



**Sofia Haapaniemi**  
**Nelli Hiltula**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö  
Opinnäytetyö, 2021

# **TYÖHYVINVOINTI JA TYÖMOTIVAATIO HELSINGIN NMKY:N TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA**



## TIIVISTELMÄ

Sofia Haapaniemi ja Nelli Hiltula

Työhyvinvointi ja työmotivaatio Helsingin NMKY:n työntekijöiden kokemana

60 sivua, 2 liitettä

Syksy 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa Helsingin Nuorten Miesten Kristillisen Yhdistyksen (NMKY) Nuorten ja aikuisten palvelut ja koulutukset (NAPK) -toimialan esihenkilöille tietoa heidän työntekijöidensä työhyvinvoinnista, työmotivaatiosta sekä niihin liittyvistä kehittämistarpeista. Tavoitteena oli vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin: Millainen on Helsingin NMKY:n Nuorten ja aikuisten palvelut ja koulutukset (NAPK) -toimialan työntekijöiden koettu työhyvinvointi, mitkä ovat heidän motivaatiotekijänsä työnteossa ja millaiset ovat työntekijöiden näkemykset työhyvinvoinnin kehittämistarpeista työyhteisössään.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla toukokuussa 2021. Tutkimusaineiston analysoitiin teemoittelemalla. Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen kokoamisessa käytettiin kirjallisuutta, aiempaa tutkimustietoa sekä yhdeltä Helsingin NMKY:n esihenkilöltä saatua tietoa.

Helsingin NMKY:n työntekijät kokevat työhyvinvointinsa hyväksi. Suurimmiksi motivaatiotekijöiksi mainittiin se, että työtä saa tehdä omalla persoonalla, siinä saa hyödyntää omia vahvuuksia ja sitä saa organisoida itse. Kehittämistarpeiksi mainittiin yhteisöllisyyden sekä liikunnan lisääminen.

Helsingin NMKY:n kannattaisi pohtia keinoja edistää yhteisöllisyyttä työyhteisössä sekä pyrkiä mahdollistamaan työajalla tapahtuva liikunta tai jokin muu yhteisöllisyyttä sekä fyysistä ja henkistä hyvinvointia edistävä liikuntamuoto työntekijöille.

Asiasanat: järjestötyö, laadullinen tutkimus, työhyvinvoinnin kehittäminen, työhyvinvointi, työmotivaatio

## ABSTRACT

Sofia Haapaniemi and Nelli Hiltula

The perceived well-being at work and work motivation of the Helsinki YMCA employees

60 pages, 2 appendices

Autumn 2021

Diakonia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services option in Christian Youth Work

Bachelor of Social Services

The aim of the thesis was to find out about employees' well-being at work, work motivation and related development needs of the Youth and adult services and education department of the Helsinki Young Men's Christian Association (YMCA), and to provide that information to the department supervisors. The aim was to answer the following research questions: How the well-being of the employees is perceived, what are the motivational factors at work and what are the employees' views of development needs in the work community.

The thesis work was conducted as qualitative research. The material was collected by using the method of a thematic interview in May 2021. The analysis of the research material was done by organizing the interview answers by theme. The theoretical framework of the thesis was compiled using literature, previous research data and the department-specific information obtained from one of the supervisors of the Helsinki YMCA.

The results of the thesis work suggests that the employees at the Youth and adult services and education department of the Helsinki YMCA find their well-being at work to be good. The biggest motivational factors appeared to be that one is allowed to show personality, one is allowed to utilize individual strengths and one is allowed to do one's own work organizing. Enhancing the sense of community and increasing physical activities were mentioned as development needs.

To conclude the study, to respond to the surveyed development needs, the Youth and adult services and education department of the Helsinki YMCA can promote the sense of community at their workplace. They can also aim to enable physical activities during work hours or some other form of exercise that promotes both the sense of community and the physical and mental well-being for the employees.

Keywords: development of well-being at work, organisational work, qualitative research, well-being at work, work motivation

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö .....	6
2.2 Resilienssi.....	8
2.3 Työn imu .....	9
3 TYÖKYKYTALO TYÖHYVINVOINNIN MALLINTAJANA.....	12
3.1 Terveys ja toimintakyky.....	13
3.2 Osaaminen.....	14
3.3 Arvot, asenteet ja motivaatio.....	15
3.4 Johtaminen, työyhteisö ja työolot .....	16
3.5 Ulkoiset olosuhteet ja työkyky .....	17
4 TYÖMOTIVAATIO .....	18
4.1 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät .....	18
4.2 Motivaatioteoriat.....	19
4.3 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio.....	20
5 KOLMAS SEKTORI JA JÄRJESTÖTYÖ .....	21
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TYÖELÄMÄKUMPPANI.....	23
6.1 Helsingin NMKY .....	23
6.2 Opinnäytetyön teemat ja tutkimuskysymykset .....	24
7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN .....	26
7.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu.....	26
7.2 Aineiston analysointi .....	27
7.3 Eettisyys ja luotettavuus.....	28
8 TULOKSET .....	31
8.1 Työolot ja työolosuhteet .....	31
8.2 Työyhteisö.....	34
8.3 Johtaminen .....	38
8.4 Motivaatio.....	40

8.5 Kehittämistarpeet .....	42
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	44
10 POHDINTA .....	46
10.1 Tulokset ja aiempi tutkimustieto .....	46
10.2 Ammatillinen kasvu .....	47
LÄHTEET .....	49
LIITE 1. Saatekirje .....	56
LIITE 2. Teemahaastattelurunko .....	57

## 1 JOHDANTO

Työntekijöiden ikääntyminen, tuottavuuspaineet sekä kasvava kilpailu ammattitaitoisesta työvoimasta lisäävät työhyvinvoinnin kehittämisen tarvetta. Hyvinvoiva työyhteisö on tärkeä tekijä organisaation menestymisessä ja kilpailukyvyn säilyttämisessä. Työhyvinvointi on myös yhteiskunnallisesti tärkeää, sillä se parantaa kansanterveyttä ja pidentää työuria, mikä vähentää sairaus- ja eläkekuluja. (Työturvallisuuskeskus 2010.) Työkykyyn ja työhyvinvointiin panostamisella voidaan saavuttaa suuria kansantaloudellisia vaikutuksia. Eläkejärjestelmien piiriin tulee koko ajan enemmän ihmisiä ikääntymisen sekä mielenterveysongelmien vuoksi. Suomen sosiaalimenot ovat maailman korkeimpien joukossa, ja hyvinvointivaltion ylläpitäminen on mahdollista vain, kun väestö on osaavaa ja työkykyistä. (Kokkinen ym. 2020, 6, 9.)

Yle uutisoi marraskuussa 2019 siitä, että työhyvinvointi ennustaa yleistä mielenterveyttä. Työterveyslaitoksen (TTL) mukaan mielenterveysongelmat ovat merkittävin työuraa lyhentävä tekijä. TTL muistuttaa, että työhyvinvoinnin tukemisella voidaan ehkäistä työntekijöiden mielenterveysongelmia. Työpaikoilla on keinoja parantaa työhyvinvointia. Työssä jaksamista tukee ilmapiiri, jossa otetaan huomioon sekä työn vaatimukset että yksilön voimavarat ja yksilön työkyvyn vaihtelu hyväksytään. (Yle uutiset 2019.)

Vuoden 2019 työolobarometrin tulosten mukaan työ ei rasita enää fyysisesti vaan enemmän henkisesti. Stressi ja työuupumuksen oireet olivat yleisiä palkansaajien keskuudessa. Positiivista on kuitenkin se, että suurin osa palkansaajista koki työssään työn imua. (Keyriläinen 2020, 9.)

Kartoitamme tässä opinnäytetyössä Helsingin Nuorten Miesten Kristillisen Yhdistyksen (NMKY) Nuorten ja aikuisten palvelut ja koulutukset (NAPK) -toimialan työntekijöiden koettua työhyvinvointia sekä työmotivaatiota. Helsingin NMKY on kolmannen sektorin kristillinen yhdistys. Tavoitteenamme on saada tietoa 15–29-vuotiaiden kanssa työskentelevien työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista sekä heidän työmotivaatiostaan. Opinnäytetyö antaa arvokasta tietoa

työntekijöiden esihenkilöille heidän työntekijöidensä kokemasta hyvinvoinnista sekä motivaatiosta työssään.

Helsingin NMKY:lle on myönnetty Great Place To Work (GPTW) -sertifikaatti vuonna 2020, minkä vuoksi koko järjestön henkilöstön työhyvinvoinnin tarkastelu ei ole tarpeellista. Koska järjestö on suuri, yhden toimialan sisällä työhyvinvointi sekä työmotivaatio voi olla erilaista kuin koko järjestön henkilöstön työhyvinvointia mitatessa. Työmme antaa spesifimpää informaatiota juuri kyseisen NAPK-toimialan henkilöstön työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka edistäminen työpaikalla tapahtuu johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyönä. Turvallinen, terveellinen ja tuottava työ ammattitaitoisessa ympäristössä edistää työhyvinvointia. Hyvinvoiva työyhteisö kokee työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi ja työ tukee työyhteisön jäsenten elämänhallintaa. Työhyvinvointia rakennetaan työn arjessa eikä sitä saateta satunnaisilla tempauksilla. (Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi.) On tärkeää tunnistaa, mihin suuntaan työhyvinvointi on menossa, sillä pidemmällä aikavälillä työhyvinvoinnin perustila on suhteellisen pysyvä. (Hakanen 2011, 22.)

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja ja se perustuu aina yksilön subjektiiviseen kokemukseen (Virolainen 2012,13). Yleensä työhyvinvoinnista puhutaan työssä viihtymisenä, työhyvinvointina, tai työssä jaksamisena, eikä käsitteiden välillä tehdä eroa. (Hakanen 2011, 23.) Työhyvinvointi koostuu psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Jokainen osa-alue on yhteydessä toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia on tarkasteltava kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat merkittävä osa-alue myös työntekijöiden jaksamisen ja motivaation kannalta. (Virolainen 2012,11.) Työntekijöiden kokeman työtyytyväisyyden ja työssäjaksamisen avulla työn laatu paranee, asiakastyytyväisyys lisääntyy ja työn sekä organisaation tuloksellisuus kasvaa. Työhyvinvoinnilla on tutkitusti yhteys myös henkilöstön vähäisempään vaihtuvuuteen, tapaturmiin sekä sairauspoissaoloihin. (Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi.)

### 2.1 Työhyvinvointiin liittyvä lainsäädäntö

Mankan, Hakalan, Nuutisen ja Harjun (2010, 20) mukaan työhyvinvointiin liittyviä asioita on kirjattu myös työelämään liittyvään lainsäädäntöön. Työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä lakeja ovat työterveyshuoltolaki (L 1383/2001), työturvalli-

suuslaki (L 738/2002), työsuojelun valvontalaki (L 44/2006), laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (L 609/1986), työsopimuslaki (L 55/2001) sekä yhteistoimintalaki (L 334/2007).

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajaa takaamaan työntekijän työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden, tukemaan työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä edistämään työyhteisön toimintaa yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa. Työnantajan tulee turvata työntekijän työkyky ja ehkäistä työtapaturmia, ammattitauteja sekä mahdollisia työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja huolehtimalla turvallisesta työympäristöstä ja työolosuhteista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 21,23.) Työsuojelun valvontalain avulla varmistetaan kaikkien työsuojeluun liittyvien säädösten noudattaminen yhteistyössä työsuojelun, viranomaisvalvonnan sekä työntekijöiden ja työnantajan yhteistyön avulla. Lain mukaan työsuojeluviranomaisella on oikeus tehdä tarkastuksia työympäristöön ja vallitseviin työolosuhteisiin liittyvien säädösten noudattamisesta. (L 44/2006; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 25.)

Tasa-arvolain avulla turvataan jokaisen tasa-arvoinen kohtelu sukupuoleen katsomatta. Työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä toimia tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikenlaisen välittömän ja välillisen syrjinnän ehkäisemiseksi. (L 609/1986.) Tasa-arvolain lisäksi työsopimuslaki on olennainen kaikenlaisen syrjinnän ehkäisemiseksi ja jokaisen työntekijän tasa-arvoisen kohtelun takaamiseksi. Lain mukaan työnantaja ei saa asettaa työntekijöitä eri asemaan vammaisuuden, terveydentilan, iän, etnisen alkuperän, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, tai muun vastaavan syyn perusteella. Työsopimuslakia on sovellettava myös rekrytointivaiheessa. Lisäksi laki velvoittaa työnantajaa kaikin puolin edistämään työntekijöiden keskinäisiä suhteita ja omaa suhdettaan alaisiinsa. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 21.)

Yhteistoimintalaki on säädetty työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistyön toteutumiseksi. Laissa säädetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä

liittyen yrityksen toiminnan kehittämiseen ja työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työoloihin, työaikaan ja asemaansa työyhteisössä. Yhteistoimintalakea sovelletaan pääasiassa organisaatioissa, joissa on vähintään 20 työntekijää. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 26.)

## 2.2 Resilienssi

Tutkimuksissa on havaittu, että yksilön resilienssi, optimismi ja toiveikkuus parantavat työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä, työn tuloksellisuutta sekä sitoutumista organisaatioon (Lipponen 2020, 328–383; Darley i.a.). Fred Luthans (2002a) määrittelee resilienssin kyvyksi toipua vastoinkäymisistä, konflikteista sekä epäonnistumisista, mutta myös kehityksestä tai lisääntyneestä vastuusta työssä. Toipumisen lisäksi resilienssi tarkoittaa oppimista ja kasvamista haasteiden voittamiseksi. (Youssef & Luthans 2007, 778–779; Saari 2016, 232.) Suomen Mielen-terveys Ry määrittelee resilienssin psyykkiseksi ominaisuudeksi, johon vaikuttavat eri tekijät biologisista tekijöistä kasvatukseen. Resilienssiin vaikuttavat myös yksilön omat kokemukset sekä ympäristössä ja lähipiirissä tapahtuva positiivisten ja negatiivisten tekijöiden vuorovaikutus. (Mieli ry. Mielen-terveys. Vaikeat elämäntilanteet. Sairastuminen voi olla kriisi. Mitä on resilienssi?) Työterveyslaitoksen mukaan resilienssi tarkoittaa työntekijän ja työyhteisön joustavuutta, soveltamista ja ennakkointia. Näitä ominaisuuksia tarvitaan, koska työssä kaikki ei aina mene niin kuin on suunniteltu. (Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työn kehittäminen. Mitä on resilienssi?)

