimivuuden hyväksi. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä tulisi olla kyky ja taito tunnistaa ja ennakoida työyhteisön voimavaroja ja haasteita. Erilaisissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että työntekijät kokevat, etteivät he vastaa organisaation odotuksiin ja tämä vaikuttaa työnhallinnan kokemukseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. (Vesterinen 2006, 30,51.)

Kirjassaan Työhyvinvointi, Manka 2016, korostaa työntekijän aineettoman pääoman, eli osaamisen, uudistumisen ja innovatiivisuuden olevan suuremmassa arvossa kuin ennen. Entistäkin tärkeämpää olisi huolehtia työntekijöiden aineettomasta pääomasta ja sen kehittamisestä. Työyhteisön voimavarojen löytäminen ja niiden hyödyntäminen sekä haasteiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen, lisäävät työyhteisön aineetonta pääomaa ja näin ollen myös työn hallinnan tuntea ja työssä onnistumista.

Työhyvinvointi pääoma koostuu monista yhteen nivoutuneista tekijöistä, joista yksi tärkeimmistä on työnimu. Kohtaamme päivittäin erilaisia nykyhaasteita, jotka saattavat heikentää kokemaamme työnimua. Työnimun kokeminen on työn merkityksellisyyden ja työssä jaksamisen kannalta tärkeä tekijä, jonka puuttuminen ei kuitenkaan ole onneksi ratkaisematon ongelma. Työnimun kokemista voidaan lisätä kannustavassa ja hyväksyvässä työyhteisössä ja onnistumisen kokemukset vapaassa ja omaa osaamistamme hyödyntävässä työssä, lisäävät työniloa ja imua. Työn imua kokevat työntekijät voivat kokonaisvaltaisesti paremmin. He sitoutuvat työhönsä, ovat tuottavampia ja levittävät työn imua myös ympärilleen sekä työyhteisössä, että arkielämässä. (Hakanen 2011 6, 41.) Jokainen ihminen haluaa tehdä työnsä parhaan kykynsä mukaan, mutta toisinaan omien voimavarojen löytämiseksi tarvitaan työkaluja ja menetelmiä, joita hyvän johtamisen periaatteiden mukaan, tulisi tarjota työntekijöille. Yhtenä menetelmänä voidaan pitää työhyvinvointivalmennusta.

3.2 Työhyvinvointivalmentaja

Työhyvinvointivalmentaja toimii työhyvinvoinnin asiantuntijana ja kehittäjänä työyhteisössä. Työhyvinvointivalmennuksen sisältö, aina sen toteuttavan organisaation mukaan, antaa työkaluja oman työhyvinvoinnin tueksi sekä valmiuksia toimia työyhteisössä, niin hyvinvoinnin lisäämiseksi, arvioimiseksi kuin myös haastavien vuorovaikutustilanteiden kohtaamiseen (Oulun ammattikorkeakoulu, nd).

Työhyvinvoinnin käsite ja strategiset lähtökohdat sekä työhyvinvoinnin kehittäminen ja muutostrendit ovat avain asemassa valmentajana toimiseen. Hyvinvointivalmentajan on myös ymmärrettävä työhyvinvoinnin taloudelliset ja tuloksellisuuden yhteydet sekä lainsäädännön näkökulma työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Oman tunneälyn kehittäminen, hyvinvoivan yksilön ja yhteisön käsitteet sekä hyvinvointivalmentajan rooli työyhteisössä sisältyvät hyvinvointivalmentajan osaamiseen. Ei voida myöskään vähätellä esimiestoiminnan ja esimiehen tunneosaamisen merkitystä työyhteisössä ja esimerkiksi esimiehen tuki hyvinvointivalmentajalle, on erittäin tärkeää. Ilman esimiehen antamaa tukea, saattaa hyvinvointivalmentajan rooli jäädä työyhteisössä olemattomaksi (Lindell 2020).

3.3 Esimiehen rooli

*” Ilman johtajaa työyhteisö on kuin myrskytuulella ajelehtiva laiva”
(Järvinen, 2016)*

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että johtamisella on keskeinen vaikutus työyhteisön hyvinvointiin sekä onnistuneille kehittämistavoille. Hyvällä esimiehellä on kyky asettautua toisen ihmisen asemaan sekä tuntemaan empatiaa. (Vestermäki 2006. 83,133). Lähijohtamisella ja esimiehen tuella on siis merkittävä ja keskeisin rooli yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnin kokemiseen. Esimies ei voi kuitenkaan yksin vaikuttaa johtamisen onnistumiseen, vaan koko työyhteisön jäsenet ovat siinä tärkeässä roolissa omalla toiminnallaan (Kehusmaa 2011, 118).

Työhyvinvoinnin onnistunut johtaminen lähtee aina organisaatiotasolta ja yrityksen työhyvinvoinnin strategiasta. Se, kuinka paljon siihen panostetaan, heijastuu

suoraan lähiesimiesten toimintaan, jonka johdolla työyhteisö noudattaa organisaation toimintaperiaatteita ja tavoitteita. Yksi tällainen tärkeä tavoite tulisi olla työntekijöiden työyhteisötaitojen edistäminen. Se on keskeinen työhyvinvointia lisäävä tekijä, johon tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota, niin työntekijöiden kuin esimiestyönkin näkökulmasta (Manka yms. 2016, 16).

Organisaation tärkeimpänä voimavarana ja pääomana ovat sen tyytyväiset ja hyvinvoivat työntekijät, jotka tukevat organisaation kilpailukykyä, kehitystä ja säilyttävyyttä. Työntekijöiden muutos- ja uusiutumiskyvyn, työn imun, työn merkityksellisuuden kokemiseksi ja kukoistamisen mahdollistamiseksi tarvitaankin siksi juuri ammattitaitoista johtajuutta, onnistuneiden organisaatiomuutosten tekemistä, innovatiivisuutta ja sopeuttamista työn muuttuviin tilanteisiin (Manka yms., 54). Esimiestyöllä on tärkeä rooli myös työyhteisön tuottavuuteen ja se onkin yksi työelämän laatuun vaikuttavista kompetensseista. Tämän lisäksi, sillä on yhteys, muidenkin kompetenssien menestykseen ja erityisesti työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunteen luomiseen (Kesti 2013, 84).

Työyhteisöjen yhteenkuuluvuus ja toimivuus on yhteistyötä esimiehen ja työntekijöiden välillä. Vuorovaikutus, luottamus ja kunnioitus toimivat perustana erilaisien ajatusten, mielipiteiden ja erilaisuuden hyväksymisen toteutumiseksi ja työyhteisötaitojen kehittymiseksi (Laaksonen & Salin 2019, 113). Tämä vaatii dialogia, joka tarkoittaa molemmin suuntaista vuorovaikutusta työntekijän ja esimiehen välillä. Dialogisuudella on suuri merkitys siinä, kuinka työntekijä kokee tulensa kuulluksi ja kohdatuksi. Keskustelu ilman dialogia voi helposti jäädä yksipuoliseksi ja lopulta esimiehen näkökulman mukaiseksi, eikä työntekijä koe voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön. (Juuti & Vuorela 2015, 24 – 27.)

Työhyvinvointivalmentajat tarvitsevat lähiesimiehensä tuen ja kannustuksen, jotta koulutuksesta saatu hyöty tulisi näkyväksi sekä yksilön omassa, että työyhteisön lisääntyneessä hyvinvoinnissa. Tuen puuttuminen on koettu työhyvinvoinnin edistämistä estäväksi tekijäksi (Lindell 2020). Tästä näkökulmasta on tärkeää, että myös esimiehet omaksuvat hyvän johtajuuden perustan. Tähän oleellisesti kuuluu hyvä itsetuntemus, oman toiminnan objektiivinen ja arvioiva tarkastelu sekä jatkuva halu oppia ja kehittyä yhdessä työyhteisönsä kanssa. Yhden-

vertaisen ja oikeudenmukaisen johtamisen tavat omaava esimies, saavuttaa paremmin työyhteisönsä luottamuksen. Luottamussuhteen tulisi olla molemmin puolista ja esimiehen tulisi mahdollisista riskeistä huolimatta, uskaltaa antaa vastuuta ja valtaa työyhteisölle. Tämän yhteisen päämäärän ja luottamuksen avulla pystytään rakentamaan uutta, kestäväää ja kehittyvää toimintakulttuuria. Tämä kehittyvä toimintakulttuuri tukee johtajuutta, tuottavuutta ja voimaantuvaa työyhteisöä (Kehusmaa 2011, 118-120.)

4 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

4.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja tuoda näkyväksi työhyvinvointivalmentaja -koulutuksen läpi käyneiden henkilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Minkälaisia saavutuksia koulutuksella oli henkilölle itselleen ja onko se lisännyt henkilön työhyvinvointia? Kuinka koulutusta on pystynyt hyödyntämään työyhteisössä ja onko esimieheltä saanut tukea valmentajana toimimiseen? Tavoitteena oli saada tietoa työhyvinvoinnin merkityksestä valmentajalle sekä Tampereen kaupungille koulutuksen hyödyllisyydestä. Tavoitteena oli löytää niitä tekijöitä tai epäkohtia, joita voisi korostaa työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä tekijöitä, joita voisi vielä kehittää, niin työyhteisöissä kuin koulutuksen sisällöissäkin.

Tampereen kaupungin työhyvinvointivalmentaja -koulutuksen sisältö on rakennettu ennalta ja osallistujat prosessoivat sisältöä koko koulutuksen ajan ja reflektoivat sekä kehittävät uusia toimintatapoja. Näin ollen ennalta tiedetty tieto (teoria) on jo olemassa ja tutkimuskysymysten asettelu linkittyy jo olemassa olevaan teoriapohjaan. Tutkimuskysymyksemme olivat:

Mitä merkitystä työhyvinvointi -valmennuksella on ollut henkilölle itselleen?

Millä tavoin valmennusta on pystynyt hyödyntämään työyhteisössä?

Millaista tukea työhyvinvointivalmentaja on saanut esimieheltään?

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi tähän opinnäytetyöhön valikoitui määrällinen, eli kvantitatiivinen tutkimus. Se on tutkimustyyppi, jossa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä ja sen perustana käytetään mm. käsitteitä otos, näyte ja tilastoyksikkö. Saatuja tuloksia käsitellään numeerisesti. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysy-

jälleen mm. kysymyksiin siitä; kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein ja tutkijan tehtävänä on esittää saatujen numerotietojen perusteella tuloksista sanallisesti. (Vilkkä 2007, 13-14). Tämä tutkimusmenetelmä tuki opinnäytetyömme tarkoitusta parhaiten, sillä halusimme tutkimuksellamme selvittää konkreettisia tuloksia vastaajien käymälle koulutukselle sekä löytää tärkeimmät ja merkityksellisemmät työhyvinvointia tukevat tekijät. (Valli 2015, 157.) Kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruun tapoja ovat yleisemmin lomakekyselyt, internet-kyselyt, strukturoidut haastattelut, puhelinhaastattelut tai esimerkiksi systemaattinen havainnointi. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää yhtä aikaa myös esimerkiksi kvalitatiivisia menetelmiä, jolloin menetelmät ovat toisiaan tukevia. (Heikkilä 2014, 6–10.)

Koska halusimme tutkimuksellamme selvittää työhyvinvointivalmennuksen antamaa hyötyä ja merkitystä, eli ilmiötä, oli tutkimuksemme aineistolähtöinen. Mittasimme ilmiön laatua ja analysoimme saamaamme aineistoa. Aineiston tulisi mitata sitä, mitä tutkijat haluavat sillä mitata ja hyvä suunnittelu on erittäin tärkeää (Valli 2007, 62-64,77). Ennen aineistonkeruumenetelmän valintaa on perehdyttävä kirjallisuuteen, valittava tärkeimmät käsitteet, tarkennettava ja pohdittava tutkimusongelmaa sekä valittava kerätyn aineiston käsittelytapa. Sopivan menetelmän löytäminen on tärkeää, koska saadun aineiston avulla vastataan tutkimuskysymyksiin. Huonosti suunniteltu tutkimus tai huonosti laadittu kyselylomake ei pelastu edes hyvällä aineiston käsittelyllä. (Heikkilä, 2014, 14.)

Tutkimuksemme tarkoituksena oli vastata kysymyksiin työhyvinvointivalmentajien näkökulmasta, liittyen omaan ja työyhteisön hyvinvointiin sekä kerätä arvokasta tietoa Tampereen kaupungille koulutuksen kehittämiseksi. Vastaajat olivat käyneet saman koulutuksen ja työskentelevät avo- ja asumispalveluissa Tampereen kaupungilla. Vastaajat oli siis valittu tarkoituksenmukaisesti ja otanta oli rajattu. Otantamenetelmän ollessa harkittu ja otoksen laadun ja edustavuuden hyvä sekä tarpeeksi iso, lisää se tutkimuksen luotettavuutta. Sopiva aineistonkeruumenetelmä ja suuri vastausprosentti tukevat yhtä lailla tutkimuksen luotettavuutta (Heikkilä 2014, 11-13).

4.3 Sähköinen kyselylomake aineistonkeruuvälineenä

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruun välineenä käytettiin sähköistä internet-kyselyä, joka on nykyaikainen tapa kerätä tietoa ja se mm. mahdollistaa vastaajilleen anonymiteetin (Heikkilä 2014, 66). Internet-kyselyn haasteina voivat kuitenkin olla vastausten tarkkuus ja kyseenalaisuus sekä suurempi väärinymmärrysten määrä, sillä vastaajilta ei voi kysyä tarkentavia kysymyksiä. Näin ollen kyselyn toimivuus on tärkeä testata etukäteen, jotta mahdollisiin vikoihin voidaan puuttua ennalta ja kyselylomake toimii suunnitellusti. (Heikkilä 2014, 66.) Kokonaisuudessaan kysely, on aineiston keräämisen tapa, jossa kysymykset ovat standardoituja eli kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat samassa järjestyksessä. Ennen kyselyyn vastaamista, tulee vastaajille selvittää mitä kysytään ja mihin kyselyllä tähdätään. Kyselylomaketta käytetään yleensä, kun havaintoyksikkönä on henkilö ja häntä koskevat asiat (Vilka 2007, 14).

Kyselylomakkeen hyvinä puolina on mm. se, että tutkija ei omalla olemuksellaan tai läsnäolollaan pysty vaikuttamaan vastauksiin. Kyselyllä on myös mahdollisuus kysyä runsaasti kysymyksiä, se on kustannustehokas tapa ja nopeuttaa aineiston keruuta. Myös vaikeisiin ja henkilökohtaisempiin kysymyksiin on matalampi kynnyks vastata anonyymillä kyselylomakkeella. (Heikkilä 2014, 66-68.) Kyselylomaketta käytettäessä, tulee kysymysten olla huolellisesti suunniteltu ja muotoseikkoihin kiinnittää erityistä huomiota mm. kyselyyn vastaaja voi ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija on ajatellut ja voi syntyä tulosten vääristymää. Kyselyyn saatuja vastauksia ei voida enää jälkikäteen tarkentaa tai esittää jatkokysymyksiä, joten tutkijan on oltava varovainen, että hän ei tee yleistäviä johtopäätöksiä. (Valli 2015, 44-45.)

Kyselyn käsittelytapa on suunniteltava etukäteen, koska on tärkeää saada jäsenettyä ajatus ja suunnitelma siitä, millaisia ja kuinka tarkkoja vastauksia kysymyksille halutaan. Samoja kysymyksiä, eli samaa asiaa voidaan kysyä eri näkökulmista esittäen. Koska asetettuja kysymyksiä ja vastaustapoja ei voi enää jälkikäteen muuttaa, on kiinnitettävä erityistä huomiota niiden muodostamiseen ja aseteluun. Kyselyn tulee edetä selkeästi ja loogisessa järjestyksessä ja kysymysten tulee olla helposti ymmärrettävissä. Kyselyyn laaditut kysymykset tulisi olla ryhmiteltynä omiin osioihinsa ja jokaisessa kysymyksessä olisi hyvä kysyä vain yhtä

asiaa kerrallaan. (Heikkilä 2014, 24.) Kyselyn onnistumisen kannalta on oleellista, että varmistutaan siitä, että laadituilla kysymyksillä saadaan vastaus tutkittavaan asiaan. Lomakkeen ulkoasun tulee olla siisti ja houkutteleva sekä herättää vastaajassa luottamusta ja tunnetta siitä, että vastauksilla on merkitystä ja niitä arvostetaan. (Heikkilä 2014, 46-47.)

4.4 Aineiston kerääminen

Kyselylomake oli kaksiosainen ja siinä oli yhteensä 20 kysymystä ja se oli luotu Microsoft Forms -ohjelmalla. Kysely lähetettiin 135:lle työhyvinvointivalmentaja -koulutuksen käyneelle sähköpostitse ja tavoitteena oli saada vähintään 30 vastausta. Odotus vastausten määrästä perustui yhteyshenkilön kanssa tehtyyn arvioon. Sähköpostiosoitteista oli toimimattomia 11kpl, joten lopullinen määrä lähetettyjä kyselyitä oli 124kpl. Ajankohdan tärkeys nousi esille heti kyselyjen lähettämisen jälkeen, sillä saimme vastauksia vain 4 kpl. Useista sähköpostiosoitteista tuli automaattinen vastaus, joka kertoi vastaajan olevan kesälomalla ja palaavan sähköpostin ääreen vasta vastaajan päättymisen jälkeen. Lähetimme muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta ja lopulta saimme vastauksia 22 kappaletta.