Harms, Brady, Wood ja Silard (2018) kirjoittavat, että resilienssiin liittyvässä kirjallisuudessa on yksi perustavanlaatuinen ongelma, ja se on resilienssin ymmärtäminen. Resilienssillä on kaksi erilaista määritelmää. Toisen määritelmän mukaan resilienssi tarkoittaa kykyä välttää vaurioitumasta tai turmeltumasta traumaista tai tuhoisista tekijöistä. Toisen määritelmän mukaan resilienssi voi tarkoittaa kykyä ”ponnahtaa takaisin” (engl. bounce back) tai toipua edellä mainituista traumaista tai tuhoisista tekijöistä. Ensimmäisen määritelmän mukaan resilienssi koetaan ominaisuutena, jota yksilö tarvitsee selviytyäkseen. Toinen määritelmä taas painottaa resilienssiä keinona menestyä. Tämä ero on tärkeä. Kun yksilö

kohtaa vastoinkäymisiä, hän voi löytää merkitystä traumaa aiheuttavista tapahtumista ja hyödyntää tätä merkitystä parantamaan omaa hyvinvointiaan sen sijaan, että vain selviytyisi tilanteesta.

Kun työnantajat rakentavat ja parantavat työpaikan kulttuuria ja resilienssiä, he etsivät samalla keinoja käsitellä työpaikkaan liittyvää stressiä ja työyhteisön jäsenten mielenterveyttä. Kun aihetta käsitellään, työnantajat rakentavat resilienssiä työvoimaa, työntekijät kestävätkä työstä aiheutuvaa stressiä paremmin sekä rakentavat suojaavia tekijöitä stressiä vastaan. Resilienssin kasvattaminen on yhteydessä parempaan itsetuntoon, hallinnan tunteeseen elämän erilaisissa tilanteissa, merkityksellisyyden tunteeseen elämässä sekä parempiin ihmisten välisiin suhteisiin. Resilienssi parantaa myös organisaation tuottavuutta. (Darley i.a.)

### 2.3 Työn imu

Työn imu on yhteydessä sekä työhyvinvointiin että työkykyyn. Työn imu tarkoittaa sitä, että ihminen on tarmokas työssään sekä omistautunut ja uppoutunut työhönsä. Kun ihminen on työn imussa, hän on aloitteellinen, innokas ja sinnikäs sekä valmis työskentelemään päästäkseen tavoitteisiinsa. (Työturvallisuuskeskus 2018; Hakanen 2011.) Jari Hakasen (2011, 18–19) mukaan jo antiikin Kreikan ajoilta asti on kiistelty siitä, mitä hyvinvointi parhaimmillaan on. Kreikkalainen filosofi Aristippos edusti hedonistista näkökulmaa, jonka mukaan tärkeintä elämässä on mielihyvän saaminen ja mielihyvän välttäminen. Aristoteles taas edusti eudaimonista näkökulmaa. Aristoteleen mukaan suotuisinta hyvinvointia tuottaa se, että ihminen voi toteuttaa omia mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mikä on arvokasta. Työn imun tila kertoo tämän kaltaisesta hyvinvoinnista työssä.

Kirsikka Selanderin (2015) mukaan kolmannen sektorin palkkatyössä olevien työn imua (work engagement) ei ole tutkittu paljoa. Hän viittaa väitöskirjassaan Huynh ym. (2012) tutkimukseen, jossa on tutkittu vapaaehtoisten työn imua palkkatyössä olevien sijaan. Selanderin (2015, 1393) mukaan tässä tutkimuksessa on vähätelty työntekijöiden julkisen palvelun motivaation (PSM) merkitystä työn imun kokemukseen. Julkisen palvelun motivaation yleisimmin käytetyn määritelmän on

tehnyt Perry ja Wise (1990), jossa he määrittelevät sen olevan: ”yksilön taipumus vastata ensisijaisesti tai yksilöllisesti asetettuihin motiiveihin julkisissa instituutioissa tai organisaatioissa”. Brewer ja Selden (1998) kuvaavat sitä ”motivoivaksi voimaksi, mikä saa yksilön suorittamaan merkityksellistä julkista palvelua”. (Kai-peng, Linghua & Qiu 2013, 8–9.) Selanderin (2015, 1391) tutkimuksen mukaan julkisen palvelun motivaatio ja arvojen yhteneväisyys ovat yhteydessä työn imun kokemukseen.

William Kahn kuvailee työn imua täytenä fyysisenä sekä tunnetason läsnäolona. Työn imua kokiessaan työntekijä ilmaisee itseään kokonaisvaltaisesti hyödyntäen omaa osaamistaan. Kun henkilö kokee työn mielekkäänä, hän on myös sitoutunut ja omistautunut tekemään parhaansa. Täysi läsnäolo ja työhön heittäytyminen edellyttävät kuitenkin työolosuhteiden ja oman potentiaalinen käytön kokemisen turvallisina. (Hakanen 2011, 43–44.) Hakasen (2011, 19) mukaan työn imu ja mielekkyys ei tarkoita kuitenkaan sitä, että töissä tulisi olla aina hauskaa. Monen työntekijän mukaan palkitsevimpiä kokemuksia ovat ne tilanteet, joissa on joutunut haastavan tilanteen vuoksi ponnistelemaan päästäkseen eteenpäin. Tätä kautta myös kivan ja hauskan tunne voi syntyä onnistumisen kokemuksen kautta.

Työn imun kokemus on yhteydessä työntekijän onnellisuuteen, hyvään työsuoritukseen, terveyteen sekä yritysten taloudelliseen menestymiseen. Työn imuun liittyy usein innostusta, iloa ja ylpeyttä, jotka vahvistavat työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja. Näiden myönteisten tunteiden kautta myös työn laatu on tehokkaampaa. Työn imua kokevat ovat tutkimusten mukaan myös terveempiä, jolloin he voivat suunnata työhön enemmän voimavarojaan sekä osaamistaan. (Hakanen 2011, 42.)

Mia Kurosen (2020) artikkelissa, teoksessa *Innostava ja kohtaava kasvatus Kirkon kasvatuksen barometri 2020*, tarkastellaan kirkon kasvatustyöntekijöiden voimavaroja, yleistä työtyytyväisyyttä, työn imun ja uupumuksen kokemusta sekä kasvatustyöntekijöiden kristillisiä tapoja työn ulkopuolella. Barometrissa verrattiin kirkon kasvatuksen työntekijöitä diakoniatyöntekijöihin. Kasvatustyötä tekevillä korostuivat sosiaaliset ja psykologiset tekijät, kuten ihmissuhteet ja työyhteisö.

Valtaosa kyselyyn vastanneista kertoi työn voimavaroiksi muun muassa työn hyvät puolet, huumorin, työkaverit, perheen ja läheiset sekä tunteen, että on hyödyksi työssään. Kirkon kasvatuksen työntekijät ovat työstään ylpeitä sekä he kokevat olevansa siinä hyviä. Työntekijät kokevat saavansa työstä tyydytyksen ja ilahtumisen kokemuksia. Myös johtamisella oli merkitystä työhyvinvointiin, ja tutkimuksessa todettiin, että varmaotteisella ja oikeanlaisella johtamisella voidaan tukea työhyvinvoinnin sekä työn imun kokemusta. Kirkon kasvatuksen työntekijät kokivat myös paljon työn imua työssään. Valtaosa kertoi kokevansa positiivisia tunteita joko päivittäin, tai kerran tai muutaman kerran viikossa. Positiiviset tunteukset liittyivät muun muassa siihen, tunsiko työntekijä olevansa hyvä työssään ja ylpeä työstään, oliko työntekijä innostunut tai inspiroitunut työstään sekä kokiko työntekijä tehneensä arvokkaita asioita työssään. (Kuronen 2020, 109–111, 113–114, 122.)



kuormitus, kiire, työn hallinta sekä kehittymismahdollisuudet työssä. Pohjan työkyvyille taas muodostavat työ-, koulutus-, eläke- ja sosiaalipoliittiset tekijät. (Ilmarinen, Gould, Järvikoski & Järvisalo, 2006, 19.) Rajasimme aiheemme ja loimme teemahaastattelurungon Työkykytalo-mallin avulla.

### 3.1 Terveys ja toimintakyky

Työkykytalon alimman kerroksen muodostaa ihmisen terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Mitä paremmalla pohjalla nämä ovat, sitä pidempään ihmisen työkyky kestää. (Ilmarinen ym. 2006, 24.) Henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat omaan, työtoverien ja läheisten terveyteen ja työkykyyn sekä työstä palautumiseen ja hyvinvointiin. (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Terveiden edistäminen työpaikalla. Elintavat ja hyvinvointi).

Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä arkipäivän tehtävistä. Satrianon ja kumppaneiden (2012) mukaan fyysinen toimintakyky mahdollistaa ihmisen omatoimisen kotona asumisen, yhteiskuntaan ja yhteisöön osallistumisen sekä töissä ja harrastuksissa käymisen (Sainio ym. 2018). Ihmisen elämäntavat vaikuttavat terveyteen ja toimintakykyyn. Terveelliset elämäntavat, kuten tupakoimattomuus, säännöllinen liikunta sekä terveellinen ruokavalio, pienentävät monia terveysriskejä (Vuori 2015, 729). Fyysistä toimintakykyä heikentävät epäterveellinen ruokavalio, liikunnan puute, mielenterveysongelmat sekä tupakointi ja liiallinen alkoholin käyttö. (Työterveyslaitos. Työyhteisö. Terveiden edistäminen työpaikalla. Elintavat ja hyvinvointi).

Psyykkisen toimintakyvyn edellytyksiä ovat henkilön vaikuttamismahdollisuudet omaan elämään, toiveikkuus, tyydytystä tuovat sosiaaliset suhteet sekä myönteinen käsitys omasta itsestä ja omista kehittymismahdollisuuksista (Solin, Partonen, Suvisaari, Tamminen & Viertiö 2018). Psyykkistä toimintakykyä ja mielen terveyttä uhkaavat epäterveelliset elintavat, haitallinen stressi, yksinäisyys, kiusaamisen kohteeksi joutuminen sekä sosiaalisen yhteyden puute. (Duodecim & Suomen akatemia 2020).

Sosiaalisen toimintakyvyn määritelmä ei ole täysin vakiintunut. Se voidaan määritellä kyvyksi toimia läheisissä suhteissa sekä yksilöiden välillä että yhteisöissä. Vuorovaikutus sosiaalisessa verkostossa, sosiaalinen osallistuminen, rooleista suoriutuminen sekä yhteisyyden ja sosiaalisen osallisuuden kokemus ovat sosiaalisen toimintakyvyn ilmenemismuotoja. Vastaavasti sosiaalisen toimintakyvyn ongelmat liittyvät sosiaalisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen tai vaikeuksiin selviytyä arkielämän edellyttämistä tehtävistä. Osallistuminen ja sosiaalisten verkostojen tarjoama tuki ovat yhteydessä hyvinvointiin ja terveyteen. (Martelin, Nieminen, Sainio, Koskinen & Tiikkainen 2018.)

### 3.2 Osaaminen

Työkykytalon toisen kerroksen muodostavat yksilön tiedot ja taidot sekä niiden jatkuvan kehittäminen (Ilmarinen & ym. 2006, 23–24). Tähän sisältyy peruskoulutuksesta alkaen kaikki tieto ja osaaminen, joka on kertynyt työuran aikana (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 13). Tiedon ja ammattitaidon jatkuvan kehittämisen kautta vastataan työelämän muuttuviin haasteisiin. Osaamisen päivittäminen on näin ollen entistä isommassa roolissa ja tärkeä edellytys työkyvyille. (Ilmarinen 2006, 79.)

Mankan ja Mankan (2016, 24–25) mukaan työelämän metataitoja ovat sosiaalinen älykkyys, kansainvälisyys, johtamistaidot, digitaalinen lukutaito sekä elämönhallintataidot. Elämönhallintataidoilla tarkoitetaan muun muassa psykologista pääomaa, johon liittyy optimismi, itseluottamus, sitkeys ja toiveikkuus sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen.

Savolainen (2013) kuvailee osaamisella ja ammattitaidolla olevan myönteinen vaikutus yksilön henkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta myös työstä suoriutumiseen. Työn on oltava tekijälleen sopivan haastavaa, muttei liian kuormittavaa. Työn liiallinen vaativuus voi johtaa ylikuormitukseen, hallinnan tunteen menettämiseen tai pahimmassa tapauksessa työuupumukseen. Työn sopiva haastavuus ja onnistumisen kokemukset palkitsevat, tukevat oman osaamisen kehittämistä

sekä tuovat sisältöä elämään. Tämä on yhteydessä myös työn mielekkyyden kokemukseen. (Virolainen 2012, 85; Airila & Schaupp 2020.) Esihenkilön lisäksi työntekijä on itse isossa roolissa oman osaamisensa kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Avainasemassa ovat esihenkilön ja työntekijän välinen avoin vuorovaikutus sekä työntekijän aktiivisuus ja oma-aloitteisuus. (Savolainen 2013.)

### 3.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Kolmas kerros koostuu yksilön arvomaailmasta, asenteista työpaikkaa kohtaan sekä motivaatiotekijöistä elämänsä eri vaiheissa. Kokemukset työstä ja työnteosta heijastuvat arvoihin ja asenteisiin, muodostaen näin linkin toistensa välille: huonot kokemukset heikentävät ja hyvät kokemukset vahvistavat työhön liittyviä asenteita ja arvoja. (Ilmarinen & ym. 2006, 23–24.) Kerros on merkittävä työkyvyn kannalta, sillä kerroksessa toisiinsa kytkeytyy työn ja omien voimavarojen tasapaino sekä työn ja muun elämän tekijöiden väliset suhteet. Näin yksilön elämässä ja yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat välittömästi kolmanteen kerrokseen muokaten arvoja ja asenteita. (Ilmarinen 2006, 80.)

Arvomaailmaan, asenteisiin ja motivaatioon liittyvät työntekijän kokemukset työn arvostuksesta, esihenkilön antamasta tuesta, työpaikan arvojen ja periaatteiden toteutumisesta työyhteisössä sekä luottamus työnantajaan. (Työturvallisuuskeskus 2012.) Kun työpaikan arvomaailma kohtaa työntekijän omien elämänarvojen kanssa, työn merkityksellisyyden kokemus ja motivaatio lisääntyvät. Tämä vahvistaa työntekijän kokemusta itsestään tärkeänä osana työyhteisöä. (Virolainen 2012, 27.) Motivaatio ja oma sitoutuminen työhön ovat riippuvaisia työntekijän suhteesta työhönsä. Kerros on tarkoituksella työkerroksen alapuolella, sillä kaikki työssä tapahtuva, niin hyvät kuin huonotkin kokemukset, vaikuttavat automaattisesti kolmanteen kerrokseen. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

### 3.4 Johtaminen, työyhteisö ja työolot

Työkykytalon suurin ja raskain kerros pitää sisällään työn jokaisen ulottuvuuden: työn sisällön, työolot, työyhteisön, organisaation sekä työhön liittyvät vaatimukset. Myös esihenkilötyö ja johtaminen kuuluvat tähän kerrokseen. Kerros määrittää vaatimukset muille kerroksille ja on välttämätön osa työntekijän työkykyä ja työhyvinvointia. Työntekijän voimavarojen ollessa tasapainossa työkerroksen kanssa hyvinvointi ja työkyky säilyvät. Mikäli jokin osa työkerroksesta on epäsuhdassa suhteessa yksilön voimavaroihin, yksilön työkyky ja hyvinvointi heikentyvät. (Ilmarinen & ym. 2006, 23–24.)

Työn organisointi, vaatimukset, työyhteisön toimivuus sekä johtaminen muodostavat kerroksesta moniulotteisen kokonaisuuden, jossa esimiestyön ja johtamisen rooli korostuu (Ilmarinen 2006, 80). Yhteisöllisyyden kokemus, avoin vuorovaikutus sekä psykososiaalinen tuki työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä ovat tärkeä pohja työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukemisessa. (Virolainen 2012, 24.) Työntekijöiden tulee tietää omat tehtävänkuvansa ja sovitut työpaikkakäytännöt. Myös riittävä perehdytys on olennaista tehtävien, työolojen tai yhteisten sääntöjen muuttuessa. (Sosiaalialan työnantajat ry & ym. 2011.) Esimiehillä on velvollisuus tehdä tarvittavia muutoksia työyhteisön ja työn toimivuuden kehittämiseksi. Johtaminen on vaativa tehtävä, johon esihenkilöt tarvitsevat tukea niin yritysjohtolta kuin henkilöstöltäkin. Alaistaidot ovat tärkeä osa työkykyä ja työyhteisön hyvinvointia, ja ne tukevat myös hyvää johtamista. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Johtamisen ja työyhteisön toimivuuden lisäksi työkykyyn vaikuttavat olennaisesti työolot. Työoloihin liittyviä keskeisiä elementtejä ovat työkavereilta saatava psykososiaalinen tuki, työstä saatu palaute, työympäristö, työn mielekkyys ja kehittymismahdollisuudet. Työoloihin vaikuttavia kriittisiä tekijöitä ovat työmäärän suuruus, kiire ja työn fyysiset vaatimukset. (Airila & Schaupp 2020.)

### 3.5 Ulkoiset olosuhteet ja työkyky

Työkyky ja ulkoiset olosuhteet ovat työkyvyn edellytyksiä, ja ne toimivat työkykyläisyyden kattona. Työkyvyn ydinrakenteet ja voimavarat muovaantuvat yksilön työuran aikana ikääntymisen myötä. Myös työelämä muuttuu globaalitalouden sekä uuden teknologian kehityksen seurauksena. Työkyvyn vaaliminen edellyttää talon jokaisen kerroksen välistä vuorovaikutusta sekä monien prosessien samanaikaista tuntemusta. Jotta työkyky säilyy, on välttämätöntä pyrkiä tasapainoon terveellisen ja turvallisen työn sekä ihmisen voimavarojen välillä. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Työsuojelun ja työterveyshuollon tuki ovat tärkeässä osassa työkykyä koko työsuhteen ajan. Niiden merkitys korostuu ihmisen ikääntyessä. Työntekijä itse on isoimmassa roolissa oman työkykynsä ylläpitämisessä, mutta myös työn sisäisillä tekijöillä sekä ulkoisilla verkostoilla ja rakenteilla on merkittävä vaikutus yksilön työkykyyn. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 13–14.) Tyytyväisyys elämän eri osa-alueilla toimii voimavariatekijänä myös työelämässä (Virolainen 2012, 100; Ilmarinen & ym. 2006, 23–24). Mitä paremmassa tasapainossa perhe-elämä ja elämän muut osa-alueet ovat keskenään, sitä enemmän työntekijä jaksaa myös panostaa työntekoonsa ja työhyvinvointiinsa. (Virolainen 2012, 100.)

## 4 TYÖMOTIVAATIO

Sinokin (2016, 9–10) mukaan työmotivaatio on tärkeää työn onnistumiselle. Motivoitunut työntekijä on voimavara työyhteisölle, koska työmotivaatio vaikuttaa työskentelyn tehokkuuteen, palvelujen laatuun sekä työyhteisön ja työntekijän kokemaan hyvinvointiin. Työmotivaatio on sisäsyntyistä eikä motivoitumista voida pakottaa, mutta sitä voidaan tukea monin tavoin.

### 4.1 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Työmotivaatioon vaikuttaa työntekijän elämänhallinnan eli koherenssin tunne, mutta myös oman työn merkityksen tiedostaminen, tietoisuus omasta suoriutumisesta, pätevyydestä työtehtävään sekä valinnan mahdollisuudet työn tekemisen tavoissa (Sinokki 2016, 10). Sinokki (2016, 10) kehottaa tutkimaan työmotivaatiota suhteessa aikaan ja työtehtävän laajuuteen, koska työhön motivoituminen on todennäköisempää, jos alavalinta tuntuu oikealta. Ammatinvalintaan vaikuttavia tekijöitä voivat olla auttamisen halu, hyvä elintaso tai alan hyvä työllisyystilanne.

Motivaation ylläpitämisessä olennaista on työtehtävään liittyvä vahva sitoutumisen halu, joka edellyttää fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja. Näitä voimavaroja vahvistetaan tukemalla työntekijän uskoa omaan tekemiseensä ja työnsä vaikuttamismahdollisuuksiin. Myös tunteilla ja tunneälyllä on keskeinen osuus motivaatiossa. Mikäli henkilö joutuu jatkuvasti tekemään vastoin tunteitaan, se alentaa motivaatiota. Omien tunteiden mukaan toimiminen lisää innostuksen tunnetta ja työn mielekkyyden kokemusta. Tunneälyn osatekijät koostuvat omien tunteiden muovaamisesta tietoisesti, tunteisiin vaikuttamisesta, empatiasta, konfliktien hallinnasta, tunteiden tunnistamisesta ja havaitsemisesta sekä niiden hyödyntämisestä tavoitteiden toteutumiseksi. Järjen ja tunteiden yhteistoiminta mahdollistaa onnistuneen ja laadukkaan työn jäljen. (Niermeyer & Seyffert 2004, 16, 20, 21.)

Kolmannen sektorin palkkatyöhön on liitetty yleensä oletus korkeammasta yhteiskunnallisesta motivaatiosta kuin voittoa tavoittelevissa organisaatioissa. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä kyselytutkimuksessa kolmannen sektorin palkkatyöstä havaittiin, että kolmannen sektorin työntekijöitä motivoi enemmän työn sisältö kuin palkka. Kyseisen tutkimuksen perusteella voidaan tarkastella tarkemmin kolmannen sektorin työntekijöiden motivaatiotekijöiden jakautumista. Ulkoiseen motivaatioon sisältyy palkan lisäksi esimerkiksi työympäristön turvallisuus ja säännönmukaisuus. Sisäiseen motivaatioon kuuluu se, tuottaako työ tai työympäristö itsessään työntekijälle iloa. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 46–47.)

Varsinkin julkisella sektorilla on alettu keskustella julkisen palvelun motivaatiosta (PSM). Perryn ja Wisen (1990) mukaan käsitteellä viitataan työntekijän haluun osallistua julkishyödykkeiden tuottamiseen ja sitä kautta haluun edistää yleistä etua. Kolmannen sektorin työntekijöille oli tutkimuksen mukaan tärkeää kokea saavansa aikaan jotain arvokasta sekä kehittää itseään. Toisaalta keskeisinä tekijöinä korostuivat myös työn varmuus ja säännölliset tulot. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 48.)

#### 4.2 Motivaatioteoriat

Motivaatiosta on kehitetty erilaisia teorioita. Näistä ehkä tunnetuin on Abraham Maslow'n tarveteoria. Teoriassa on viisi tarveryhmää: fysiologiset, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Erityisen paljon huomiota on saanut Maslow'n tarvehierarkia, jonka mukaan tarpeiden ylimmille tasoille päästään vasta, kun alemman tason tarpeet on tyydytetty (Mayor & Risku 2015, 20.)

Lisää tietoa motivaatiokäsitykseen on tuonut Steven Reiss. Hän on luonut käytännöllisen työkalun yksilöllisten motivaatioiden tarkasteluun ja mittaamiseen. Steven Reissin motivaatioteoria kattaa koko ihmispersonallisuuden. Hän on erottanut 16 ihmisen perustarvetta, joihin kaikkiin liittyy eri tavoitteita, jotka korreloivat keskenään. (Mayor & Risku 2015, 22–23, 27.)

Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisellä on sekä sisäinen että ulkoinen motivaatio (Mayor & Risku 2015). Teorian keskiössä on ajatus ihmisestä, joka aktiivisesti hakeutuu tekemään itselleen merkittäviä ja kiinnostavia asioita (Martela & Jarenko 2014, 13). Deci ja Ryan esittävät, että ihmisellä on kolme psykologista perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Tutkimukset ovat osoittaneet, että nämä kolme perustarvetta selittävät suuren osan ihmisen päivittäisestä sekä pitkäaikaisesta hyvinvoinnista, ja nämä perustarpeet ovat selitysvoimaisia myös työelämässä. (Martela & Jarenko 2013, 28.)

### 4.3 Ulkoinen ja sisäinen motivaatio

E. Decin ja R. Ryanin mukaan on kaksi tapaa motivoitua tekemisestä: sisäisesti ja ulkoisesti. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista ja motivaation lähde tulee ihmisen ulkopuolelta. Tällaisia ulkopuolelta tulevia motivaatioita voi olla palkkio, ryhmäpaine tai yllytys. (Mayor & Risku 2015, 31; Hakanen 2011, 30.) Itseohjautuvuusteorian mukaan henkilön sisäinen motivaatio muodostuu siitä, kun hän pääsee toteuttamaan kolmea universaalia psykologista tarvetta: itsenäisyyttä, yhteenkuulumista sekä pärjäämistä. Jos näitä tarpeita ei pääse toteuttamaan, se johtaa henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin heikentymiseen. Mikäli nämä tarpeet täyttyvät, voidaan puhua työn mielekkyydestä. Jos ihmistä ajaa sisäinen motivaatio, hän toimii vapaaehtoisesti ja tekemisen ilosta. Kun ihminen kokee saavansa toiminnasta tarpeeksi onnistumisen kokemuksia, hän on sitoutuneempi toimintaan. (Hakanen 2011, 30–31.)

Steven Reissin mukaan motivaation kahtiajako on virheellinen eikä ulkoista motivaatiota ole olemassa. Hänen mukaansa on oleellista, miten ja millaisia ulkoisia palkkioita käytetään, sillä jotkut ihmiset ovat sisäisesti motivoituneita tavoittelemaan parempaa asemaa kuin toiset. Reissin mukaan kaikki motivaatio syntyy sisäisesti arvostettujen asioiden tavoittelusta. Steven Reissin mukaan Decin ja Ryanin määrittelemät kolme perustarvetta eivät riitä kattamaan ihmisen sisäisen motivaation kirjoa. Steven Reissin 16 tarpeen teoria laajentaa Decin ja Ryanin itseohjautuvuusteoriaa. (Mayor & Risku 2015, 31–33.)

## 5 KOLMAS SEKTORI JA JÄRJESTÖTYÖ

Helsingin NMKY on kolmannen sektorin kristillinen yhdistys. Kolmannella sektorilla tarkoitetaan yksityisen ja julkisen sektorin väliin jäävää yhteiskunnallista sektoria, jonka pääpiirteisiin kuuluvat voittoa tavoittelematon talous, kansalaistoiminta sekä vapaaehtoisuus. Kolmannen sektorin toimintaan liitetään usein myös yleishyödyllisyys, solidaarisuus, yksilöllinen valinnanvapaus ja eettisyys. Kolmannen sektorin toimijoihin kuuluvat erilaiset yhdistykset, osuuskunnat sekä säätiöt. (Harju 2003, 15–16.)

Termejä järjestö ja yhdistys käytetään usein toistensa synonyymeinä. Yleisimmin puhutaankin järjestökentästä. Järjestöillä viitataan usein kansalaisyhteiskunnan toimijoihin ja yhdistyksestä puhutaan usein hallinnollisena terminä. (Vaikute.Net. Kansalaisyhteiskunta. Erilaisia järjestöjä.) Järjestökentän toiminnalla tarkoitetaan paikallista, alueellista tai valtakunnallista kansalaistoimintaa, jonka toimintaa, tarkoitusta ja tavoitteita ohjaavat yhdistyslaki (L 503/1989) sekä järjestön oma arvopohja. Järjestötyön kenttä voidaan jakaa karkeasti vapaaehtoisjärjestöihin ja palvelujen tuottajajärjestöihin. Järjestö voi toimia rekisteröitynä tai rekisteröimättömänä yhdistyksenä ja toiminnassa voi olla samanaikaisesti niin palkka- kuin vapaaehtoistyötä. Järjestöjen toimintaa yhdistävinä tekijöinä voidaan pitää aatteellista arvopohjaa, yleishyödyllisyyttä, ihmisläheisyyttä sekä perinteikkyyttä. (Harju 2003, 12–13.)

Pekka Kaunismaa ja Kimmo Lind (2014) tutkivat asiantuntijatehtävissä toimivien järjestötyöntekijöiden koettua työhyvinvointia Keski-Suomessa. Järjestötyön kenttää tunnetaan huonosti ja aiheesta on saatavilla niukasti tutkimustietoa, vaikka yli kolme prosenttia palkkatyön kokonaismäärästä sijoittuu kolmannelle sektorille. Tutkimusta varten haastateltiin kahtatoista eri toimialan järjestötyöntekijää. Tarkoituksena oli tunnistaa työhyvinvointiin ja sen ongelmiin vaikuttavia tekijöitä sekä löytää mahdollisuuksia järjestötyön työhyvinvoinnin parantamiseksi. Katsauksen tuloksissa keskeisimmiksi työhyvinvoinnin voimavarat tekijöiksi järjestötyössä nousivat työn itsenäisyys ja työyhteisön merkitys. Työhyvinvointia hei-

kentävinä tekijöinä korostuivat rajalliset työhyvinvointijärjestelyt, henkinen kuormittavuus sekä työhyvinvointiin liittyvien vastuiden epäselvyys. (Kaunismaa & Lind 2014.)