Lähetetyn sähköpostin liitteenä oli saatekirje (liite 1). Saatekirjeen tarkoituksena oli kertoa vastaajille mitä tutkitaan, kuka tutkii ja mikä on tutkimuksen tavoite. Saatekirjeessä tuotiin ilmi, kenelle kysely on suunnattu, mahdollinen rahoittaja sekä korostettiin mm. vastausten käsittelyn luotettavuutta. Lopuksi saatekirjeessä oli tutkijoiden allekirjoitukset ja se sisälsi kiitoksen kyselyyn vastaamisesta. (Heikkilä 2014.) Varsinainen kyselylomake (liite 2) aukesi erillisestä linkistä täytettäväksi ja se oli jaettu erilaisiin teemoihin. Kyselyn teemat ryhmiteltiin niin, että niiden avulla saataisiin vastattua asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Taustakysymysten tarkoituksena on löytää ja vertailla muuttujia vastauksista ja niitä olivat mm. vastaajan ikä, työkokemus vuosina, työpiste ja pohjakoulutus. Taustakysymyksissä kysyttiin myös vastaajan sukupuolta, mikä rajataan analysoinnissa pois.

Kysymyksissä käytettiin erilaisia vastausvaihtoehtoja, joihin vastaaja sai valita oman kokemuksensa mukaan itselleen parhaiten sopivan vaihtoehdon. Käytimme myös Likertin-asteikkoa, eli vastausvaihtoehdot ilmaisevat sekä negatiivista, että positiivista mielipidettä kysyttävään asiaan. Osa kysymyksistä oli avoimia, eli vastaajalta haluttiin oma näkemys ja mielipide kysyttävään asiaan ja vastauksia käytettiin saadun aineiston tukena. Keskimääräinen vastausaika oli 22 minuuttia.

Saadut vastaukset siirrettiin ohjelmiston luomana taulukkona Exceliin ja luotiin havaintomatriisi. Havaintomatriisia käsiteltiin Tixel-10-ohjelmalla ja luotiin erilaisia ympyrä- ja pylväsdiagrammeja tulosten havainnollistamiseksi. Koska kysymysten muotoilu oli vaikeasti tulkittavaa ohjelman avulla, jäi esimerkiksi ristiintaulukointi olemattoman vähäiseksi. Tuloksissa käytimme havainnoinnin helpottamiseksi erilaisia diagrammeja, taulukoita ja kuvia.

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Huomioimme tutkimusetiikan opinnäytetyössämme siten, ettei vastaajia pystytä tunnistamaan vastauksista, eli tarkastelun kohteena ei ole yksittäiset yksilöt (ei kerätä nimi tai ammattinimikettä) vaan koulutuksen vaikutusta yksilöön ja työyhteisöön. Kyselylomakkeemme lopussa kysyimme vastaajilta, saako vastauksia käyttää tutkimuksessamme. Toimimme myös tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti ottaen huomioon, että tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus taataan parhaiten noudattamalla hyviä tieteellisiä menettelytapoja. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vaalimme työmme rehellisyyttä, huolellisuutta ja yleistä tarkkuutta tutkimustyössämme (Kuula 2006, 34).

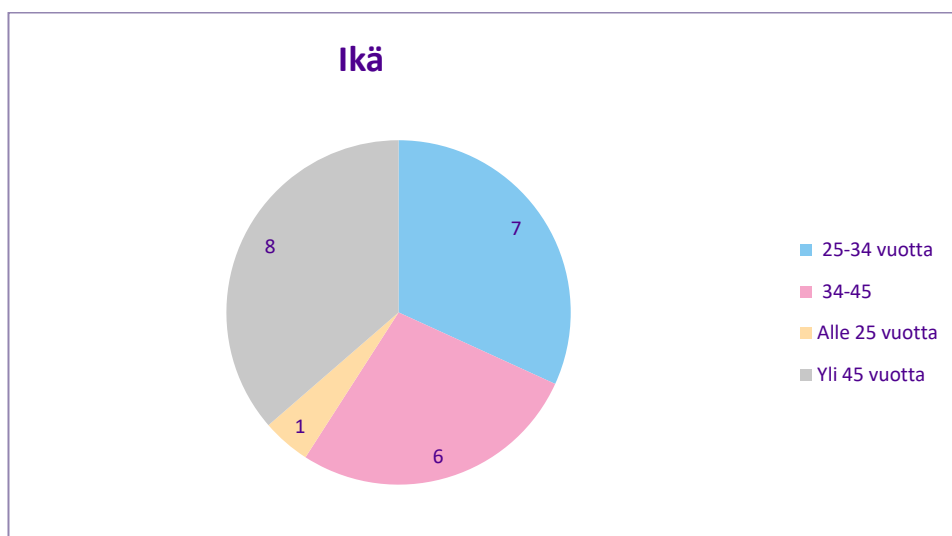
Tutkimuksessamme otimme huomioon tutkimuksen validiteetti, eli pätevyys. Vastaako tutkimuksemme sitä, mihin haluamme vastauksia? Siihen liittyy myös vahvasti kriittinen ajattelu ja tarkkuus, jonka avulla voimme varmistaa tutkimuksen reliabiliteettia, eli luotettavuutta. Tärkeänä pidimme myös, että tutkimuksemme tulisi olla objektiivinen, eli puolueeton, vaikka omia näkemyksiä aiheesta onkin runsaasti. (Heikkilä 2008, 29-31.) Tutkimuksemme analysointivaiheessa huomi-

oimme tekijät, jotka voivat vaikuttaa tuloksien luotettavuuteen mm. vastaajan rehellisyys, vastaamatta jättäminen osaan kysymyksistä, alhainen vastausprosentti ja vastaajan henkilöllisyyden varmistaminen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Taustatekijät

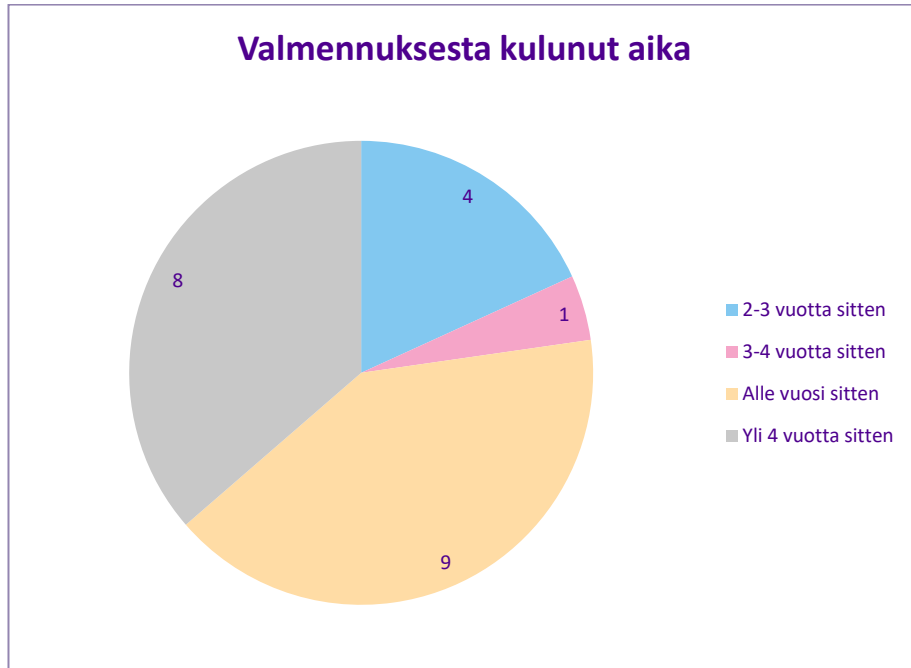
Aloitimme kyselylomakkeen muutamalla taustatekijöitä selvittävällä kysymyksellä. Taustatekijöiden avulla halusimme selvittää vastaajien iän, koulutuksen, työkokemuksen vuosina ja missä työpisteessä he työskentelevät. Kyselyyn vastasi 22 henkilöä. Alla olevasta (kuvio 1) näkyy kyselyyn vastanneiden ikäjakama. Vastaajista suurin osa oli yli 45-vuotiaita ja heitä oli kahdeksan. 34-45-vuotiaita kuusi ja seitsemän vastaajista oli ikäluokasta 25-34 vuotta. Vain yksi vastaajista oli iältään alle 25-vuotias. Kyselyyn vastanneista 11 henkilöllä oli ammatillinen koulutus, kahdella henkilöllä korkeakoulututkinto ja yhdeksällä henkilöllä ylioppilas- ja ammatillinen tutkinto.



KUVIO 1. Vastaajien ikäjakama

Työkokemusta vastaajilla oli kertynyt vaihtelevasti. Vastaajista enemmistöllä, eli 13 henkilöllä oli kokemusta kertynyt 5-10 vuotta, yli 15 vuoden kokemus oli vastaajista seitsemällä ja alle vuoden kokemus yhdellä vastaajalla. Eniten työkokemusta oli kertynyt yhdelle vastaajalle, eli yhteensä 10-15 vuotta. Kysely toteutettiin avo- ja asumispalveluissa, joista 12 henkilöä työskenteli asumispalveluissa (tehostettu tai palveluasuminen), kahdeksan kertoi työpisteekseen kotihoito ja kaksi henkilöä toimi tällä hetkellä muissa toimipisteissä.