Kirsikka Selander (2018) tutki väitöskirjassaan kolmannella sektorilla tehtävää palkkatyötä ja työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä verrattuna yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Hän tarkasteli työhyvinvointia työelämän laadun, aatteellisen orientaation, työn imun, arjen ja työn yhteensovittamisen sekä työpaikan vaihtoaikojen näkökulmista. Tulosten mukaan kolmannella sektorilla palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaansa ja työtehtäviinsä ovat muita suuremmat, ja työhön liittyviä resursseja tarjotaan enemmän kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla. Kolmannella sektorilla koettiin eniten työn imua ja itsenäistä työtettä, mutta organisaatiokulttuurin ei koettu tukevan työn tekemistä riittävällä tasolla. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä kolmannella sektorilla koettiin myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, työn intensiivisyys sekä työn heikko organisointi. Työntekijöiden arviot työhyvinvoinnin tasosta olivat työn imusta ja itsenäisestä työtteestä huolimatta kriittisiä, mikä näkyy matalana tyytyväisyytenä muihin sektoreihin verrattuna. Tutkimuksen mukaan työelämän laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä kolmannella sektorilla ovat työyhteisön ilmapiiri, sosiaalinen tuki sekä johtaminen ja työn organisointi, joihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. (Selander 2018.)

## 6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TYÖELÄMÄKUMPPANI

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa informaatiota Helsingin NMKY:n esihenkilöille NAPK-työntekijöiden työhyvinvoinnista, työmotivaatiosta sekä niihin liittyvistä mahdollisista kehittämistarpeista. Järjestön toimialavastaava ja kehityspäällikkö oli mukana opinnäytetyöprosessissa ohjaamalla tutkimuksen edistymistä tarpeen mukaan.

### 6.1 Helsingin NMKY

Yhteistyökumppanimme ja opinnäytetyön tilaaja oli Helsingin NMKY. Se on osa 130 maassa toimivaa YMCA-liikettä, joka painottaa henkisen, hengellisen ja fyysisen kasvun kokonaisuutta. YMCA (Young Men's Christian Association) on perustettu vuonna 1844 huolesta sen ajan nuorten vapaa-ajan toiminta- ja harrastusmahdollisuuksiin. (Helsinki NMKY. Helsingin NMKY. Meistä.) Jo 1900-luvun alussa NMKY-liike oli haarautunut kahteen valtaväylään, joista toinen, kristillisarvopohjaltaan liberaalimpi muoto, vaikutti Yhdysvalloissa ja toinen, konservatiivisempi muoto, Saksassa. Suomeen rantautunut NMKY on näiden välimaastossa. (Henkilökohtainen tiedonanto 12.4.2021, Joni Liikala, kehityspäällikkö.) Helsingin NMKY on perustettu vuonna 1889 ja se tunnetaan nykyään nuorisotyön uranuurtajana. Helsingin NMKY tarjoaa monipuolisia harrastusmahdollisuuksia lapsille, nuorille ja aikuisille, kuten kerhoja, liikuntaa, musiikkia, erilaisia tapahtumia, kursseja sekä leirejä. (Helsinki NMKY. Helsingin NMKY. Meistä.)

NMKY-liikkeen tunnuslause löytyy Raamatusta: ”Että he yhtä olisivat”. Helsingin NMKY toimii kristillisten arvojen pohjalta, joita ovat lähimmäisenrakkaus, yhteisöllisyys, armollisuus ja anteeksianto sekä maan viljely ja varjelu, josta voisi nykyisin puhua kestäväenä kehityksenä. (Henkilökohtainen tiedonanto 12.4.2021, Joni Liikala, kehityspäällikkö.) Kristilliset arvot näkyvät toiminnassa erilaisuuden hyväksymisenä sekä yhdenvertaisuuden edistämisenä. Pyrkimyksenä on luoda ympäristö, jossa rakkaus ja ymmärrys lisääntyvät. Toiminta on monipuolista ja

yksilöllisyyttä kunnioittavaa ja siellä on mahdollisuus saada yhteisöllisyyden kokemuksia. (Helsinki NMKY. Helsingin NMKY. Meistä.)

Helsingin NMKY:n keskeisin toimintaa ohjaava periaate on yksilön henkisen, hengellisen ja fyysisen kasvun tukeminen, niin sanottu ”kolmioperiaate”. (Helsinki NMKY. Helsingin NMKY. Meistä.) Kolmioperiaate pohjaa mm. antiikin Kreikan ja Rooman filosofiaan ”mens sana in corpore sano”: Terve mieli terveessä ruumiissa. Kolmioperiaatteen hengellistä osiota on Suomessa tulkittu niin, että NMKY tunnustaa, että jokaisella ihmisellä on hengellinen puoli ja ihmisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että sen kasvua tuetaan. Hengellisyys voi olla kristillisyyttä, buddhalaisuutta, wiccalaisuutta tai jotain muuta. Sen muodolla ei ole väliä, mutta ymmärrys siitä, että hengellisyys voi olla voimavara, on tärkeää. Suomessa NMKY:n toiminta on kristillisyyden suhteen liberaalia. (Henkilökohtainen tiedonanto 12.4.2021, Joni Liikala, kehityspäällikkö.)

Nuorten ja aikuisten koulutukset ja palvelut (NAPK) on Helsingin NMKY:n uusi toimiala, joka vastaa yhteiskunnan vakaviin ongelmiin, kuten syrjäytymiseen, ulkopuolisuuteen ja eriarvoistumiseen. Toimialan kohderyhmänä on 15–29-vuotiaat nuoret, maahanmuuttajataustaiset nuoret ja aikuiset sekä koulutuksellisesti ammattilaiset, jotka toimivat kyseisten kohderyhmien kanssa. NAPK-toimiala pitää sisällään seuraavia toimintoja: etsivä nuorisotyö, seinätön työpaja, starttivalmennus, Kiintopiste-hanke, Monikulttuurinen ohjaajakoulutus, Liike-hanke, Toiminnan avulla työelämään -toiminta sekä muita työllisyyden hoidon muotoja. (Helsingin NMKY.) NAPK-työntekijöillä viittaamme Nuorten ja aikuisten palvelut ja koulutukset -toimialan työntekijöihin. NAPK-toimialalla työskentelee noin 20 työntekijää ja heillä on koulutustaustaa sosiaali- sekä liikunta-alalta. Valitsimme opinnäytetyön aiheen työelämälähtöisesti Helsingin NMKY:n kehittämistarpeiden sekä oman ammatillisen kiinnostuksemme pohjalta.

## 6.2 Opinnäytetyön teemat ja tutkimuskysymykset

Valitsimme Työkykytalon pohjalta teemoiksi muun muassa stressin ja voimavara-tekijät, työn mielekkyyden, työmäärän kohtuullisuuden sekä työn selkeyden ja

arvostuksen kokemuksen. Teemoiksi valikoituivat myös työn organisointi, työyhteisö ja sen toimivuus sekä johtaminen. Työntekijöiden motivaatiosta pyrimme saamaan kuvaa työmotivaatiota lisäävien ja haittaavien tekijöiden sekä työn imun kokemuksen kautta. Haastattelun lopuksi kysyimme työntekijöiltä heidän näkemyksiään työyhteisön työhyvinvoinnin ja työmotivaation kehittämistarpeista.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millainen on Helsingin NMKY:n NAPK-toimialan työntekijöiden kokema työhyvinvointi?
2. Mitkä ovat NAPK-toimialan työntekijöiden kuvaamat motivaatiotekijät työnteossa?
3. Mitkä ovat NAPK-toimialan työntekijöiden näkemykset työhyvinvoinnin ja työmotivaation kehittämistarpeista?

## 7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Juutin ja Puusan (2020, 9) mukaan laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään jotain tiettyä aihetta tai ilmiötä kohteena olevien henkilöiden näkökulmasta. Laadullinen tutkimus on empiiristä sekä erilaisiin aineistoihin ja analyysiin perustuvaa tutkimusta, mutta se ei poissulje teoreettisuutta. Juhilan (2021) mukaan empiiristä tutkimusta ei ole mahdollista tehdä ilman teoreettisia kiinnekohtia. Laadullinen tutkimus sopi opinnäytetyöhömme, koska halusimme tietää haastateltavien subjektiivisia kokemuksia tietystä aiheesta.

### 7.1 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Aloitimme opinnäytetyön suunnitelman kirjoittamisen sekä tutkimusluvan tarpeellisuuden kartoittamisen maaliskuussa. Tutkimuslupaa ei tarvittu. Aineistonkeruumenetelmänä käytimme teemahaastattelua, joka on puolistrukturoitu haastattelutyyppejä. Eskola ja Suoranta (1998) kuvailevat puolistrukturoidussa haastattelumenetelmässä kysymysten olevan kaikille samat, mutta vastausvaihtoehdot ei ole ennalta määritelty. Haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omasta näkökulmastaan käsin. (Hirsijärvi & Hurme 2008, 47.) Teemahaastattelussa aihepiirit ovat ennakkoon määriteltyjä, mutta haastattelurunko toimii lähinnä haastattelijan muistilistana, josta on mahdollista joustaa tarpeen vaatiessa (Näpärä 2017). Teemahaastattelu antaa tutkittavien äänelle mahdollisimman paljon tilaa, jolloin se ei rajoita aihealueen ympärillä käytävää keskustelua. Teemahaastattelun tarkoituksena on käydä tutkimuskeskustelua ennalta kohdennettujen teemojen mukaisesti. (Lipponen, Hirvensalo & Ilmanen 2017.)

Koimme menetelmän soveltuvan parhaiten aineiston keräämiseen, sillä sen kautta haastateltavilla on mahdollisuus vastata kysymyksiin avoimemmin ja vapaamuotoisemmin. Haastattelimme Helsingin NMKY:n jokaisesta NAPK-toimialan palvelusta yhtä työntekijää. Työntekijöitä oli yhteensä 14. Valitsimme haastateltavat niin, että rajasimme ehdokkaista pois englantia puhuvat työntekijät

sekä heidät, jotka olivat työskennelleet yhdistyksessä alle vuoden. Syötimme työntekijöiden nimet puhelimen satunnaisgeneraattoriin, joka arpoi meille haastateltavat.

Kokosimme haastattelurungon maaliskuun 2021 aikana ja aineistonkeruun suoritimme toukokuussa 2021. Kokosimme haastattelurungon Työkykytalo-mallin pohjalta, jonka jälkeen pyysimme yhteistyökumppaniltamme mahdollisia kommentteja ja korjausehdotuksia. Tämän jälkeen muokkasimme haastattelurunkoa vastaamaan enemmän työelämätahon tarpeita. Lähestyimme haastateltavia huhtikuussa sähköpostitse haastattelurungolla (liite 2) sekä saatekirjeellä (liite 1), jossa kerromme tutkimuksen taustoista ja tavoitteista. Pyysimme haastateltavia vastaamaan haastattelupyyntöön viimeistään huhtikuun viimeisenä päivänä. Osaa jouduimme lähestymään vielä uudestaan puhelimitse, koska he olivat unohtaneet vastata haastattelukutsuun. Viisi kuudesta haastateltavasta suostui haastatteluun, ja yhden kieltäytyneen tilalle saimme uuden haastateltavan. Sovimme haastattelujen ajankohdat sähköpostitse tai puhelimitse. Kolme haastattelua toteutui Microsoft Teamsin välityksellä ja kolme kasvokkain. Äänitimme jokaisen haastattelun puhelimen nauhurilla tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi. Nauhoitettua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä neljä tuntia.

## 7.2 Aineiston analysointi

Haastatteluiden jälkeen aloitimme aineiston käsittelyn litteroimalla haastattelut tekstimuotoon. Litterointi tarkoittaa nauhoitetun haastatteluaineiston muuttamista sana sanalta tekstimuotoon (Ruusuvaori & Nikander 2017, 427). Analysointivaiheen alussa huomasimme, että yksi haastateltavista oli erilaisessa asemassa muihin vastaajiin verrattuna. Haastattelurungon teemat eivät soveltuneet haastateltavalle hänen erilaisen asemansa vuoksi. Päädyimme yhdenvertaisuuden vuoksi jättämään kyseisen haastattelumateriaalin pois opinnäytetyöstä. Lopullinen aineisto koostui näin ollen viidestä haastattelusta. Analysointimenetelmänä käytimme teemoittelua, joka on Tuomin ja Sarajärven (2018, 79) mukaan yksi laadullisen tutkimuksen yleisimmistä analysointimenetelmistä ja sisällönanalyysin muodoista. Teemoittelun avulla aineistosta kerätään tutkimuksen kannalta

olennaisimmat teemat yhteen, pilkkoen ja ryhmitellen asiakokonaisuudet aihepiirien mukaan. Tämän jälkeen vertaillaan teemojen esiintymistä aineistossa, jonka pohjalta kerätään tutkimustulokset. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 79.) Toteutimme teemoittelun poimimalla valmiiksi litteroidusta aineistosta jokaisen haastatteluteeman alle soveltuvat vastaukset käyttämällä ”leikkaa ja liitä” -toimintoa.

Hirsjärvin ja Hurmeen (2008, 143) mukaan aineiston purkamisvaiheen jälkeen analysoitavaa tekstiä on kertynyt runsaasti ja materiaali on tullut tutuksi haastattelutilanteen, litteroinnin sekä teemoittelun aikana. Materiaalia on kuitenkin tärkeää muistaa lukea kokonaisuutena ja useaan otteeseen kokonaiskuvan luomiseksi. Tällöin aineisto herättää usein uudenlaisia ajatuksia ja mielenkiintoisia kysymyksiä. Aineistoa ei siis voi analysoida ennen kuin siihen on syventynyt. Se, kuinka hyvin aineistoa voi analysoida, riippuu siitä, kuinka hyvin sen tuntee. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 143.) Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 109 sivua ja siinä oli fonttina Arial ja riviväli 1,5. Aineistosta jätettiin pois ainoastaan ne kohdat, jotka poikkesivat haastattelun aiheesta ja joilla ei ollut merkitystä opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin nähden. Koodasimme jokaisen haastateltavan niin, että tunnistimme haastateltavat itse. Käytimme tunnistetietona merkkejä H1, H2, H3, H4 ja H5.

### 7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta huomioitavia seikkoja ovat haastateltavien suostumus haastatteluun osallistumiseen, lupa tietojen käsittelyyn, eettisyys aineiston keräämisessä ja analysoinnissa sekä haastateltavien yksityisyyden kunnioittaminen. Jokaista osallistujaa on informoitava, mitä haastatteluun osallistuminen tarkoittaa, mihin pyritään saamaan vastausta, kuinka aineistoa tullaan käsittelemään ja mitä seurauksia sillä on. Tutkimuksen valmistuttua on myös huolehdittava tutkimusaineiston hävittämisestä. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tulosten raportoinnissa kuvataan mahdollisimman tarkasti aineiston analysoinnin ja tutkimustulosten käsittelyn eri vaiheet. (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoofo 2019; Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Informoimme haastateltavia etukäteen tutkimuksemme tarkoituksesta ja sen tavoitteista. Olimme lisäksi säännöllisesti

yhteydessä yhteistyökumppanimme kanssa prosessin edetessä. Päädyimme eettisyyden vuoksi jättämään yhden haastatteluista aineistomme ulkopuolelle, sillä huomasimme jälkikäteen hänen olevan eriarvoisessa asemassa muihin haastateltaviin nähden.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden voi jakaa kolmeen käsitteeseen; uskottavuuteen, luotettavuuteen sekä eettisyyteen. Nämä kaikki kolme käsitettä kietoutuvat toisiinsa, eikä ole mahdollista tehdä luotettavaa tutkimusta jättämällä joku käsitteistä pois. Uskottavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen lukija voi vakuuttua siitä, että tutkimuksen aineisto on kerätty ja analysoitu asianmukaisesti ja, että tutkimuksen tulokset on hyväksytty tosiksi. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija vakuuttaa lukijan ammattitaidostaan perustelemalla tutkimuksen lähestymistavan ja menetelmät, joilla hän ratkaisee tutkimusongelman. Luotettavuus kulkee mukana koko tutkimuksen ajan niin, että tutkija kuvaa tutkimuksen etenemisen vaihe vaiheelta. Eettisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkija sitoutuu noudattamaan eettisiä periaatteita koko tutkimuksen ajan. Tutkimus pyrkii tekemään hyvää tutkimuksen kohteena oleville ihmisille eikä se saa vaarantaa tutkimuksen kohteena olevien ihmisten elämän kulkua. (Juuti & Puusa 2020, 175.)

Eettisyyden ja luotettavuuden näkökulmasta huomioon tulee ottaa haastattelututkimuksen tekijöiden oma suhde tutkittavaan aiheeseen. Aineistoa käsitellessä tutkijan on tärkeä muistaa, että tämä ei voi millään täysin välittää haastatellun ajatuksia, vaan tutkija tekee aina oman tulkinnan haastateltavien ajatuksista tai käytöksestä. Haastattelun aikana voi olla tärkeää, että tutkija tekee muistiinpanoja haastattelutilanteen ilmapiiristä, haastateltavan nonverbaalisesta viestinnästä tai mahdollisista tauoista. Haastatteluaineiston käsittelyn aikana tutkija voi ottaa vielä yhteyttä haastateltaviin ja varmistaa, että hänen tekemänsä tulkinnat ovat oikeita. (Puusa 2020, 110–111.)

Haastattelijoina meidän oli pidettävä mielipiteemme ja näkökulmamme erillään haastattelujen toteuttamisen sekä aineiston analysoinnin aikana ja pyrkiä objektiivisuuteen. Haastatteluaineiston käsittelyn ja analysoinnin vaiheissa väärinymmärrykset ovat mahdollisia ja ne voivat vaikuttaa luotettavuuteen. Tähän liittyy

haastateltavien nonverbaalinen viestintä haastattelujen yhteydessä. Väärinymmärryksiä ehkäisimme esittämällä tarkentavia kysymyksiä ja varmistamalla haastateltavalta, onko vastaus ymmärretty oikein. Kasvokkain tapahtuneet haastattelut toteutimme rauhallisessa ja suljetussa tilassa. Teamsin välityksellä tapahtuneet haastattelut suoritimme tietokoneen välityksellä toisen meistä kotona niin, että muita ei ollut paikalla. Lisätäksemme aineiston luotettavuutta nauhoitimme haastattelutilanteet ja suoritimme litteroinnin ja aineiston analysoinnin mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen, jolloin ne olivat vielä tuoreessa muistissamme. Litteroinnin ja aineiston analysoinnin aikana huolehdimme, että materiaali on salasanasuojatussa kansiossa ja, etteivät haastateltavien henkilötiedot ole tunnistettavissa. Tällä tavoin varmistimme heidän anonymiteettinsä säilymisen myös siltä varalta, että materiaali päätyisi väärin käsiin. Anonymiteetin säilymiseksi jätimme myös tulosten kerronnan yhteydessä mainitsematta haastateltavien tunnistetiedot, sillä haastateltavien määrä oli pieni.

## 8 TULOKSET

Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan teemoittelumme perusteella saatuja tuloksia Helsingin NMKY:n NAPK-toimialan työntekijöiden koetusta työhyvinvoinnista, motivaatiotekijöistä sekä työhyvinvoinnin kehittämistarpeista. Tulokset on koottu teemoittain haastatteluteemojen pohjalta. Teemat, joita käytimme haastatteluiden runkona ovat työolot ja työolosuhteet, työyhteisö, johtaminen, motivaatio sekä työhyvinvoinnin kehittämistarpeet.

### 8.1 Työolot ja työolosuhteet

Kaikki haastateltavat kokivat työhyvinvointinsa hyväksi. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita olivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, etätöskentelyn joustavuus ja oman työn johtaminen sekä työyhteisö. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita olivat työkavereiden näkemisen vähentyminen COVID-19-viruksen aiheuttaman poikkeustilan vuoksi. Haastateltavat huolehtivat omasta työhyvinvoinnistaan liikkumalla, nukkumalla riittävästi, tekemällä voimaannuttavia asioita, kiinnittämällä huomiota työn tauottamiseen, pitämällä kiinni työajasta sekä tulevaisuusorientoituneella ajattelulla.

— mä ajattelen tulevaisuutta kans silleen et silleen et on paljon erilaisii mahdollisuuksii et et jossain vaiheessa tulee todennäköisesti niinku jatkokouluttautumiset ja muut — eteen niin se ehkä vie vähän sitä stressii pois silleen

Neljä viidestä haastateltavasta koki työnsä mielekkääksi ja monipuoliseksi. Mielekkääksi työn tekivät vaihtuvat toimintaympäristöt, ulkoilu, erilaisten urheilulajien kokeileminen, asiakkaiden yksilölliset tilanteet sekä se, että kokee tekevänsä ydinsaamisensa mukaista työtä. Yksi haastateltavista kertoi COVID-19-viruksen aiheuttamasta työn mielekkyyden ja monipuolisuuden vähentymisestä. Työn mielekkyys ja monipuolisuus olivat vähentyneet, koska toiminnan mahdollisuudet ja

omien kykyjen ja luovuuden käyttäminen oli rajallista poikkeustilan vuoksi. Kyseinen haastateltava kuitenkin tiesi tilanteen olevan poikkeuksellinen ja uskoi tilanteen paranevan poikkeustilan päätyttyä.

Kaikki haastateltavat kokivat työmääränsä olevan tällä hetkellä kohtuullinen sekä työmäärän jakautuvan kohtuullisesti työntekijöiden välillä. Yksi viidestä haastateltavasta mainitsi, että työmäärä voi tuntua kohtuuttomalta, koska asiakkaiden tilanteet ovat niin yksilöllisiä ja joidenkin asiakkaiden tilanne voi olla henkisesti kuormittavampi kuin toisten. Työmäärän kohtuullisuuteen negatiivisesti vaikuttavina asioina mainittiin olevan työn rajaamisvaikeus sekä se, mihin itse lähtee mukaan.

— sit se työn rajaamisvaikeus — se on niinku omaa syytä sillon kun työmäärä ei tunnu kohtuulliselta.

Koen että nää asiat on hyvin reilassa — sanoisin vähän et mihin nokkansa itse laittaa, mihin ite lähtee mukaan.

Neljä viidestä haastateltavasta kertoi tehtävänkuvan, tavoitteiden ja vastuiden olevan selkeät. Yksi haastateltava kertoi, että uusien pienten hankkeiden vuoksi voi olla haastavaa tietää, kannattaako niihin lähteä mukaan ja voiko siihen tarvittavan työajan ottaa omasta hankkeesta, jossa työskentelee, vai jostain toisesta hankkeesta.

— ja sit saattaa tulla tommosii uusii juttui ja et tiä et onks se suoraa sun työtehtävä silleen et laskeeks sen silleen omien resurssien niinku työaikaresursseihin — vai meneeks se vaik sit jostai toisesta hankkeesta.

Helsingin NMKY:n NAPK-toimialan esihenkilö kertoi, että hän pyrkii ohjaamaan toimialaa enemmän kohti itseohjautuvaa organisaatiota, jossa esihenkilön rooli ei ole niin merkittävä työn sisällön kannalta (Henkilökohtainen tiedonanto 16.3.2021, Joni Liikala, kehityspäällikkö).

Huomasimme haastattelujen aikana, että työn organisointi kysymyksenä ei sovellu haastatteluun, koska toimialaa pyritään ohjaamaan itseohjautuvan organisaation mallia kohti. Olemme yhdistäneet seuraaviin tuloksiin oman työn johtamisen, työn organisoinnin sekä työn sisältöön vaikuttamisen.

Jokainen haastateltava koki oman työn johtamisen mallin olevan hyvä ja toimiva. Kaikki haastateltavat kertoivat myös saavansa vaikuttaa työnsä sisältöön sekä työnsä aikatauluttamiseen.

Aika itsenäisesti saa kyllä tehdä, tai sillee mun mielestä. Mikä on omast mielest hyvä juttu, tässä vaiheessa. Jokanen tietää, et mitä tekee.

Et on ehkä aina saanu olla sillee kiitollisessa onnellisessa asemassa et aina töissä on saanu ite päättää kalenteristaan.

Haastateltavat mainitsivat stressaaviksi asioiksi rahoituksen jatkumisen epävarmuuden, pienten asioiden kasaantumisen, COVID-19-viruksen aiheuttaman epävarmuuden sekä sen, että kollegoita ei ole läsnä kuormittavien asiakastilanteiden jälkeen.

Työympäristöön liittyviksi voimavaraistaviksi tekijöiksi haastateltavat mainitsivat monipuoliset toimintaympäristöt, oman työn johtamisen sekä luovuuden ja omien vahvuuksien käyttämisen mahdollisuudet työssä.

— oman työn johtaminen on ehkä se mikä antaa sitä voimavaraa

Henkilökohtaisiksi voimavaratekijöiksi haastateltavat mainitsivat oman itseohjautuvuuden, henkilökohtaisen elämän sekä järjestön arvojen ja omien henkilökohtaisten arvojen kohtaamisen.

Mä vaan uskon että, on paljon, mitä ihminen ei ymmärrä. Mä oon suuri uskoja, mutten kristillinen, mutta. Se on voimavara mulla, mulle täs työssä. Et mä oon järjestössä, jonka ei tarvi miettii neljän vuoden välein, et mitkä on meidän seuraavan neljän vuoden arvot. Vaa et meillä on se, et kaikki yhtä olisivat ja lähimmäisenrakkaus ja niit hyvii juttuja kristinuskosta. Se kantaa. — Joo, se on kyl yks voimavara. Et mun ei tarvi miettii sitä, et onks mun sydän samoilla linjoilla, vaa et se on just sellanen, se välittäminen.

Kaikki haastateltavat kokivat, että heidän työtään arvostetaan. Yksi viidestä haastateltavasta mainitsi erityisesti asiakkaiden arvostavan hänen tekemäänsä työtä ja koki sen merkityksellisemmäksi, kuin esihenkilöiltä tuleva arvostus.

— nuoret arvostaa enemmän, ku mitkää meijän esihenkilöt. Kylhän ne tietysti kehuu maasta taivaaseen meijät kaikki, mut kyl ne nuoret arvostaa enemmän meijän työtä. — mulle ei oo tärkeä se et se esimies tota esimies sanoo et hyvää duunii... — mun mielest niiltä asiakkailta sen parhaan parhaan palautteen saa.

Yksi haastateltava mainitsi asiakasryhmän vaativuuden ja pohti, tunnistetaanko organisaatiossa asiakasryhmä ja sen kanssa työskentelyn rajallisuus. Hän koki sen voivan vaikuttaa työn arvostuksen kokemukseen negatiivisesti. Omalla toimialallaan hän koki kuitenkin, että asiakasryhmä tiedostetaan ja ymmärretään.

— meijän toimialalla, missä mihin minun työni kuuluu, niin siellä kyllä tiedostetaan ja ymmärretään ehkä tää kohderyhmä mut sitte taas koko organisaation tasolla, ni välillä sitä on miettiny, et ymmärretäänkö ehkä tätä kohderyhmää ja tätä työtä mitä heidän kanssaan pystytään tehdä, mitä voidaan tehdä ja minkälaista se työ on. Et kaikki ei ole aina silleen niinku et hyvä boogie ja nyt vaa mennää.

Jokainen haastateltava koki oman työn johtamisen hyvänä asiana. Eräs haastateltava mainitsi tärkeäksi asiaksi sen, että työtä voi suunnitella ja aikatauluttaa omassa tiimissä kuten parhaaksi näkee. Tähän voi tarvittaessa myös pyytää esihenkilöltä tukea tai tietoa. Oman työn johtaminen koettiin myös hyväksi työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamisen kannalta.

## 8.2 Työyhteisö

Jokainen haastateltava kuvaili työyhteisön ja yhteisöllisyyden olevan tärkeä ja merkittävä osa työhyvinvointiaan. Vuorovaikutus ja ilmapiiri toimialan sisällä toimii haastateltavien mukaan ja yleisellä tasolla asioista on helppo puhua työyhteisön sisällä.

Mun mielest, tosi hyvä ja tärkeä osa kyl sitä, et kuinka mielekkääks sen työn kokee. — Ja koen myöskin et koko tän toimialan kesken on tosi hyvä semmonen yhteisöllinen fiilis ja lämmin henki jotenki.

Jokainen haastateltavista kertoi COVID-19-viruksen vaikuttaneen yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen, mutta uskoivat tilanteen muuttuvan tilanteen normalisoituessa. Toimialan sekä hankkeiden sisällä yhteisöllisyys ja yhteistyö työkavereiden kesken koettiin toimivana, mutta kaksi haastateltavaa mainitsi koko organisaation tasolla yhteisöllisyydessä olevan kehitettävää.

Mun mielest Namika on kokenu pahan kolauksen niinku tän yhteisöllisyyden suhteen tän kasvun myötä. Ja se on must surullista, vaikka niinku on näit pienempii tiimejä, joissa vois olla se. Mut se yhteisöllisyys. Se on edellee semmonen, mitä täs tavotellaan. — Mä toivoisin et se jotenki siihen asiaan panostettais enemmän, koska se ei oo vaa sillee et jos siit sanotaa: et on kauheen yhteisöllistä, et sit ois. — No nythän, koska korona, ni mä ymmärrän sen. Mut jo ennen sitä mul oli vähä semmonen kokemus, et toivoisin enemmän panostusta siihe yhteisöllisyytee.