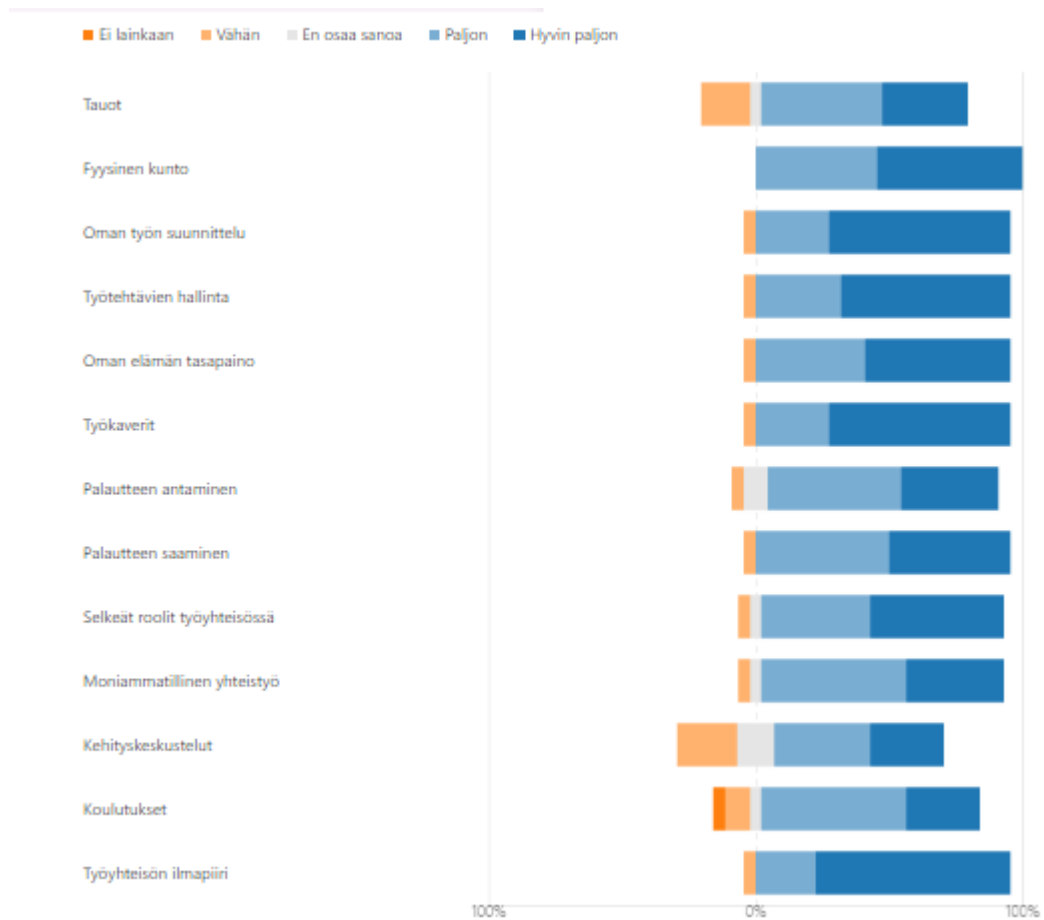
Alla olevassa kuviossa (kuvio 2) näemme, kuinka kauan käydystä valmennuksesta on kulunut aikaa. Vastaajista yhdeksän, oli käynyt valmennuksen alle vuosi sitten. Neljän henkilön kohdalla oli valmennuksesta kulunut 2-3 vuotta ja yhden vastaajan koulutuksesta kulunut aika oli 3-4 vuotta. Suurimmaksi osaksi, eli kahdeksan vastaajalla oli valmennuksesta kulunut aikaa yli 4 vuotta.



KUVIO 2. Valmennuksesta kulunut aika

5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

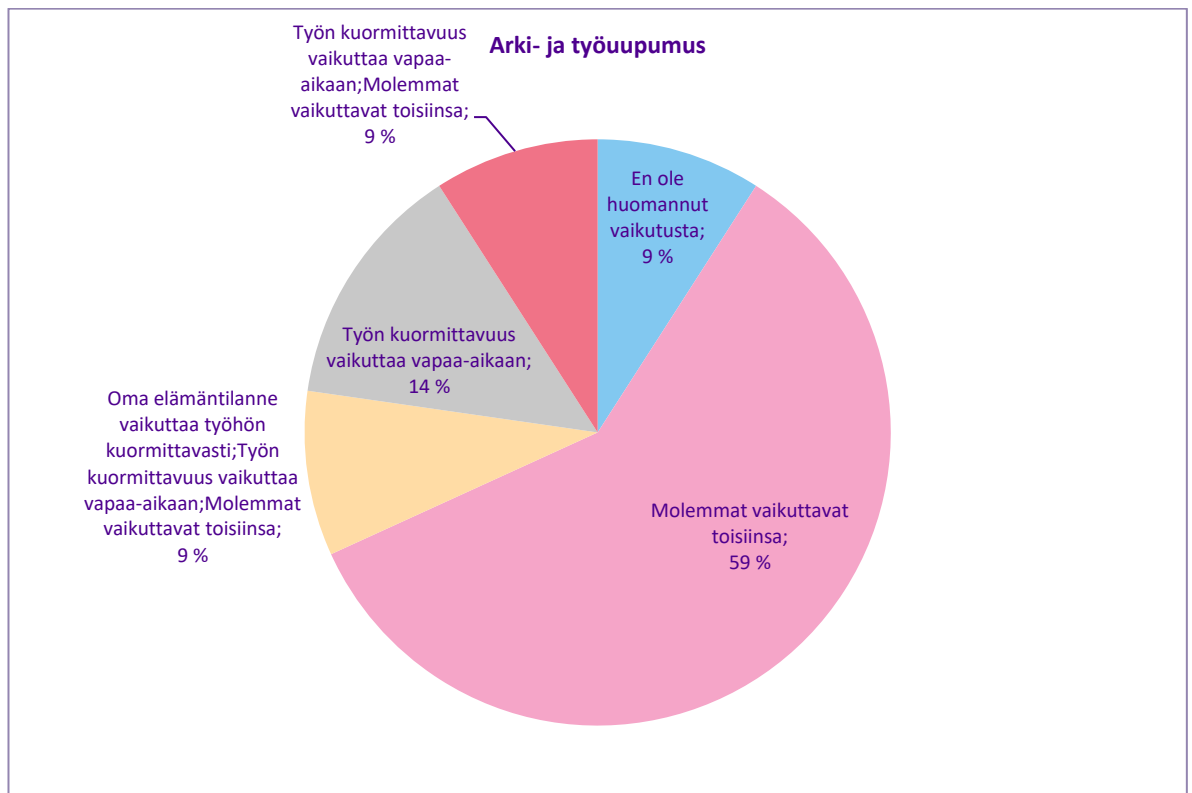
Kysyimme vastaajilta heidän työhyvinvointiinsa eniten vaikuttavista tekijöistä, ja vastaukset jakautuivat lähes samalla tavalla jokaisen aiheen kohdalla. Kyselyyn vastaajat kokivat eniten työhyvinvointiinsa vaikuttaviksi tekijöiksi olevan työkaverit, fyysinen terveys, oman työn suunnittelu ja työyhteisön ilmapiiri. Halusimme alla olevalla kuviolla (kuvio 3) havainnollistaa vastausten jakaumaa. Kuvio kertoo, että vastaajat pitivät siis lähes kaikkia työhyvinvoinnin tekijöitä tärkeinä, mutta yllättäen vähiten tärkeimmiksi nousi kehityskeskustelut, koulutus ja taudit.



KUVIO 3. Työhyvinvoinnin osa-alueita

5.3 Arki- ja työuupumus

Vastaajilta kysyttiin kuinka he kokevat arki- ja työuupumuksen ja ovatko ne vastaajien mielestä erillisiä toisistaan (kuvio 4). Kuviossa vastaukset eri osioissa on esitetty poikkeuksellisesti prosentteina. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto. Vastaukset jakautuivat niin, että peräti 17 vastausta oli vaihtoehdossa arki- ja työuupumuksen vaikuttavat toisiinsa yhtä lailla. Seitsemän vastauksista oli työn kuormittavuuden vaikuttavan arkielämässä ja kaksi vastausta oli vaihtoehdossa vapaa-ajan tapahtumat vaikuttavat työelämään.



KUVIO 4. Arki- ja työuupumuksen vaikutus

5.4 Esimiehen ja työyhteisön tuki

Vastaajilta kysyttiin ensin, millaista tukea hän kokee saavansa omalta esimieheltä ja työkavereilta työyhteisössä ylipäätään, ja sen jälkeen kysyimme millaista tukea, hän kokee saavansa työhyvinvointivalmentajana toimimiseen.

Alla olevista frekvenssitaulukoista käy ilmi vastaajien kokemus työyhteisössä saamastaan tuesta sekä esimieheltä (taulukko 1) ja työyhteisöltä (taulukko 2). Esimieltä vastaajat kokivat saavansa vaihtelevasti tukea. Vastaajista yhdeksän koki saavansa paljon tukea ja toisesta äärilaidasta, eli vain vähäisesti tukea saavia oli myös yhdeksän henkilöä. Kolme vastaajista kokee, että hän ei saa lainkaan tukea esimieheltään ja yksi vastaaja ei osannut sanoa.

TAULUKKO 1. Esimieheltä saatu tuki

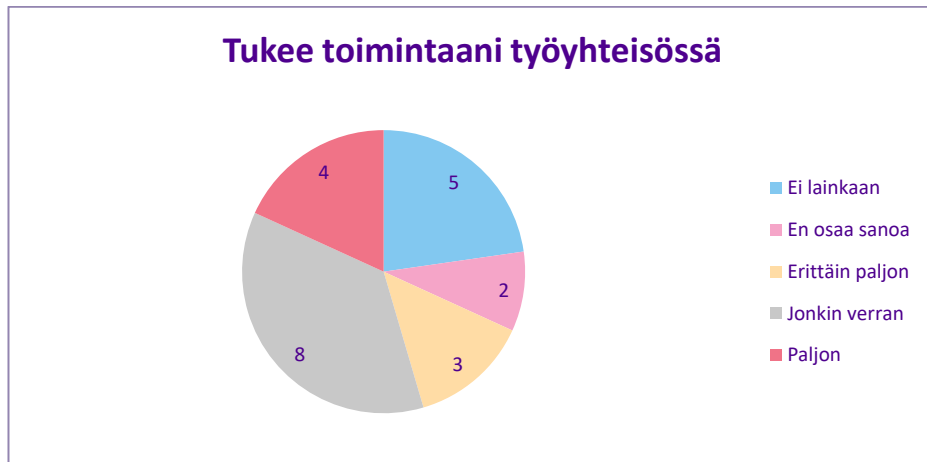
Esimiehen rooli	Kum.			
	Lkm.	%	lkm.	Kum-%
En lainkaan, esimies ei tue minua lainkaan	3	14	3	14
En osaa sanoa	1	5	4	18
Kyllä, saan paljon tukea	9	41	13	59
Vähäisesti, en saa juurikaan tukea	9	41	22	100
Yht.	22	100	22	100

Työyhteisön tuki koettiin yllättäen paremmaksi kuin esimieheltä saatu tuki, sillä vastaajista hyväksi tai erittäin hyväksi sen koki 15 vastaajaa ja työyhteisön tuen koki huonoksi vain kaksi vastaajista. Vastaajista viisi ei osannut sanoa. Samassa yhteydessä kysyttiin myös työyhteisön ilmapiiristä ja saadut vastaukset olivat linjassa työyhteisöltä saadun tuen kanssa, eli se koettiin tällä hetkellä suurimmilta osin hyväksi tai erittäin hyväksi.

TAULUKKO 2. Työyhteisöltä saatu tuki

Työyhteisöltä saatu tuki	Lkm.	%	Kum. lkm.	Kum-%
En osaa sanoa	5	23	5	23
Erittäin hyvä	2	9	7	32
Huono	2	9	9	41
Hyvä	13	59	22	100
Yht.	22	100	22	100

Alla olevat kuviot (kuvio 5) ja (kuvio 6) havainnollistavat kuinka he kokevat saaneensa tukea työhyvinvointivalmentajana toimimiseen. Vastauksissa on eriytetty esimiehen ja työyhteisön tuki. Vastaajista viisi kokee, että ei ole saanut lainkaan tukea työyhteisöltä työhyvinvointivalmentajana toimimiseen, kahdeksan kokee saaneensa tukea jonkin verran, neljä vastaajaa paljon ja kolme vastaajaa kokee saaneensa erittäin paljon tukea. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa.



KUVIO 5. Työyhteisöltä saatu tuki

Esimieheltä saatu tuki työhyvinvointivalmentajana toimimiseen jakautui seuraavasti. Vastaajista neljä kokee, että ei ole saanut lainkaan tukea esimieheltään ja myöskään neljä ei osannut sanoa. Vastaajista peräti yhdeksän kokee saaneensa jonkin verran tukea vain neljä kokee saaneensa paljon tukea ja vain yksi kokee saaneensa tukea erittäin paljon.



KUVIO 6. Esimieheltä saatu tuki työhyvinvointivalmentajana toimimiseen

5.5 Vastaajien tuen tarve

Halusimme tuoda näkyväksi myös vastaajien oman äänen ja kokemuksen. Kysyimme avoimella kysymyksellä, minkälaista tukea vastaajat kaipaivat esimieheltään ja työyhteisöltään. Minkälaiset tekijät tukisivat heidän osaamistaan työhyvinvointivalmentajana. Vastauksista merkittävimmäksi tekijäksi nousi ajan järjestäminen työhyvinvoinnin suunnitteluun ja esimiehen kanssa käytävä dialogi. Alle koottuna muutama kyselyyn vastanneiden omasanainen vastaus.

”Että esimies järjestää minulle työaika työhyvinvoinnin suunnitteluun ja osallistuu sen suunnitteluun itsekkin”

”Kuuntelemista, tukea, kannustusta, asioihin tarttumista tarvittaessa”

”Kiinnostuneisuutta työhyvinvoinnin lisäämiseen, ymmärrystä hoito työn haasteisiin ja empatiakykyä. Tasapuolista kohtelua”

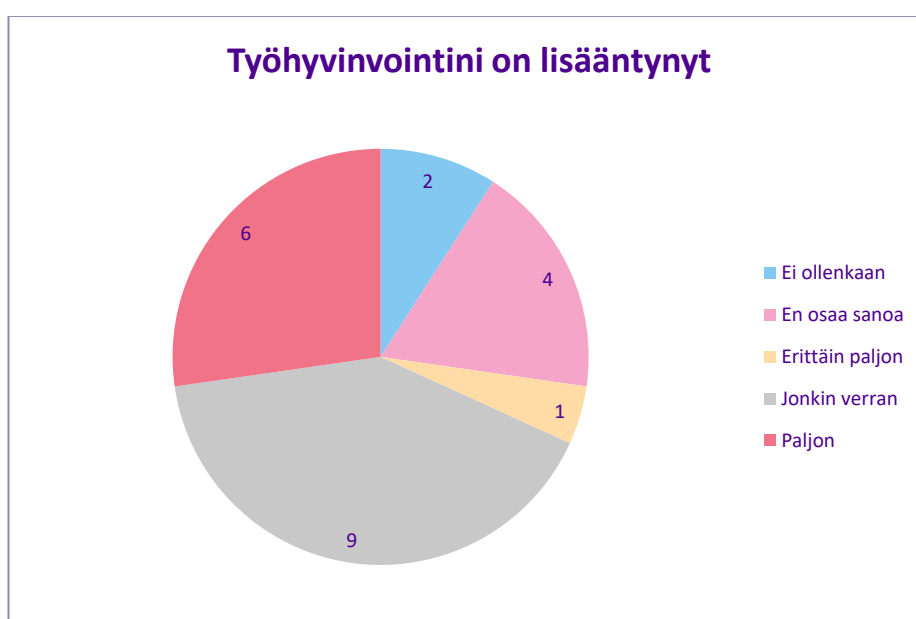
”Toivoisin, että esimies omatoimisesti pyytäisi työntekijöiltä palautetta työhyvinvoinnista. Osoittaa kiinnostusta, miten työntekijöillä menee ja on kiinnostunut epäkohdista ja yrittää niitä ratkaista. Ottaa vastaan palautetta ja toimisi palautteen perusteella”

”Kannustusta ilmapiirin luomisessa. Kannustusta myös esimerkkinä toimimiseen”

5.6 Työhyvinvointivalmennuksen vaikutus

Halusimme kyselyssä selvittää, millainen vaikutus työhyvinvointivalmennuksella on ollut henkilölle itselleen ja kuinka valmennusta on pystynyt hyödyntämään työyhteisössä. Onko valmennus lisännyt työyhteisön hyvinvointia ja onko valmennuksesta ollut hyötyä vapaa-ajalla. Selvitimme kyselyllä myös ovatko vastaajat kokeneet saaneensa työkaluja valmentajana toimimiseen ja onko se lisännyt vastaajan työssä jaksamista. Käytämme vastausten tukena avoimella kysymyksellä saamaamme ”vapaata sanaa”.

Alla olevasta kuviosta näkyy vastausten jakauma (kuvio 7). Vastaajat kokivat työhyvinvointivalmennuksen lisänneen heidän työhyvinvointiaan niin, että vastaajista yksi koki työhyvinvoinnin lisääntyneen erittäin paljon. Kuusi vastaajaa koki työhyvinvointinsa lisäntyneen paljon ja vain kaksi koki ettei heidän työhyvinvointinsa ole lisääntynyt lainkaan valmennuksen jälkeen. Vastaajista neljä ei osannut sanoa.



KUVIO 7. Työhyvinvoinnin koettu lisääntyminen

”Olen saanut valmennuksesta itsevarmuutta ja rohkeutta tuoda esiin epäkohtia työyhteisössä. Muiden kehittämistehtävistä tuli hyviä ideoita omankin työyhteisön kehittämiseen. Sain myös faktatietoa liittyen mm. tyky-rahoihin.”

”Oman asennoitumisen vaikutusta kaikkeen. Epäkohtiin puuttumista neutraalisti. Työtoverin puolustamista, silloin kun aihetta on.”

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin myös, ovatko he kokeneet saaneensa koulutuksesta työkaluja valmentajana toimimiseen. Suurin osa vastaajista koki saaneensa koulutuksesta paljon tai huomattavasti työkaluja valmentajana toimimiseen ja valmennus koettiin hyödylliseksi. Vastauksista kävi ilmi, että varsinkin oman vastuun osuus työhyvinvoinnin kokemiseen lisääntyi ja saatuja, konkreettisia keinoja koettiin olleen mm. omien tunteiden ymmärtäminen ja käsittely, työkaverin tunnetilojen ymmärtäminen, kuuntelemisen taidon lisääntyminen ja sen hyödyntäminen, työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden hahmottaminen sekä positiivisen ilmapiirin luominen työyhteisöön. Työhyvinvointivalmentajat kokivat, että he ovat myös rohkaistuneet puuttumaan epäkohtiin ja viemään kehitettäviä asioita eteenpäin. Kyselyssä kysyttiin myös kolmea tärkeintä tekijää, joita valmennus on antanut itselle. Vastaukset olivat samankaltaisia ja tärkeimmiksi nousivat: rohkeus, tietoisuus ja käytännön vinkit.

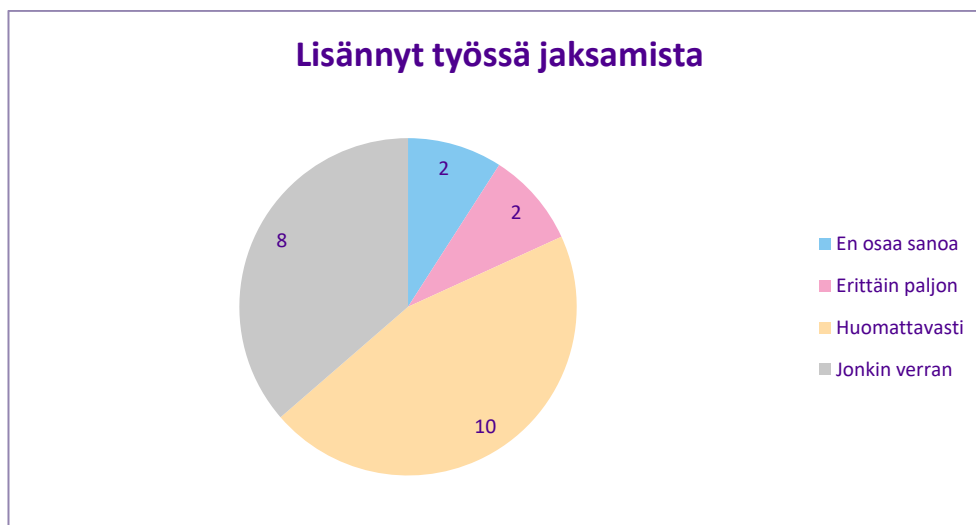
Vastaajien omin sanoin kirjoittamissa teksteistä, tuli hyvin ilmi tärkeitä, konkreettisia koulutuksesta saatuja oivalluksia ja työkaluja.

”Auttanut työntekijöitä tunnistamaan oman temperamenttityypin ja testien kautta käsittelemään omaa käyttäytymistä ja miten pystyy lisäämään asiallista käyttäytymistä. Saanut keinoja siihen, miten puuttua tilanteisiin ja saanut rohkeutta siihen, että työhyvinvointi on kaikkien vastuulla.”

”Ymmärtänyt ihmisten toimintatapoja erilaisten persoonallisuuksien kautta. Kuuntelen oikeasti mitä ihminen puhuu ja haluaa kertoa paremmin. Kiinnitän huomiota positiivisen ilmapiirin luomiseen.”

Kysyimme valmennuksen vaikutusta myös työssä jaksamisen näkökulmasta, sillä halusimme selvittää voiko koulutuksen avulla saada välineitä työssä jaksamiseen. Vastaajat kokivat työssä jaksamisen vaikutukset seuraavasti (kuvio 8): Työssä jaksaminen oli lisääntynyt huomattavasti jopa kymmenellä vastaajalla.

Kahdeksan koki jaksamisen lisääntyneen jonkin verran ja kaksi vastasi vaikutusta olleen erittäin paljon. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa.

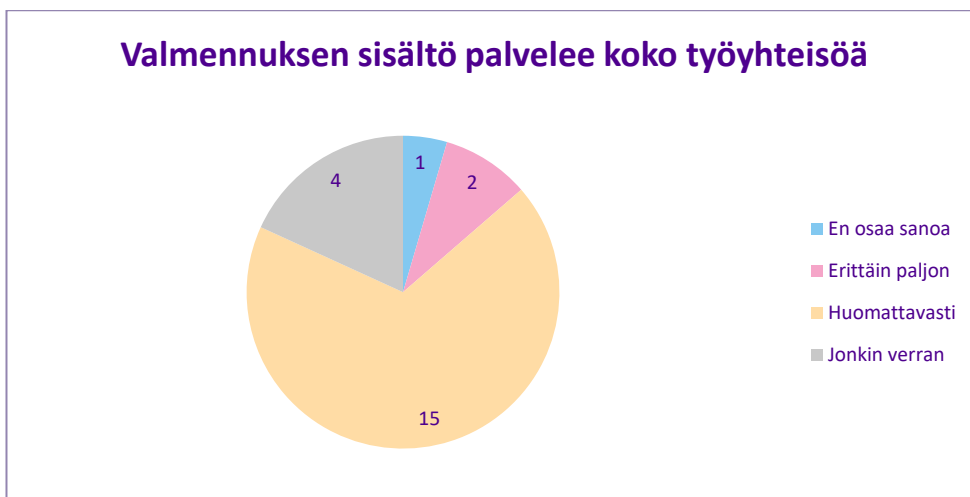


KUVIO 8. Työssä jaksaminen

Oman työssä jaksamisen lisäksi, vastaajilta kysyttiin heidän näkemystään siihen, että onko työyhteisön hyvinvointi lisääntynyt valmennuksen myötä. Kysymys on täysin vastaajansa näkökulman varassa ja se ilmenee vastauksissa. Vastaajista suurin osa (10 vastaajaa) koki, että he eivät osaa arvioida työyhteisön tilaa tai valmennuksella ei ole ollut vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin lisäävästi. Vastaajista kuusi koki hyvinvoinnin kuitenkin lisääntyneen paljon ja yksi vastaajaa oli sitä mieltä, että hyvinvointi on lisääntynyt erittäin paljon.

5.7 Valmennuksen palaute ja kehitysajatuksia

Kyselyn vastauksista kävi ilmi, että koulutusta pidettiin hyödyllisenä ja sen sisältö palveli koko työyhteisöä (kuvio 9). Tämä näkyi niin, että valtaosa vastaajista koki sisällön palvelle työyhteisöä huomattavasti tai ainakin jonkin verran. Kaksi vastaajista koki, että sen vaikutusta on ollut erittäin paljon ja yksi vastaaja ei osannut sanoa. Tämän kysymyksen jälkeen, kysimme vastaajilta myös, suosittelisivatko he koulutusta muille henkilöille. Tähän saimme vastaukseksi kaikilta, että voisi suositella koulutusta huomattavasti tai erittäin paljon muille henkilöille.



KUVIO 9. Valmennuksen sisältö työyhteisön hyväksi

Halusimme antaa vastaajille mahdollisuuden tuoda omasanaisesti esiin kehitysjärjestyksiä koulutukseen liittyen. Saimme paljon hyviä kehitysehdotuksia ja monet ehdotukset toistuivat vastauksissa useasti. Esimiehiltä toivottiin enemmän tukea työhyvinvointivalmentajana toimimiseen, valmentajien yhteistyötä toivottiin ja valmennuksen päivitystä säännöllisin väliajoin. Koulutukseen kaivattiin myös lisää vinkkejä ja konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin toteuttamiseen. Alle halusimme tuoda näkyville muutaman vastaajan kehitysehdotuksen, jotka kiteyttävät vastaajien mielteet yhteen.

”Työuupumus on sellainen aihe, josta voisi puhua entistäkin enemmän ja avoimemmin, sillä se on surullisen yleistä”

”Työnantajan pitäisi tukea vielä enemmän työhyvinvointivalmentajien työtä, antamalla aikaa erilaisien tapahtumien ja käytäntöjen suunnitteluun ja toteutukseen.”

”Dialogin merkitys, kaikkien mielipiteen saaminen esille. Myös sovitusten asioiden käytäntöön saattaminen. Lojalisuuden merkitys työyhteisössä.”

”Asiat muuttuu ja vanhenee sekä unohtuu työntouhussa. Päivityksiä ja tapaamisia voisi olla valmentajille muutaman vuoden välein, jossa saisi kokemuksia ja ideoita toisilta.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen otanta oli pieni ja sen tuloksista ei voida tehdä yleistäviä päätelmiä. Se kuitenkin antaa vastauksia työhyvinvointivalmentajien näkökulmasta työhyvinvointiin liittyen. Johtopäätöksenä voidaan saatujen vastauksien perusteella todeta seuraavasti.

Työhyvinvointivalmennus on antanut työkaluja tunnistaa haasteita työyhteisössä sekä antaa keinoja niiden käsittelemiseen. Valmennuksesta saatu teoria on auttanut heitä ymmärtämään omaa ja työyhteisön käyttäytymistä ja lisännyt tietoisuutta työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tärkeimpänä vaikuttavana ja merkityksellisimpänä tekijänä pidettiin oman ymmärryksen laajentumista ja sitä, että on pystynyt omalla tiedollaan auttamaan ja toimimaan työyhteisön hyväksi. Vastauksista kävi tarkemmin ilmi, että oman vastuun osuus työhyvinvoinnin kokemiseen lisääntyi ja saatuja, konkreettisia keinoja koettiin olleen mm. omien tunteiden ymmärtäminen ja käsittely, työkaverin tunnetilojen ymmärtäminen, kuuntelemisen taidon lisääntyminen ja sen hyödyntäminen, työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden hahmottaminen sekä positiivisen ilmapiirin luominen työyhteisöön. Työhyvinvointivalmentajat kokivat saaneensa rohkeutta puuttua epäkohtiin ja viemään niitä eteenpäin.

Esimiestyön rooli ja merkitys työyhteisön hyvinvoinnille on merkittävä. Esimiehen antamalla tuella on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin yksilön ja yhteisön näkökulmasta. Tuloksista kävi ilmi, että työhyvinvointivalmentajat eivät koe saavansa riittävästi tukea ja ymmärrystä esimieheltään. Huomion arvoista oli myös se, että aikaa työhyvinvoinnin edistämisen suunnitteluun esimerkiksi yhdessä esimiehen kanssa, ei ole juuri lainkaan ja toiminnalle ei ole varattu rahoitusta. Myös työaikaa on toimintaan saanut käyttää vähänlaisesti. Tuloksista kävi myös ilmi, että esimiehet eivät välttämättä ymmärrä tai tiedä koulutuksen sisältöä ja tarkoitusta.

Työhyvinvointivalmentajat kehittäisivät toimintaa vertaistapaamisilla koulutuksen jälkeen. Tarvittaisiin myös lisäkoulutusta ja enemmän konkreettisia ratkaisuja risiiritilanteisiin työyhteisössä. Esimieheltä tarvitaan aikaisempaa enemmän tukea ja mukana oloa. Kokonaisuudessaan valmennuksen koettiin silti olevan voimaannuttava ja koulutusta voitiin lämpimästi suositella kaikille. Vastauksista kävi

ilmi, että koulutukselle toivottiin jatkoa tai ainakin kuulumisten vaihtoa säännöllisin väliajoin.

Tutkimusten perusteella voidaan todeta, että koulutus ja tietoisuus työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta lisää yksilön ja työyhteisön hyvinvointia ja näin ollen on organisaatiota ajatellen kannattavaa toimintaa. Tulevaisuudessa voisi olla hyödyllistä tutkia työhyvinvointivalmennuksen merkitystä esimiehen näkökulmasta ja hänen mahdollisuuksiaan edistää työhyvinvointia omassa työyhteisössään.

7 POHDINTA

Työhyvinvointi käsitteenä on laaja kokonaisuus, jonka jokainen meistä mieltää omalla tavalla. Tapa, joka kenties näkyy meidän työotteessamme, asenteessamme ja arjessamme. Olemme molemmat hoito-alan ammattilaisia peruskoulutukseltamme ja nähneet uupuneita, kyllästyneitä ja työnilon kadottaneita kollegoita. Nämä ovat seikkoja, jotka ovat jääneet mieleemme. Nämä ajatukset mielessä, opinnäytetyömme aihe tuntui itsestään selvältä, halusimme ehdottomasti tutkia työhyvinvointia. Kerrottuamme tämän asian opettajalle, koimme saavamme tylyn vastaanoton. Aihetta on tutkittu paljon ja opettajan mielestä jopa hieman loppuun kulunut aihe. Olimme kuitenkin täysin varmoja, että tämä on aihe, mihin haluamme tavalla tai toisella perehtyä. Tämän päättäneenä lähdimme etsimään uutta näkökulmaa asiaan, ja löytyihän se yhdessä Tampereen kaupungin hoito- ja hoivapalvelu päällikön kanssa.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja voidaan todeta, että Suomessa työhyvinvointi on parantunut huomattavasti, mutta työssä viihtyminen huonontunut. Kiinnostus tätä ilmiötä kohtaan on vaan kasvanut tehdessämme opinnäytetyötämme. Ihmetys on suuri, kun meillä on tiedossa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, mutta yhä kokemus työhyvinvoinnista ontuu monella saralla. Mitä yhteiskunnassamme tulisi muuttua, että työyhteisöt ja yksittäiset työntekijät voisivat hyvin ja olisivat sitoutuneita työhönsä.

Opinnäytetyömme keskittyi työhyvinvointivalmennuksen käyneiden kokemuksiin ja heidän näkemyksiinsä, kuinka he ovat saaneet tuen ja mahdollisuuden käyttää oppimaansa työyhteisön hyväksi. Oli äärettömän antoisaa lukea vastauksia, kuinka koulutus on tuonut heillä itselleen työkaluja työyhteisön parhaaksi toimimiseen sekä tapoja kohdata hankaliakin tilanteita työyhteisössä. Parasta oli, että he kokivat aiheemme äärettömän tärkeäksi.

Työstämme olemme oppineet, että työhyvinvointi on asia mihin tulisi jokaisen organisaation kiinnittää suurta huomiota ja mieltää sen suuremmaksi kokonaisuudeksi, kuin vain tyky- ja työterveyspalveluihin, toki vähättelettä näitä. Työ-

hyvinvoinnissa on kysymys laajasta kokonaisuudesta, jossa tulisi ottaa huomioon yksilön, työyhteisön ja esimiehen toiminta. Toivomme, että jokaisessa organisaatiossa olisi hyvinvoiva työyhteisö, jota vie eteenpäin taitava esimies.

Opinnäytetyön prosessi oli haastava ja toi tullessaan paljon ratkaistavia ongelmia. Kyselyn ajankohta ajoittui juuri kesälomien aikaan ja maailman laajuisen pandemian vaikutustakaan ei voida väheksyä. Näin ollen saimme vähemmän vastauksia kuin olimme suunnitelleet. Myös kyselylomakkeen toimivuus olisi pitänyt käydä paremmin läpi, sillä saimme heti palautteen, ettei kyselyyn pysty vastaamaan. Saimme ongelman onneksi nopeasti korjattua ja kyselyyn vastaaminen onnistui. Näin jälkikäteen ajatellen, olisi tämän tutkimuksen voinut toteuttaa erilaista menetelmää käyttäen. Monet saamamme vastaukset herättivät lisää mielenkiintoa, joten esimerkiksi haastattelulla olisimme päässeet aiheessa syvemmälle.

Matka sosionomiksi alkoi noin kolme vuotta sitten, jolloin ensimmäisestä päivästä lähtien tiesimme tekevämme tämän opinnäytetyön yhdessä.

”Mieli, jonka uusi kokemus on kerran laajentanut, ei koskaan palaa vanhoihin mittoihinsa”

Oliver Wendell Holmes

LÄHTEET

Ahonen, G. & Ojala, L. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. WS Bookwell Oy. Juva.

Duodecim. 2020. Terveyskirjasto: mitä terveys on? Luettu 29.8.2020.
https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903

Hakanen, J. 2008. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla (1-3.painos). Tampere. Yliopistopaino.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki. Print.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Luettu 4.10.2020.
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Henttonen, E. & Lapointe, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat: Vallataan tilaa mielekkäälle työlle. Tallinna. Gaudeamus Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS-kustannus.

Järvinen, P. 2016. Onnistu esimiehenä. Alma Talent.

Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino Oy.

Kesti, M. 2013. Hiljaiset signaalit esimiestyössä. Sastamala. Vammalan kirjapaino Oy.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere. Vastapaino.

Laaksonen, H. & Salin, S. (toim.) 2019. Iloa ja intoa johtamiseen. Käytännön eväitä sosiaali- ja terveysalan esimiestyöhön. Helsinki. Oppian.

Lindell, M. Hoito- ja hoivapalvelupäällikkö. 2020. Haastattelu. 21.2.2020. Haastattelija Hirvonen, N. & Niemelä, T. Tampere.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Media.

Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki. Kirjapaja,

Oulun ammattikorkeakoulu. Työhyvinvointivalmentaja-koulutus. N.d. Luettu 27.2.2020. <https://www.oamk.fi/fi/koulutus/taydennyskoulutus/koulutuskalenteri/?tkid=735&kid=1317&kieli=FI>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy.

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WSOY.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Luettu 4.10.2020. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>

Valli, R. & Aaltola, J.(toim.). 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle 4.painos. Jyväskylä. PS-kustannus.

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä-matkalla työhyvinvointiin. EU. Uni Press.

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Toimintakyky. Luettu 18.10.2020. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2019. Koettu terveys. Luettu 15.8.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/terveys/koettu-terveys>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

23.3.2020

Sosionomikoulutus

Hei Sinä työhyvinvointi valmennuksen käynyt!

Olemme kaksi sosionomi opiskelijaa Tampereen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä työhyvinvoinnin merkityksestä yksilön- ja työyhteisön hyvinvointiin Tampereen kaupungin avo- ja asumispalveluissa. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työhyvinvointivalmentaja -koulutuksen läpi käyneiden henkilöiden kokemuksia ja ajatuksia, yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin liittyen. Minkälaisia saavutuksia koet koulutuksella olleen sinulle ja miten olet pystynyt koulutusta hyödyntämään työyhteisössäsi ja millaista tukea olet saanut esimieheltäsi. Tavoitteena on myös löytää niitä työhyvinvoinnin tekijöitä tai epäkohtia, joita voisi korostaa ja kehittää työyhteisössäsi sekä valmennuksen sisällössä.

Kysely toteutetaan sähköisesti ja se lähetetään kaikille työhyvinvointivalmennuksen käyneille vastaanottajille. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, eikä vastauksista tule selville vastaajan henkilöllisyys, asema tai työpaikka. Aineiston tarkastelun kohteena ei ole yksittäiset henkilöt, vaan kokemukset koulutuksen vaikutuksista yksilöön ja työyhteisöön. Kerätty aineisto hävitetään tietosuojalain mukaisesti.

Elämme tällä hetkellä erilaisia ja haastavia aikoja. Toivomme kuitenkin, että löytäisit hetken aikaa kiireisen arjen keskeltä ja kokisit aiheen tärkeäksi ja kiinnostavaksi. Kokemuksesi on meille tärkeä.

Terveisin

Nina Hirvonen & Tina Niemelä

Oppilaitoksella ohjaajana toimi Minna Nurminen.

Liite 2. Kyselylomake



Työhyvinvointivalmennuksen merkitys työhyvinvointiin

Kysely sisältää 20 erilaista kysymystä, erilaisilla vastausvaihtoehdoilla. Vaihtoehdoista voit valita aina itsellesi sopivimman vaihtoehdon. Kyselyn vastaamiseen menee arviolta 15 minuuttia.

1. Ikä *

- Alle 25 vuotta
- 25-34 vuotta
- 34-45
- Yli 45 vuotta

2. Sukupuoli *

- Nainen
- Mies
- En halua kertoa

3. Pohjakoulutus *

- Ylioppilas
- Ylioppilatulokinto sekä ammatillinen perustutkinto
- Korkeakoulututkinto
- Ammatillinen koulutus

4. Työkokemus avo- ja asumispalveluissa *

- Alle vuoden
- 5-10 vuotta
- 10-15 vuotta
- Yli 15 vuotta

5. Työpiste *

Työskenteletkö asumispalvelussa vai kotihoidossa

- Kotihoito
- Asumispalvelut
- Joku muu

6. Valmennuksesta kulunut aika *

Koska olet käynyt työhyvinvointivalmentaja -koulutuksen?

- Alle vuosi sitten
- 1-2 vuotta sitten
- 2-3 vuotta sitten
- 3-4 vuotta sitten
- Yli 4 vuotta sitten

7. Mitkä asiat vaikuttavat sinun työhyvinvointiisi? *

Valitse alla olevista vaihtoehtoista kuhunkin kohtaan sopivin vaihtoehto

	Ei lainkaan	Vähän	En osaa sanoa	Paljon	Hyvin paljon
Tauot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysinen kunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työn suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävien hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman elämän tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen antaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palautteen saaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät roolit työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moniammatillinen yhteistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Omavastuu *

Mitä ajattelet jokaisen omasta vastuusta työhyvinvointiin liittyen. Valitse seuraavista vaihtoehdoista mielestäsi sopivin vaihtoehto.

	Ei pidä paikkaansa	En osaa sanoa	Pitää paikkansa
Oma hyvinvointi heijastuu koko työyhteisöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokainen pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvoinnin ylläpito on ainoastaan työnantajan vastuulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä vaikeistakin asioista tulee puhua avoimesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn omalla käytökselläni vaikuttamaan työyhteisön ilmapiiriin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Arki- ja työuupumus *

Työn ja vapaa-ajan erottaminen. Koetko, että kotiasiat heijastuvat työn tekemiseen tai työn vaativuus vaikuttaa kotiasioihin? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Oma elämäntilanne vaikuttaa työhön kuormittavasti
- Työn kuormittavuus vaikuttaa vapaa-aikaan
- Molemmat vaikuttavat toisiinsa
- En ole huomannut vaikutusta
- En osaa erottaa työ- ja arkiuupumusta

10. Työyhteisön tila *

Mikä parhaiten kuvaa oman työyhteisösi tilannetta tällä hetkellä oman näkemyksesi mukaan?

	Erittäin huono	Huono	En osaa sanoa	Hyvä	Erittäin hyvä
Työyhteisön ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöltä saatu tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moniammatillinen yhteistyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen läsnäolo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Työhyvinvointivalmentajana toimiminen *

Työhyvinvointivalmennuksen merkitys omaan työhyvinvointiin ja merkitys työyhteisölle?

	Ei ollenkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Paljon	Erittäin paljon
Työhyvinvointini on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt hyödyntämään valmennusta vapaa-ajalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt hyödyntämään valmennusta työelämässä/työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut työyhteisöltä tukea valmentajana toimimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on kiinnostunut työhyvinvoinnista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni työhyvinvointi on lisääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole huomannut vaikutusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Valmennuksen hyödyntäminen *

Mitä valmennuksessa saamiasi asioita olet hyödyntänyt työyhteisössäsi?

Kirjoita vastaus

13. Työhyvinvoinnin lisääminen *

Millaista työhyvinvointia lisäävää toimintaa haluaisit lisätä? Valitse kustakin kohdasta kuvaavin vaihtoehto.

	Ei tärkeää	Vähän tärkeää	En osaa sanoa	Tärkeää	Erittäin tärkeää
TYKY-toiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikunta- ja kulttuurisetelit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteinen ajanviette työyhteisön kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimipalaverit ja kehittämispäivät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostuksen ja vastuun lisääminen itselle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ääneen saaminen kuuluviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Esimiehen rooli *

Saatko tukea omalta esimieheltäsi työhyvinvointivalmentajana toimimiseen?

- Kyllä, saan paljon tukea
- Vähäisesti, en saa juurikaan tukea
- En lainkaan, esimies ei tue minua lainkaan
- En osaa sanoa

15. Esimieheltä saatu tuki *

Millaista tukea olet saanut esimieheltäsi. Valitse tilannettasi kuvaavin vaihtoehto.

	Ei lainkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Paljon	Erittäin paljon
Saanut käyttää työaika	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saanut rahoitusta toiminnalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteisiä suunnittelupalavereita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimies on ollut kiinnostunut valmentajana toimimisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tukee toimintaani työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Esimiehen rooli

Millaista tukea tarvitset esimieheltäsi työhyvinvointivalmentajana toimimiseen? Kerro omin sanoin.

Kirjoita vastaus

17. Tärkeimmät tekijät *

Kerro kolme tekijää, joita olet kokenut saaneesi työhyvinvointivalmennuksesta?

Kirjoita vastaus

18. Työhyvinvointivalmennuksen merkitys *

Mikä merkitys valmennuksella on ollut sinulle itsellesi? Valitse sopivin vaihtoehto.

	Ei ollenkaan	Jonkin verran	En osaa sanoa	Huomattavasti	Erittäin paljon
Koen saaneeni valmennuksesta työkaluja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisännyt työssä jaksamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin suositella valmennusta muille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmennuksen sisältö palvelee koko työyhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innostuin aiheesta ja haluaisin syventää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Työhyvinvointivalmennuksen kehittäminen

Tavoitteena on löytää niitä tekijöitä tai epäkohtia, joita voisi korostaa työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä tekijöitä, joita voisi vielä kehittää, niin työyhteisöissä kuin koulutuksen sisällöissäkin. Kerro omin sanoin.

Kirjoita vastaus

20. Vastauksiani käsitellään luottamuksellisesti ja niitä saa käyttää tutkimustarkoitukseen *

Vastaukset käsitellään anonymisti, eikä henkilöä voida tunnistaa vastausten perusteella. Aineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä, eikä sitä kerätä pysyvään rekisteriin.

Hyväksyn

En hyväksy