Suurin osa haastateltavista koki, että positiivisten asioiden lisäksi epäkohdista on suhteellisen helppo puhua työyhteisön sisällä. Kaksi haastateltavaa kertoi aina pyrkivänsä tuomaan epäkohtia esiin, mikäli sellaisia havaitsee. Jos ei koko toimialan kokouksessa, ainakin oman tiiminsä sisällä. Eräs haastateltava kuvaili, että kaikenlaiseen itsekritiikkiin ja kehittämisideoiden esiintuomiseen kannustetaan myös aktiivisesti. Työkavereiden vertaistuen ja avun merkitys kävi ilmi jokaisesta haastattelusta ja jokainen koki, että työkavereilta saa tukea ja neuvoja vaikeissa tilanteissa aina, kun sitä tarvitsee.

Se on hyvä, että on se keskusteluyhteys työkavereihin tai esimiehiin nii ni kyl mä otan niinku heti puheeks jos on joku, just mun mielest pitää puhuu tai kysyy.

Työkavereiden ja tiimin välinen vertaistuki nähtiin myös suurena vaikuttavana tekijänä työn mielekkyyden ja työhyvinvoinnin kokemukseen. Yleisellä tasolla vuorovaikutus ja ongelmakohtien esiintuominen työyhteisössä koettiin toimivana, mutta osa koki sen ajoittain myös haastavana.

Öhmm no jos jonku heikkouden, ehkä tämmönen niinkun negatiivisista/inhottavista asioista sanominen ja esille tuomisen kulttuuri on ehkä vähän heikolla tolalla koen. Että meijän ehkä järjestössä tai toimialalla et se ois ehkä semmonen kohta, mitä pystyisi kehittämään, et se ei menis esim. puolustelu- tai syyttelylinjalle tai hiljenemislinjalle. Ja se vaikuttaa kyllä, mutta huomaan että semmoset asiat, että jos huoneessa on elefantti ja siit ei puhuta ni kylhä se vaikuttaa itseensä. Koska itte on sellanen et haluaisi jutella niistä asioista niinku auki ja ilmi, mut sit semmonen fiilis et onko tää nyt oikein uskaltaako sitä tehdä. Se sit kyl syö tai vähä niinku pienentää sitä vaikuttamisen tai avoimuuden kulttuuria.

Jokainen haastateltava koki lähtökohtaisesti olevansa samanarvoinen työyhteisönsä sisällä. Yksi haastateltava kertoi aiemmin kokeneensa, ettei yhdenvertaisuus toteutunut toivotulla tavalla, mutta se on kehittynyt positiiviseen suuntaan. Yksi haastateltava kertoi kokevansa jokaisen olevan samalla viivalla ja omaavansa samanlaiset mahdollisuudet, mutta huomanneensa viestintään liittyvissä asioissa kehitettävää.

Kaikilla samanlaiset mahdollisuudet et tuetaan ja kannustetaan samalla tavalla yksilöitä ja tiimejä ja kaikkii tekemää ja toteuttaa. — Niinku tilanteet, et missä se yhdenvertaisuuden kokemus voi korostua vielä sitte, et jos toiselle sanotaa joo ja toiselle ei, ni eihän se sillee oikee. Et jos samasta asiasta sanotaan ja pyydetää, toinen saa kyllä vastauksen ja toinen ei. Mut kyl mä lähtökohtaisesti sanon et ollaa yhdenvertasia.

Kaksi haastateltavaa koki, että jokainen on tietoinen työyhteisön yhteisistä säännöistä ja toimintaperiaatteista ja noudattavan niitä riittävällä tasolla. Eräs haastateltavista kuvaili itse noudattavansa mahdollisimman tarkasti yhteisiä sääntöjä ja toinen kuvaili itselleen kaiken olevan selvää. Yksi haastateltavista kertoi keskittyvänsä lähinnä omaan työhönsä eikä muiden, sillä muiden työtapoihin huomion kiinnittäminen voi olla kuormittavaa. Kolme haastateltavaa viidestä oli sitä mieltä, että suurin osa noudattaa yhteisiä sääntöjä, mutta asiassa on myös kehitettävää. Yhtenä esimerkkinä mainittiin olevan pakolliset palaverit, joihin kaikki eivät kuitenkaan aina osallistu. Myös työajan seuranta ja dokumentointi on asia, jossa on edistytty, mutta johon tulisi kiinnittää enemmän huomiota myös jatkossa.

Ehkä koen, että työyhteisön toimintaperiaatteet ja niiden noudattaminen, että en koe että kaikki niitä noudattaa. — Et jos vaik on pakollinen kokous, ni sit on aina niitä, jotka ei tuu koska on joku toinen juttu, et vähä tälläsii asioita.

Neljä viidestä haastateltavasta kuvaili arvojen olevan mielestään hyvät ja niiden vaikutusten olevan positiivisia. Varsinkin lähimmäisenrakkaus ja toisista välittäminen koettiin tärkeinä ja niiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin ja motivaatioon. Yksi haastateltavista kuvaili arvojen olevan itselleen itseisarvo ja tapa toimia, toinen taas koki ne kantavana voimana työssään. Hengellisyydestä ja kristillisyydestä ei niinkään puhuta toiminnan sisällä asiakkaiden kanssa, se näkyy enemmän asenteessa ja teoissa. Yksi haastateltavista kertoi, että oli aiemmin suhtautunut kristillisyyteen kriittisesti ja epäilevästi, mutta hänen asenteensa oli muuttunut yhdistykseen tulon jälkeen. Yksi haastateltavista sanoi, ettei ole törmännyt yhdistyksessä hengellisyyteen missään vaiheessa.

Oon tälle Namikalle hyppäämisen jälkee nähny, et eipä se nyt pahaakaan tee, et on semmonen hengellinenki puoli. Tein viimevuoden puolella semmosenki päätöksen, et liityin kirkkoon itse takaisin. Et ehkä seki on tehny jotai tonki puolesta.

Ne on noit \*\*\*\*\* hommii noi hengellishommat ja ei niitä emmä mä oo tuonu mä en oo törmänny. — Mä en oo törmänny Namikan sisällä missään vaiheessa mihinkää hengellisyytee.

Yhden haastateltavan kanssa pohdintaa herätti ajatus siitä, voiko yhdistyksen nimi tuottaa ristiriitoja nykypäivänä, tai vaikuttaa asiakkaiden ohjautumisessa toiminnan piiriin.

— Et meil on hyvä ja kaunis arvopohja mut alkaaks nää nimi ja nää asiat sotii itteensä vastaa. — Et kuinka paljon vaikka toiminnasta voi jo ihan periaatteessa mejän historian takia karata ihmisiä. Ja miten se vaikuttaa mejän toimintaan, se et me miten se ulos tämmösis tietis tilanteis näyttäytyy.

### 8.3 Johtaminen

Kysyimme haastateltavilta heidän kokemuksiaan perehdytyksestä, tiedonkulusta, mahdollisuuksista osaamisen kehittämiseen, työnohjauksesta, esihenkilön antamasta tuesta ja palautteesta sekä työterveyshuollosta.

Kaksi viidestä haastateltavasta kertoi perehdytyksen olleen riittävää työkaverin tai lähiesihenkilön puolesta. Yksi haastateltava kertoi saavansa tarpeen mukaan työkaluja esihenkilöltä, muttei koe tarvitsevansa tehtävään perehdytystä, koska on itse mukana luomassa uutta toimintaa.

— oon oppinu paljon ja jos ei ois ollu tommost perehdytystä nii sit oisin varmaa ollu huomattavasti enemmän hukassa kuin nytten.

Kaksi muuta haastateltavaa sanoi, että perehdytys ei ole riittävää. Toinen haastateltavista kertoi, että perehdytys on yksi organisaation kompastuskivistä nykypäivänä. Aiemmin organisaation hyvä yhteisöllisyys on kannatellut uutta työntekijää, mutta yhteisöllisyyden vähennyttyä perehdytys ja yksilön kannattelu on jäänyt vähemmälle.

Se itse perehdytys, mikä pitäis aina työpaikalla olla se kaks viikkoo melkee työpaikka, ku työpaikka, ni ei sitä ei sitä tullu kyllä millään lailla.

Perehdytys on kyl täs semmonen kompastuskivi... — Mä oon nähny sitä sivusta ja mä oon myös itse nähny sen. Et tääl perehdytetää sillee, et heitetää syvään päähän \*naureskelua\* näin se menee. — se on varmaa jääny vähä siitä, etku on ollu kovin yhteisöllistä, mut sit siel ollaa niinku mukana. Mut nyt edellee ollaa syväs päässä, mut se ei yhtä paljoo enää kannattele, koska se yhteisöllisyys on kokenu kolauksen.

Toimialan tiedonkulun koettiin olevan suhteellisen hyvällä tasolla ja sen koettiin myös kehittyneen. Kaksi haastateltavista mainitsi COVID-19-viruksen vaikuttaneen yhteisten kokousten pituuteen ja tämän vuoksi toimialan työntekijöiden kuumisten vaihtaminen on jäänyt vähäiseksi. Myös eräänlainen ”käytäväpuhe” on lisääntynyt. Käytäväpuheella haastateltava tarkoitti tilannetta, jossa työntekijät vievät suullisesti tietoa eteenpäin esimerkiksi lounastauolla, mutta tieto ei tavoita

järjestelmällisesti kaikkia, jotka sen pitäisi tavoittaa. Yksi haastateltavista kertoi toimialan viestinnän toimivan hyvin, mutta viestinnässä on organisaatiotasolla haasteita.

— noi toimialakokoukset just mitä on ollu kerra kuukaudes, ni siit on, se on aiemmi ollu sen about kaks tuntii, nyt se on ollu se puoltoist tuntii. Ni siit on jääny ne alun kuulumiset pois. — ...must se olis tärkeetä, et ees kerran kuussa edes kuulis, et oli se etänä tai ei. Et mitä tapahtuu, mitä kuuluu, mitä suunnitelmii. — Se on iso juttu varsinki mun mielest.

— jengiä on erillää ja puuhastelee aika paljon oman työn parissa. — vuorovaikutusta on, mutta paljon tapahtuu myös asioita vähän niinku... Käytän nyt ehkä tämmöstä käytäväpuhetermiä. Tapaat jonku lounaalla, sä puhut jostain asiasta, se puhuu sen tiimissä, sit se vie sen takas sille tyypille kenen kans se on jutellu.

Jokainen haastateltava koki mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen hyviksi sekä he kokivat saavansa työkaluja ja kannustusta siihen.

Haastatteluissa kävi ilmi, että jokaisen työsopimukseen ei kuulu työnohjausta. He, joiden työsopimukseen se kuului, kokivat sen hyväksi ja tarpeelliseksi.

Joo meijän työhön on ihan niinku pakollista et se on meijän sopimuksessa et on pakko olla. Et se nyt on onneks, se on tässä apuna ja tukena sitten myös.

Saadaan työnohjausta, on vaikuttanu suurestikin työhyvinvointiin.

Yksi, jonka sopimukseen työnohjaus ei kuulunut, mainitsi kuitenkin, että hyötyisi keskustelusta ja asioiden pallottelusta ammattilaisen kanssa. Eräs haastateltavista ei kokenut tarvitsevansa työnohjausta, koska asioita voi käydä läpi oman työtiimin kanssa.

— Et sit tavallaan, itseohjautuvaa työnohjausta meil on ollu paljon sitte. Et puhutaan asioita läpi, mietitään ja saadaan tukee, niin ei oo ollu siihen vielä tarvista, en mä jotenki ajattele, et tässä työnkuvassa mä tarttisin työnohjausta.

Kaksi viidestä haastateltavasta kertoi, että esihenkilöiltä saa palautetta, mutta sitä voisi saada enemmänkin.

Mut toisaalta, semmosia kivoja nostoja, et ”sä teit ton tosi hyvin”, tai et tää on niinku ”tää on jotenki sun vahvuus tää puoli” tai niinku sellasia asioita, ni sellasia vois mieltii ihan tiimin tai toimialanki kesken.

Yksi haastateltavista kertoi, että ei koe esihenkilöiden palautetta tärkeänä, koska kokee asiakkailta tulevan palautteen olevan merkityksellisempää. Yksi haastateltava kertoi saavansa tarpeeksi palautetta sekä esihenkilöiltä että työkavereilta ja koki sen tärkeäksi.

Joo, kyl saa. Sekä lähiesimieheltä, että toimialavastaavalta, et on kyl sillee tosi positiivinen fiilis yleensäki, et sillee ja sit myös työkavereilt muutenki. Et kiva, jos sillee palautetta annetaan, ihan sama onks se sillee positiivista tai negatiivista.

Esihenkilöiltä saatava tuki koettiin riittäväksi ja haastatteluissa korostui se, että esihenkilöt ovat helposti saavutettavissa ja asioihin reagoidaan nopeasti.

On saanut niin kun aina vastauksen tai et mihinkä et jos on miettiny et mitä teen tai miten mitä et niin on saanut \*\*\*\*\* aina kiinni ja tarvittaessa niinku häneltä konsultaatioapua siihen.

Kysyimme haastattelussa työterveyshuollon merkityksestä työhyvinvointiin. Kaikki kertoivat työterveyshuollon olevan riittävää, mutta yksi haastateltava kertoi sopimuksen olevan melko suppea ja erään rutiinikäynnin jääneen väliin, koska kutsua ei tullut. Kuitenkin työterveyshuolto koettiin positiivisena asiana ja sen koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin, koska se tuo turvaa.

Ehkä sillä tavalla, et ku voi mennä työterveytee tai lääkäreille, ni se keventää. Et ku se on nii paljo helpompi mennä, ku julkiselle puolelle tai et, ajanvaraus on paljo helpompi ja nopeempi.. Et kyllä se... hyvä asia on.

#### 8.4 Motivaatio

Jokaisesta haastatellusta paistoi auttamisen halu ja innostus omaa työtään kohtaan. Se, että työtä saa tehdä omalla persoonallaan omia vahvuuksia hyödyntäen

ja itse organisoiden kävi ilmi jokaisesta haastattelusta ja sen koettiin olevan yksi suurimmista motivaatiotekijöistä. Motivaatiota lisää haastateltavien mukaan myös nuorten antama palaute, työn haastavuus ja vaihtelevuus sekä työn tuloksen näkeminen nuorissa.

Tykkään siitä, että työ on vaihtelevaa, tykkään siitä et työ voi olla välillä semmosta, ettei oo mitään tolkkua niis jutuis tai tämmösissä. Mut toisaalta se sopii just mulle.

Myös yhdistyksen arvopohjan mainittiin olevan yksi motivaatiota lisäävistä tekijöistä. Se, että työn ytimessä on aina sama muuttumaton arvopohja, tuo turvaa ja pysyvyyttä organisaation kasvamisen ja muuttumisen myötä.

Mä en ehkä tykkäis tehdä työtä, mil ei oo jotenki semmost hyvää vaikutusta, niinku pienissä määrin koko maailmalle. Ja sitten sitten.. Nii se vapaus tässä työssä, miten miten tehdään ja millon tehdään. Koen, et on tärkeet työtä ja tää et tätä saa tehdä niinku hyvällä tavalla. Itselle sopivalla tavalla, Et se on semmonen todella motivoija.”

Se on iha jäätävä se se tuo nii paljon motivaatioo lisää tähä hommaan et. Näkee sen konkreettisesti sen tuloksen et se nuori voi paljon paremmin, ku tullessa — se on semmonen, se on tosi palkitsevaa.

Motivaatiota haittaavina tekijöinä koettiin olevan yhteisöllisyyden väheneminen, yhdistyksen nimestä kumpuava eettinen stressi, budjetti hankkeiden sisällä sekä COVID-19-viruksesta aiheutunut työn monipuolisuuden kaventuminen. Yksi haastateltavista koki, että työn suunnittelu ja toteutus olisi mahdollisesti helpompaa, mikäli käytössä olisi enemmän rahaa. Toinen kuvaili motivaatiota latistavaksi tekijäksi organisaation kasvamisen myötä tapahtuneen yhteisöllisyyden vähenemisen. Hän sanoi kuitenkin olevansa positiivisella mielellä ja uskovansa, että tilanne helpottuu tulevaisuudessa toiminnan palautuessa ennalleen poikkeustilan jälkeen.

— et jos hankkeella ois enemmän rahaa, niin se helpottais tiettyjä asioita

Ehkä ollaa puhuttu sellasesta niinku eettisestä stressistä ehkä. Et jos lähtee isommalla mittakaavalla miettii — vaikka tämmösessä

nuorten miesten kristillinen yhdistys ja jos sieltä on jäänteitä ja sen sellaisia, ni kyllä se on vähän motivaatiota syövä on. Et eihän se sit toteudu kaikki.

Jokainen haastateltava kertoi kokevansa työn imua toisinaan. Kaksi haastateltavista kuvaili työn imun tunteen olevan vaihtelevaa ja riippuvan päivästä, mutta kokevansa sitä kuitenkin. Osa kertoi kokevansa työn imua usein ja yksi kuvaili työn imun kokemuksen olevan työssään eteenpäin kantava voima. Yksi haastateltavista kertoi tekevänsä juuri itselleen sopivaa työtä, minkä vuoksi kokee suurta innostusta työtään kohtaan.

Tällä hetkellä niinku mä en voisi kokea mielekkäämpää työtä.

— kyl mä ite sanon et se mulle toimii semmosena eteenpäin vievänä voimana.

## 8.5 Kehittämistarpeet

Kehittämistarpeina haastatteluissa korostui yhteisöllisyys ja liikunta. Kaikki haastateltavat toivoivat joko liikunnan lisäämistä työajalle tai yhteisiä harrastusmahdollisuuksia. Kaksi haastateltavaa mainitsi illanviettomahdollisuudet ja yhteisen ajan viettämisen esimerkiksi yön yli.

— henkilökunta käy käy tota harrastamassa jotain, siin tulee lisää yhteisöllisyyttä ja kunto kasvaa. Se vaikuttaa automaattisesti työhyvinvointiin.

Pidän tärkeenä, et olis edes kerran syksyy, kerran kevääseen, et tää porukka olis vähintään aamust iltaan jossain, mieluiten yötä.

Kolme viidestä haastateltavasta puhui toimialakokouksista. Heistä kaksi painotti sitä, että toimialakokoukset ovat pakollisia ja toivoivat jokaisen osallistuvan niihin. Toimialakokouksiin toivottiin myös lisää aikaa kuulumisten vaihtoon. Tämä koettiin tärkeäksi yhteisöllisyyden näkökulmasta. Myös viestintä koettiin asiana, jota voitaisiin kehittää. Kaksi viidestä haastateltavasta toivoi tiimille yhteistä alustaa, jossa voisi viestiä, nähdä toisten kalenterimerkinnot tai tiimiä koskevat tehtävät.

— jos meillä on harvoin toimialalla yhteiset kokoukset ni mun mielest siel pitää olla paikalla.

Voisko meil olla enemmän jotain yhteistä semmost viel kätsympää työalustaa, mist me nähtäis selkeemin toistemme kalenterit, et jos käytettäis niitä.

Yksi haastateltavista koki etäjärjestelyt positiivisena muutoksena viimeisen vuoden aikana ja toivoi käytännöstä pysyvää. Hän mainitsi myös mindfulnessin tai vastaavan ohjatun toiminnon työntekijöille, mikä toimisi rauhoittumisen ja työstä palautumisen tukena. Osa haastateltavista myös koki, ettei tunne tarpeeksi toimialan työntekijöitä ja sitä, mitä heidän työnkuvaansa kuuluu. Mikäli toimialan työntekijöille olisi selkeää, mitä kukakin tekee, myös yhteistyö ja synergia hankkeiden välillä mahdollisesti vahvistuisi.

— toivon silleen, et että tästä tämmösestä niinkun etäjärjestelystä jää myös semmonen niinkun pysyvämpi mahdollisuus

Myös se, että ois mahdollisuus tutustua tai et esimerkiks meilleki on tullu hirveän paljon uusia, nii mitä heidän niinku semmonen osaaminen — et siin ois myös mahdollisuus sitte jotenki sellasee et mitä mitä kaikkee osaamista tai mitä kontakteja on.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Helsingin NMKY:n työntekijät voivat haastattelujen mukaan hyvin ja ovat motivoituneita työssään. Haastateltavat kertoivat monista eri voimavaroitehtijöistä sekä motivaatiota lisäävistä tekijöistä. Työntekijät kokevat olevansa yhdenvertaisia ja he kokevat, että saavat tarpeeksi tukea esihenkilöiltään.

Tulostemme perusteella Helsingin NMKY:n kannattaisi pohtia yhteisöllisyyden lisäämistä etenkin COVID-19-viruksen aiheuttaman poikkeustilan vuoksi. Haastateluista kävi ilmi, että työntekijät ovat aiemmin olleet tiiviimpi yhteisö sekä enemmän yhteydessä toisiinsa. Toimialakokouksiin sekä muihin yhteisiin hetkiin kannattaisi panostaa ajallisesti enemmän. Myös liikunnan lisääminen työyhteisössä voisi kehittää yhteisöllisyyden kokemusta sekä parantaa työntekijöiden fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Työyhteisössä voitaisiin pohtia erilaisia keinoja, miten lisätä työntekijöiden pitkäjänteistä liikuntaa. Työyhteisön sisällä voisi mahdollisesti järjestää yhteisen työskentelyn yhdistyksen arvojen merkityksestä sekä siitä, millaisia haasteita yhdistyksen nimi mahdollisesti tuottaa, ja mitä sille voitaisiin tehdä. Kyse on kuitenkin suuresta organisaatiosta, joten yhdistyksen nimen muuttaminen ei välttämättä ole realistista.

Jäimme pohtimaan erään työntekijän kommenttia siitä, ettei hän ole törmännyt hengellisyyteen yhdistyksessä lainkaan. Hengellisyyttä voi toteuttaa monin eri tavoin ja siitä on myös eriäviä käsityksiä. Jotkut toteuttavat hengellisyyttään esimerkiksi rukoilemalla, meditoimalla tai kävelemällä metsässä. Jos yhdistyksessä ei ole näkynyt selkeää kristillisyyteen liittyvää hengellisyyttä, voiko työntekijä tulkita sen niin, ettei hengellisyyttä ole lainkaan? Tai voiko asiaan vaikuttaa yksilön oma kokemus ja suhde hengellisyyteen?

Eräässä haastattelussa tuli puheeksi myös käytäväpuheen lisääntyminen COVID-19-viruksen aiheuttaman poikkeustilan takia. Pohdimme sitä, voivatko tähän vaikuttaa henkilöstön kokoontumisrajoitukset tai yhteisöllisyyden väheneminen.

Ehkä työyhteisö tarvitsisi toimivampia verkkoalustoja saumattomampaan kommunikointiin.

Eräs haastateltava ei kokenut esihenkilön palautetta tärkeänä työnsä kannalta, koska hän koki asiakkailta tulevan palautteen merkityksellisempänä. Tälle voi varmasti olla monia eri syitä, jotka eivät tulleet ilmi haastattelussa. Voiko kyseessä olla arvostuksen puute esihenkilöitä kohtaan tai tunne siitä, että esihenkilöt antavat mitä tahansa palautetta väärin perustein?

## 10 POHDINTA

Opinnäytetyömme tuloksissa korostuivat niin sanotut sisäiset motivaatiotekijät. Tämä on yhteydessä Työ- ja elinkeinoministeriön (2013) teettämään kyselytutkimukseen kolmannen sektorin palkkatyöstä, jossa työntekijöitä motivoi enemmän työn sisältö, kuin palkka (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 46–47). Opinnäytetyömme tuloksissa korostui myös se, että työ tuottaa itsessään iloa työntekijälle ja näin lisää motivaatiota. Haastatteluaineistossa oli myös havaittavissa julkisen palvelun motivaatiota eli sitä, että työllä halutaan edistää yleistä etua, kuten työskennellä heikossa yhteiskunnallisessa asemassa olevien kanssa.

Saimme haastatteluissa vastaukset kaikkiin tutkimuskysymyksiimme. COVID-19-virus mainittiin haastatteluissa useammin kuin olimme etukäteen ajatelleet. Se antoi kuitenkin tärkeää tietoa siitä, miten yhdistyksen kannattaa tukea työntekijöidensä työhyvinvointia, mikäli samankaltaisia poikkeustiloja tulee tulevaisuudessa.

### 10.1 Tulokset ja aiempi tutkimustieto

Opinnäytetyömme tulokset eroavat Kirsikka Selanderin (2018) väitöstutkimuksen tuloksista. Tuloksissamme työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina tekijöinä mainittiin työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä oman työn johtaminen, kun taas Selanderin tuloksissa työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita olivat työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, työn intensiivisyys sekä työn heikko organisointi. (Selander 2018.) Opinnäytetyömme tulokset eivät ole kuitenkaan suoraan verrattavissa Selanderin väitöskirjaan, koska väitöskirjassa tutkitaan kolmannen sektorin palkkatyötä verrattuna julkiseen ja yksityiseen sektoriin.

Tulostemme mukaan työhyvinvointiin eniten vaikuttavia tekijöitä näyttivät olevan kokemus työyhteisön merkityksestä ja yhteisöllisyydestä. Myös omaan työhön vaikuttaminen mainittiin monessa haastattelussa. Tulokset ovat samansuuntaisia

Mia Kurosen (2020) artikkelin tulosten kanssa. Artikkelin on julkaistu kirkon kasvatuksen barometrissa vuonna 2020. Barometrin mukaan kasvatustyötä tekeville ihmisten kohtaaminen sekä itsensä toteuttaminen oli työssä ensisijaista. Myös johtaminen nähtiin tärkeänä osana työhyvinvointia, mikä korostui myös tämän opinnäytetyön tuloksissa. Kirkon kasvatuksen työntekijät kertoivat työn imun kokemuksen vaikuttavan eniten tiimijohtamisen ja valmentavan ja tavoitteellisen johtamisen osaaminen. (Kuronen 2020, 122.) Meidän opinnäytetyömme tuloksissa korostui oman työn johtaminen, jonka voi myös nähdä olevan valmentavaa johtamista, jossa työntekijää valmennetaan oman työnsä hallitsemiseen ja johtamiseen sen sijaan, että käskyjä annettaisiin suoraan.

Tutkimuksessamme näkyi viitteitä myös siitä, että työtä halutaan tehdä sellaisten ihmisten kanssa, jotka ovat heikossa yhteiskunnallisessa asemassa ja heitä halutaan auttaa. Tämä on samansuuntainen tulos kuin Mia Kurosen (2020) artikkelin tuloksissa lähimmäisen kohtaamisesta ja palvelemisesta. Valtaosa kirkon kasvatuksen työntekijöistä kertoi työnsä tukevan omaa kristillisyyttään. Voisi ehkä sanoa, että työpaikan arvot tukevat työntekijän hengellisyyttä ja tätä kautta työntekijän työhyvinvointia. (Kuronen 2020, 122.) Opinnäytetyömme tuloksissa korostui myös yhdistyksen arvojen merkitys koettuun työhyvinvointiin.

## 10.2 Ammatillinen kasvu

Pohdimme opinnäytetyömme merkitystä oman ammattialamme kompetenssien kehittymisen kannalta. Sosionomeina ja kirkon nuorisotyön ohjaajina meidän tulee osata toimia sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisesti, osata edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä ymmärtää oman ihmis käsityksemme ja arvomaailmamme vaikutus asiakastyössä. Lisäksi kehittämisosaaminen kuuluu vahvasti sosionomin ja kirkon nuorisotyön ohjaajan ammattialan kompetensseihin. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Opiskelijan polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö.) Prosessin aikana olemme kohdanneet eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä seikkoja haastattelurungon kokoamisessa, haastattelujen to-

teuttamisessa sekä aineiston käsittelyssä. Lähdemateriaaliin paneutuminen vahvisti tietopohjaamme sosiaalialan palvelujärjestelmästä sekä kolmannesta sektorista ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Koemme, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä erilaisuuden kunnioittamisen merkitys sosiaalialan kentällä vahvistuivat opinnäytetyön prosessin kautta. Haastattelujen kautta konkretisoitui, kuinka yksilön oma ihmiskäsitys ja arvomaailma heijastuvat asiakastyöhön. Jokaisen haastateltavan vastauksista kävi ilmi aito välittäminen ja halu auttaa sekä sydämen palo työtään kohtaan. Prosessi sai meidät myös pohtimaan työme motiiveja tulevaisuudessa sekä eettisen arvioinnin tärkeyttä osana omaa ammatillisuuttamme.

Tämä opinnäytetyö tuo spesifiä tietoa tietyn yhdistyksen esihenkilöille. Kuitenkin työssä koettu työhyvinvointi ja työolot ovat merkittävä asia työssä jaksamiselle sekä työn laadulle, eikä yksilö voi toteuttaa laadukasta työtä ilman, että itse voi hyvin. Tämän opinnäytetyön tulosten avulla yhdistyksen esihenkilöt voivat kehittää työyhteisönsä työhyvinvointia ja näin taata laadukkaammat palvelut asiakkaille.

Opinnäytetyö oli prosessina opettavainen ja antoisa, mutta ajoittain myös haastava. Aikataulumme opinnäytetyön suunnitelmasta kirjallisen raportin valmistumiseen asti näytti aluksi tiukalta. Teimme aikataulun, jonka mukaan etenimme vaihe vaiheelta aina opinnäytetyön valmistumiseen saakka. Aikataulun noudattaminen vaati päättäväisyyttä ja sinnikkyyttä. Työhyvinvointi ja motivaatio ovat aiheina aina ajankohtaisia, minkä vuoksi koimme aiheen mielenkiintoiseksi ja motivoivaksi. Lisäksi se, ettei Helsingin NMKY:llä ole aiempaa tutkimustietoa NAPK-toimialan työntekijöiden työhyvinvoinnista, lisäsi kiinnostustamme aihetta kohtaan. Mielestämme saavutimme opinnäytetyölle asettamamme tavoitteet. Tuotimme työllämme arvokasta informaatiota Helsingin NMKY:n NAPK-toimialan esihenkilöille työntekijöidensä työhyvinvoinnin tilasta ja motivaatiosta. Tuottamamme materiaali auttaa toimialan kehittämispäällikköä työntekijöidensä työhyvinvoinnin kehittämisen ja ylläpitämisen.

## LÄHTEET

- Airila, A. & Marika Schaupp (2020). Tietoa työkyvystä. Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. Saatavilla <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/tieto-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>
- Darley, E. (i.a.) Resilience: A strong workforce needs it. Saatavilla <https://workplacementalhealth.org/mental-health-topics/resilience>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opiskelu. Opiskelijan polku. Opintojen suorittaminen. Arviointi. Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK) kirkon nuorisotyö. Saatavilla <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-kirkon-nuorisotyö/#44a1a173>
- Hakala, L., Harju, R., Manka, M-L & Nuutinen, S. (2010.) *Työn iloa ja imua. Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille*. Saatavilla 14.5.2021 [http://lato.poutapilvi.fi/p4\\_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas\\_lopulininen.pdf](http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopulininen.pdf)
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Saatavilla <http://urn.fi/URN:9789522618276>
- Harju, A. (2003). *Yhteisellä asialla: Kansalaistoiminta ja sen haasteet*. Kansanvalistusseura.
- Harms, P.D., Brady, L., Wood, D., & Silard, A. (2018). Resilience and well-being. Teoksessa E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (toim.) *Handbook of well-being*. Saatavilla 18.5.2021 <https://www.nobascholar.com/books/1>
- Helsingin NMKY. Toiminta- ja taloussuunnitelma 2021. Saatavilla 3.3.2021 [https://www.hnmky.fi/sites/default/files/liitteet/helsingin\\_nmky\\_toiminta\\_ja\\_taloussuunnitelma\\_2021.pdf](https://www.hnmky.fi/sites/default/files/liitteet/helsingin_nmky_toiminta_ja_taloussuunnitelma_2021.pdf)
- Helsinki NMKY. Helsingin NMKY. Meistä. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.hnmky.fi/meista>
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2008). (Toim.) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet*. (s. 17–33). Saatavilla

- <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>
- Juhila, K. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Saatavilla <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Johdanto. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 9–19). Gaudeamus Oy.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 173–176). Gaudeamus Oy.
- Kaipeng, G., Linghua, L. & Qiu, W. (3/2013). Public Service Motivation Measurement: A Test for Perry's Proposed Scale in China. Atlantis Press. Saatavilla <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icpm-13/6411>
- Kaunismaa, P. & Lind, K. (2014). Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Saatavilla 15.3.2021 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88900/978-952-456-187-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Keyriläinen, M. (10.11.2020). Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>
- Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., & Spoof S-K. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Saatavilla 6.3.2021 [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)
- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. (2020). Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. (s. 6–10). (Työterveyslaitos). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>

- Kuronen, M. (2020). Kasvatustyötä tekevien työhyvinvointi ja kristilliset tavat: tehtävänsä sitoutuneet lähimmäisen palvelijat. Teoksessa J. Porkka & M. Valtonen (toim.), *Innostava ja kohtaava kasvatustutkimuksen barometri 2020*. (s. 109–124). (Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 65). Saatavilla <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4231/viewmode=infoview/qsr=kirkon%20barometri>
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Saatavilla 11.5.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20011383>
- L 334/2007. Yhteistoimintalaki. Saatavilla 14.5.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2007/20070334?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhteistoimintalaki>
- L 44/2006. Työsuojelun valvontalaki. Saatavilla 14.5.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=44%2F2006>
- L 503/1989. Yhdistyslaki. Saatavilla 10.3.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1989/19890503>
- L 55/2001. Työsopimuslaki. Saatavilla 14.5.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>
- L 609/1986. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Saatavilla 14.5.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tasa-arvolaki>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla 14.5.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2002/20020738>
- Lipponen, H., Hirvensalo, M., & Ilmanen, K. (2017). Arvostus, yhteisöllisyys ja oppilaiden tukeminen ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien kokeman työhyvinvoinnin ytimessä. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54781/lipponenhirvensaloilmanenarvostus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lipponen, K. (2020). *Resilienssi arjessa*. Helsinki: Duodecim.
- Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali ja terveysministeriö.

- Saatavilla <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lääkäriseura Duodecim & Suomen akatemia (2020). Konsensus 2020 Aivot ja mieli – terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Saatavilla <https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2020/03/Konsensuslausuma-1.7.pdf>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.
- Martela, F. & Jarenko, K. (2014). Sisäinen motivaatio - Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Saatavilla [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj\\_3+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf)
- Martelin, T., Nieminen, T., Sainio, P., Koskinen, S. & Tiikkainen, P. (2018). Sosiaalinen toimintakyky. Teoksessa P. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi & S. Koskinen (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa - FinTerveys 2017 -tutkimus*. (s. 123–128). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>
- Mayor, P. & Risku, M. (2015). *Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta johtamisen apuna*. Saatavilla <https://www.nextory.fi/>
- Mieli ry. Mielenterveys. Vaikeat elämäntilanteet. Sairastuminen voi olla kriisi. Mitä on resilienssi? Saatavilla 6.8.2021 <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voilla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi>
- Niermeyer, R. & Seyffert, M. (2004) *Motivaatio*. Helsinki: Maskun kirjapaino Oy.
- Näpäri, L. (12.04.2017). Haastattelun lajityypit. *Spoken*. Saatavilla 10.3.2021 <https://spoken.fi/2180/>
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. (s. 103–117). Gaudeamus Oy.
- Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. (6/2013). Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys

- 20/2013. Saatavilla <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P & Ruusuvuori, J (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 427). Vastapaino Oy
- Saari, T. (2016). Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus* 35(3), 232–243. Saatavilla <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98509>
- Sainio, P., Stenholm, S., Valkeinen, H., Vaara, M., Heliövaara, M. & Koskinen, S. (2018). Fyysinen toimintakyky. Teoksessa P. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi & S. Koskinen (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa - FinTerveys 2017 -tutkimus*. (s. 108–112). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>
- Savolainen, J. 2013. Osaamistarpeiden kartoittamisesta osaamisen kehittämiseen – Lyhytohje työpaikalle. Saatavilla [https://docplayer.fi/5283020-Osaamistarpeiden-kartoittamisesta-osaamisen-kehittämiseen-lyhytohje-tyopaikalle.html](https://docplayer.fi/5283020-Osaamistarpeiden-kartoittamisesta-osaamisen-kehittamiseen-lyhytohje-tyopaikalle.html)
- Selander, K. (2015). Work Engagement in the Third Sector. *Voluntas: International Journal of Nonprofit Organizations* 26(4),1391–1411.
- Selander, K. (2018). *Työhyvinvoinnin paradoksit*. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto) Saatavilla 17.3.2021 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019040811361>
- Sinokki, M. (2016). *Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta*. Saatavilla 9.3.2021 <https://www.ellibslibrary.com/book/9789518854138>
- Solin, P., Partonen, T., Suvisaari, J., Tamminen, N. & Viertiö, S. (2018). Psykkinen toimintakyky ja positiivinen mielenterveys. Teoksessa P. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi & S. Koskinen (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa - FinTerveys 2017 -tutkimus*. (s. 129–131). Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>
- Sosiaalialan työnantajat ry., Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö ry., Julkisten ja hyvinvointialojen liitto ry., Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry & Jyty–pardia-STHL Neuvottelujärjestö

- ry. (24.11.2011). Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. Saatavilla <https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2017/03/yksityinen-sosiaali-palveluala-tyhyvinvointia-hyvinvointityhn.pdf>
- Suomen Tietotoimisto (28.11.2019). Työhyvinvointi ennustaa yleistä mielenterveyttä – Nyt mielenterveysongelmien vuoksi menetetään 17 miljonnaa työpäivää vuodessa. Saatavilla 6.8.2021 <https://yle.fi/uutiset/3-11092313>
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Saatavilla <https://www.ellibslibrary.com/book/9789520400118>
- Työterveyslaitos. Perehdytys työhyvinvointiin, työterveyteen ja työturvallisuuteen. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Saatavilla <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työn kehittäminen. Mitä on resilienssi? Saatavilla 14.5.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>
- Työterveyslaitos. Työyhteisö. Terveiden edistäminen työpaikalla. Elintavat ja hyvinvointi. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Työyhteisö. Työkykytalo. Saatavilla <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työturvallisuuskeskus (2010). Työstä hyvinvointia. Saatavilla 25.3.2021 [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)
- Työturvallisuuskeskus (2012). Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Saatavilla [https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia\\_kaikille\\_sukupolville.pdf](https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf)
- Työturvallisuuskeskus (6.11.2018). Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota. Saatavilla 6.8.2021 [https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa\\_tyota\\_kasvata\\_tyon\\_imua\\_ja\\_motivaatiota.8231.news#983a68ff](https://ttk.fi/ajankohtaista/teemat/tuunaa_tyota_kasvata_tyon_imua_ja_motivaatiota.8231.news#983a68ff)
- Vaikute.Net. Kansalaisyhteiskunta. Erilaisia järjestöjä. Saatavilla 30.3.2021 <http://vaikute.net/kansalaisyhteiskunta/erilaisia-jarjestoja/>

- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Saatavilla 5.3.2021 [https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointiin+vaikuttavat+tekij%C3%A4t&ots=giSqBVdpMM&sig=QEodH4rzi4jaZ1uM-gkDh0MtDBIY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointiin%20vaikuttavat%20tekij%C3%A4t&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=97lqYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointiin+vaikuttavat+tekij%C3%A4t&ots=giSqBVdpMM&sig=QEodH4rzi4jaZ1uM-gkDh0MtDBIY&redir_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointiin%20vaikuttavat%20tekij%C3%A4t&f=false)
- Vuori, I. (2015). Elintapojen terveysvaikutukset. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim* 131(8), 729–736. Saatavilla <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2015/8/duo12209?keyword=elintapojen%20terveysvaikutukset>
- Youssef, C.M. & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management* 33(5), 774–800.

## LIITE 1. Saatekirje

### HYVÄ VASTAANOTTAJA

Olemme kaksi sosionomi (AMK) ja kirkon nuorisotyön ohjaaja -koulutusohjelman opiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teemme järjestössänne (Helsingin NMKY) tutkimusta Nuorten ja aikuisten koulutukset ja palvelut -toimialan työntekijöiden koetusta työhyvinvoinnista sekä työmotivaatiosta. Tavoitteenamme on tuottaa esihenkilöille tietoa kyseisen toimialan työntekijöiden työhyvinvoinnista, työmotivaatiosta sekä niiden mahdollisista kehittämistarpeista.

Suoritamme tutkimuksen aineistonkeruun puolistrukturoidulla teemahaastattelulla kevään 2021 aikana. Kutsumme jokaisesta NAPK-toiminnosta satunnaisotannalla yhden työntekijän, joka on työskennellyt yhdistyksessä vähintään yhden vuoden. Haastattelut sovitaan tilanteen mukaan joko kasvokkain tai etäyhteyksin. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista. Nauhoitamme haastattelut turvataksemme aineiston luotettavuuden emmekä kirjaa haastateltavien tunnistetietoja. Säilytämme haastatteluaineiston salasanasuojatussa kansiossa välttääksemme sen päätymistä ulkopuolisten käsiin. Aineisto hävitetään opinnäytetyön julkaisun jälkeen. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi). Kerromme mielellämme lisätietoja opinnäytetyöstämme!

Tämän saatekirjeen liitteenä on teemahaastattelurunko, jota tulemme käyttämään haastattelun pohjana. Vastatthän tähän sähköpostiin viimeistään 30.4.2021 ja ilmoitatte, oletteko halukas osallistumaan haastatteluun.

Ystävällisin terveisin

Nelli Hiltula

[nelli.hiltula@student.diak.fi](mailto:nelli.hiltula@student.diak.fi)

Sofia Haapaniemi

[sofia.haapaniemi@student.diak.fi](mailto:sofia.haapaniemi@student.diak.fi)

## LIITE 2. Teemahaastattelurunko

### TYÖOLOJEN JA TYÖOLOSUHTEIDEN

- Miten kuvailisit omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
- Kuinka itse huolehdit työhyvinvoinnista ja työmotivaatiosta
- Työn mielekkyys ja monipuolisuus
- Työmäärän kohtuullisuus ja jakautuminen työntekijöiden välillä
- Oman tehtävänkuvan, tavoitteiden ja vastuiden selkeys
- Työn sisältöön vaikuttaminen
- Stressi ja voimavaratekijät
- Työn arvostuksen kokemus
- Oman työn johtaminen

### TYÖYHTEISÖ

- Yhteisöllisyyden kokemus
- Ajatusten ja ongelmakohtien ilmaiseminen
- Vuorovaikutus ja työilmapiiri
- Työyhteisön antama sosiaalinen tuki
- Yhdenvertaisuuden kokemus
- Työyhteisön toimintaperiaatteet ja niiden noudattaminen
- Arvojen merkitys työhyvinvoinnille ja motivaatiolle

### JOHTAMINEN

- Perehdytys
- Tiedonkulku
- Työn organisointi
- Mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen
- Työnohjaus
- Esihenkilön antama tuki ja palaute työstä
- Työterveyshuolto

### MOTIVAATIO

- Motivaatiotekijät juuri tämän työn tekemiselle

- Työmotivaatiota lisäävät tekijät
- Työmotivaatiota haittaavat tekijät
- Työn imu

#### KEHITTÄMISTARPEET

- Omia ehdotuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista