

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

HANNA LAINE

**Työhyvinvointisuunnitelma päihde-
kuntoutujien asumisyksiköiden
työntekijöiden työhyvinvoinnin
edistäjänä**

TERVEYDEN EDISTÄMINEN YAMK
TUTKINTO-OHJELMA
2022

TIIVISTELMÄ

Laine, Hanna: Työhyvinvointisuunnitelma päihdekuntoutujien asumisyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäjänä
Opinnäytetyö, ylempi AMK
Tutkinto-ohjelma: Terveiden edistäminen
Joulukuu 2022
Sivumäärä: 59

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jonka tarkoituksena oli tehdä ja toteuttaa työhyvinvointikysely päihdekuntoutujien asumisyksiköiden työntekijöille työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Tutkimuksen tavoitteena oli asumisyksiköiden työntekijöille tehdyn työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella tuottaa toimintaympäristöön työhyvinvointisuunnitelma, joka jatkossa edistää asumisyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksena kahdessa päihdekuntoutujien asumisyksikössä Satakunnassa ja tutkimukseen osallistettiin asumisyksiköiden työntekijöiden lisäksi toimintaympäristön työsuojelutoimikunta, johtoryhmä sekä hallitus.

Asumisyksiköiden työntekijöille tehtiin tätä tutkimusta varten laadittu sähköinen kysely työhyvinvoinnista, johon vastasi kymmenen työntekijää (n=10). Vastausprosentti oli 83. Kyselyn tulosten perusteella asumisyksiköiden työntekijät nimesivät asumisyksiköiden kehittämispäivässä työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattavat työhyvinvoinnin kehittämistarpeet. Työhyvinvointisuunnitelma käytiin läpi toimintaympäristön työsuojelutoimikunnan, johtoryhmän sekä hallituksen kanssa. Työhyvinvointisuunnitelmaan on kirjattu työhyvinvoinnin kehittämiskohteet ja toimintaympäristölle laadittu työhyvinvoinnin vuosikello, johon on koottu työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen liittyviä vuosittain toistuvia asioita. Lisäksi työhyvinvointisuunnitelmaan on koottu teoriaa työhyvinvoinnista, työhyvinvoinnin johtamisesta, työyhteisön hyvinvoinnista ja työn organisoinnista sekä käyty läpi työnantajan tarjoamia työhyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä palveluita, toimintoja ja etuja.

Toimintatutkimuksen tulosten perusteella asumisyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttivat eniten selkeät työnkuvat ja vastualueet, organisaation linja ja selkeys työtapoihin ja yksiköiden sääntöihin, työnantajan odotukset ja vaatimukset työlle, työnohjaus, tyky-päivät, avoimuus, yhteinen keskustelu, tiedonkulku ja viestintä, yhteinen vapaa-aika sekä työntekijöiden yhteinen linja ja yhteiset toimintatavat.

Tulevaisuudessa voisi tutkia tehdyn työhyvinvointisuunnitelman kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja arvioida, onko työhyvinvointisuunnitelma tuonut muutosta työhyvinvointiin ja sen edistämiseen.

Avainsanat: työhyvinvointi, johtaminen, työyhteisö, työn organisointi, työhyvinvointisuunnitelma, päihdetyö

ABSTRACT

Laine, Hanna: Workplace Well-being Plan as a Promoter of Workplace Well-being of Employees Working at Housing Units for Substance Abusers

Master's Thesis

Degree Programme: Master's Degree Program in Health Promotion

December 2022

Number of pages: 59

This thesis was carried out as action research that included designing and implementing a workplace well-being survey for the employees of housing units for substance abusers. The research design was to create a Workplace Well-being Plan based on the results of a work well-being survey targeted to the employees of housing units for substance abusers. The aim was to maintain, develop and promote workplace well-being of the employees working in these housing units.

The study was actualized at two housing units for substance abusers in Satakunta and it involved the employees of the units as well as the Workplace Health and Safety Committee, the management, and the board of the operational environment.

An electronic survey was created and targeted to the employees of housing units for substance abusers. In total, ten employees (n=10) filled out the survey. Response rate was 83. Based on the results of the survey, the employees wrote down identified development measures to their Workplace Well-being Plan during a workplace health promotion day. The Well-being Plan was also examined by the Workplace Health and Safety Committee, the management and the board of the operational environment. This plan holds a record of the suggested development measures as well as annual well-being planner that includes promotion and development of well-being issues that arise yearly. Furthermore, the plan contains theoretical background regarding workplace well-being, leadership of work communities and organization of work. It also covers services, activities and benefits promoting and maintaining workplace well-being offered by the employer.

According to the results of this action research, the following topics had the most significant impacts to employees' workplace well-being: clearly defined work descriptions, responsibility areas, organizational policies, working methods and unit rules, employer's expectations and requirements, supervising, workplace health promotion days, transparency, collective conversations, information flow and communication, shared free time as well as common approach to work and working methods.

Future studies could address issues such as implementation of development measures recorded in the Workplace Well-being Plan and evaluating whether the Workplace Well-being Plan has resulted in positive outcomes.

Key words: workplace well-being, leadership, work community, organization of work, Workplace Well-being Plan, substance abuse work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	7
2.1 Työhyvinvointi.....	7
2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen	10
2.3 Työyhteisön hyvinvointi	11
2.4 Työn organisointi	13
2.5 Työhyvinvointisuunnitelma	13
2.6 Aiemmat tutkimukset työhyvinvoinnin kehittämistä työntekijän näkökulmasta	14
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	17
4 TOIMINTATUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	17
4.1 Toimintatutkimus	17
4.2 Aineisto.....	19
4.2.1 Sähköinen kyselylomake	19
4.2.2 Organisaation osallistavat kehittämismenetelmät	21
4.3 Aineiston analyysi.....	22
5 TULOKSET	23
5.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijän näkökulmasta	23
5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät	25
6 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN JA KEHITTÄMINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ	29
6.1 Asumisyksiköiden kehittämispäivä	29
6.2 Työsuojelutoimikunnan kokous	30
6.3 Toimintaympäristön hallituksen kokous	30
6.4 Asumisyksiköiden työhyvinvointisuunnitelma	31
7 POHDINTA	33
7.1 Tulosten tarkastelu ja pohdinta.....	33
7.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	39
7.3 Tutkimuksen eettisyys	41
7.4 Jatkotutkimusaiheet.....	43
LÄHTEET.....	44
LIITE 1: AIKAISEMPIEN TUTKIMUSTEN ANALYSOINTI	47
LIITE 2: TYÖHYVINVOINTIKYSELY ASUMISYKSIKÖIDEN TYÖNTEKIJÖILLE.....	48
LIITE 3: SAATEKIRJE	52

LIITE 4: TYÖHYVINVOINTIKYSELYN AVOIMIEN KYSYMYSTEN VASTAUKSET	53
LIITE 5: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET	56
LIITE 6: TYÖHYVINVOINNIN SEURANTAKYSELY	57

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tuottavaa, turvallista ja terveellistä työtä, jossa ammattitaitoiset työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi ja toteuttavat sitä hyvin johdetussa organisaatiossa (Rauramo, 2012, s. 12). Työhyvinvointi vaikuttaa jaksamiseen ja sen edistäminen kuuluu työntekijöille ja työnantajalle (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.).

Työhyvinvoinnin edistäminen on työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan yhteistä toimintaa työntekijän terveyden, työympäristön ja turvallisuuden parantamiseksi. Työhyvinvointia parannetaan kehittämällä työympäristöä ja työn organisointia sekä edistämällä työntekijän kehittymisen mahdollisuuksia ja osallistumista. (Mattila-Holappa, 2018, s. 5.) Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi, joka vaatii aikaa sekä ratkaisuja ja voimavarakeskeistä asennetta, napakkuutta, hyvää tilannetajua ja empatiaa (Schildt, 2021, s. 43).

Työyksikön tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Työhyvinvoinnin kehittämismvastuu kuuluu sekä työntekijälle että työnantajalle. Työtehtävät päihdetyössä ovat vuosien saatossa monipuolistuneet ja työn vaatimukset sekä uhat ovat lisääntyneet. Päihdetyössä työntekijät altistuvat toistuvasti myötätuntouupumiselle käsitellessään asiakkaiden raskaita ja traumaattisia elämäntapahtumia. Työntekijän oma jaksaminen ja toimintaedellytykset heikkenevät työhyvinvoinnin heikentyessä. Päihdetyössä tämä tulee esille turhautumisena ja pettymyksenä, joka näkyy työpaikalla jatkuvana väsymyksenä, kyynisyytenä sekä uhantunteena. Tällöin työntekijä saattaa tarvita esimiehen ohjausta, työkyvyn arviointia, sairauslomaa tai työterveyshuollon palveluita. Työvuoroissa tulisi huomioida yksittäisten työntekijöiden voimavarat ja jaksaminen, jotta työtehtävät hoituisivat parhaalla mahdollisella tavalla. (Kurki & Holmberg, 2015, s. 52–54.)

Tämän tutkimuksen toimintaympäristön henkilökunnalle aiemmin tehdyissä henkilöstökyselyissä, henkilöstön itsearviointikyselyissä sekä kehityskeskusteluissa on noussut tarve kehittää henkilöstön työhyvinvointia. Aiemmissa kyselyissä on tullut esille työn suunnitelmallisuuteen, työhyvinvointiin, oman työn hallintaan, työilmapiiriin ja avoimuuteen viittaavia kehittämistarpeita. Tässä tutkimuksessa on haluttu selventää aiemmissa kyselyissä esille tulleita ongelmia.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jonka toimintaympäristönä toimi kaksi päihdekuntoutujien asumisyksikköä Satakunnassa, ja tutkimuksen kohderyhmänä olivat asumisyksiköiden henkilökunta. Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda tässä tutkimuksessa tehdyn työhyvinvointikyselyn avulla työhyvinvointisuunnitelma asumisyksiköiden työntekijöille työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Työhyvinvointisuunnitelmaa ei ole aiemmin asumisyksiköille laadittu. Työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa hyödynnettiin organisaatiota osallistavia menetelmiä keskustelemalla organisaation eri tahojen, kuten työsuojelutoimikunnan, johtoryhmän sekä hallituksen kanssa. Keskusteluissa täydennettiin työhyvinvointisuunnitelmaa heidän näkökulmastaan.

2 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan tuottavaa, turvallista ja terveellistä työtä, jossa ammattitaitoiset työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukevaksi ja toteuttavat sitä hyvin johdetussa organisaatiossa (Rauramo, 2012, s. 12).

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja työn mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät hyvä työilmapiiri, työntekijän ammattitaito ja motivoiva johtaminen. Työhyvinvointi vaikuttaa

jaksamiseen, joka vaikuttaa työn tuottavuuteen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaolojen määrään. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu työntekijöille ja työnantajalle. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2019, s. 9) on tehnyt työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksen, jonka periaatteena on työurien piteneminen työtä parantamalla. Tavoitteena on vetovoimainen ja turvallinen, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä edistävä työ. Työhyvinvointia edistää hyvä ja terveellinen työympäristö.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista, jolloin kaikki osa-alueet vaikuttavat ja liittyvät toisiinsa. Jos jollakin osa-alueella on puutteita, se heijastuu muihin osa-alueisiin. Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat fyysiset työolosuhteet, työn fyysinen kuormitus, fyysinen työympäristö sekä fyysiset työtehtävät. Työkierrolla, jossa työtehtävät vaihtuvat, voidaan vaikuttaa fyysisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Psyykkisellä hyvinvoinnilla on merkitystä työssä viihtymisessä ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan ylläpitää henkilöstön tukemisella, töiden jakamisella ja huolehtimalla työn, vapaa-ajan sekä levon oikeasta suhteesta. Sosiaaliseen työhyvinvointiin kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisössä. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu arjen käytännön toimenpiteet, kuten kohtaamiset, arvot, yhteistyö ja yhteisöllisyyden tunne. (Virolainen, 2012, s. 11–12, 17–18, 24, 26–27.)

Työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) on toimintaa, jossa tuetaan ja edistetään henkilöstön työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa yhdessä työntekijän, työantajan ja yhteistyötahojen kanssa. Toiminta kohdistuu työympäristöön, työhön, ammatilliseen osaamiseen, henkilöstön terveyteen ja työyhteisöön. Työterveyshuolto tukee tyky-toimintaa. Tyky-toiminta edistää työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä ehkäisee työkyvyttömyyttä ja parantaa sekä toimintakykyä että tehokkuutta. Työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat esimerkiksi toiminnallinen henkilöstöpäivä, terveysluennot, tiimiharjoitukset, yhteistoiminnan kehittäminen ja liikuntasetelit. Tyky-toiminnan tavoitteena on

saada aikaan pysyviä muutoksia työyhteisössä ja henkilöstön työskentely- ja elintavoissa. (Virolainen, 2012, s. 147–150.) Työterveyshuollon tehtävänä on tukea työkykyä ylläpitävää toimintaa suunnittelemalla ja toteuttamalla työkykyä edistäviä ja ylläpitäviä toimintoja, kuten työpaikkakäynnit, työn kuormittavuuden arviointi sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 3 luku 12 §.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on viisi työelämän käsitettä, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (kuvio 1). *Terveys* -portaalla henkilön psykofysiologisiin perustarpeisiin kuuluvat virikkeinen vapaa-aika, riittävä ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. *Turvallisuus* -porras käsittää turvallisen työympäristön, turvalliset toimintatavat, toimeentulon, työsuhteen vakauden sekä oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työyhteisön. *Yhteisöllisyys* -portaaseen kuuluvat yhteishenkeä tukevat toimet työpaikalla, henkilöstöstä ja tuloksesta huolehtiminen sekä sisäinen ja ulkoinen yhteistyö. *Arvostus* -porras käsittää strategian, mission, vision, arvot, palkkauksen, palkitsemisen ja toiminnan arvioinnin sekä kehittämisen. *Osaaminen* -portaassa korostuvat osaamisen kehittäminen, hyödyntäminen ja hallinta, elinikäinen oppiminen sekä työympäristön ja työolojen viihtyisyys. (Rauramo, 2012, s. 7, 14–15.)

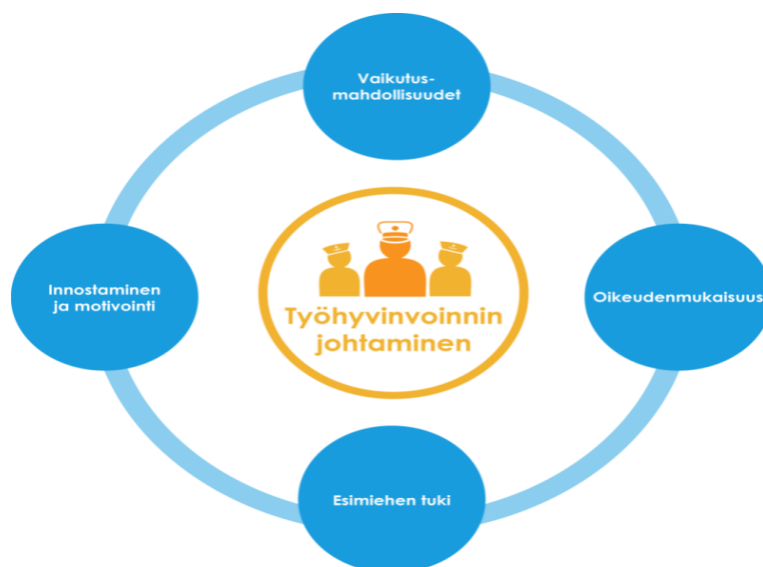


Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2012, s. 7)

2.2 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työturvallisuuslain (738/2002, 1 luku 1 §, 2 luku 8 §, 9 §) tarkoituksena on työolosuhteiden ja työympäristön parantaminen työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi ja turvaamaksi sekä työtapaturmien, ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy ja torjunta. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen työpaikalla. Työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma, jossa on määritelty muun muassa työolojen kehittämistarpeet.

Kuviossa 2 on kuvattu työhyvinvoinnin johtamisen neljä osa-aluetta, jotka ovat vaikutusmahdollisuudet, oikeudenmukaisuus, esimiehen tuki sekä innostaminen ja motivointi. Työntekijän motivaatioon voidaan vaikuttaa lisäämällä osaamis- ja vaikutusmahdollisuuksia. Oikeudenmukaisuus näkyy työntekijöiden tasapuolisena kohteluna ja avoimuutena. Työyhteisön yhteisten pelisääntöjen laatiminen lisää työhyvinvointia ja yhteistyön sujumista. Ongelmatilanteiden ratkaisussa tarvitaan esimiehen tukea. Esimiehen tulee olla läsnä työyhteisön arjessa ja kuunnella alaisiaan. Kehittämällä työntekijän omaa asiantuntijuutta, voidaan kasvattaa sisäistä motivaatiota. Esimiehen tulee mahdollistaa työntekijän ammattitaidon kehittäminen. Tuloksia syntyy antamalla vapautta, vastuuta ja palautetta työntekijälle. (Sotenavigaattori, n.d.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin johtaminen (Sotenavigaattori, n.d.)

Työhyvinvoinnin johtaminen vaikuttaa työn sisältöön, työolosuhteisiin, työyhteisön ihmissuhteisiin, ilmapiiriin, henkilön osaamiseen ja elämäntapoihin. Johtamisen avulla voidaan kehittää näitä asioita. Hyvä esimies keskustelee työntekijöiden kanssa ja kuuntelee heidän mielipiteitään. Keskusteleva johtaminen lisää työmotivaatiota ja sitoutumista. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 23–24.)

Kehityskeskustelu on keskustelevan esimiestyön apuväline. Kehityskeskustelu on esimiehen ja työntekijän ennalta sovittu ja suunniteltu keskustelu, jossa on mahdollisuus keskustella avoimesti ja luottamuksellisesti työstä, toimintatavoista, tavoitteista ja tulevaisuudesta. Työhyvinvoinnin johtamiseen kuuluvat myös työpaikkakokoukset, työnohjaus, sairauspoissaolojen seuranta ja varhainen puuttuminen työkyvyn säilyttämiseksi, työhyvinvointikyselyt ja -arviointit sekä riskien arviointi. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 95–97, 136–137.)

Työhyvinvointia tulisi mitata säännöllisesti, jotta organisaatio saa ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta ja kehittymisestä. Mittareiden tulisi edesauttaa oikeiden asioiden kehittymistä ja selkeyttää organisaation strategian kannalta tärkeitä asioita. Mittaamisen jälkeen tulokset käydään läpi henkilökunnan kanssa. Samalla pohditaan myös keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Mittauksista saadaan tietoa työntekijöistä, työoloista ja työilmapiiristä, jotka ovat oleellisia asioita työsuojelutoimikunnalle ja kehittämistoimenpiteille. Mittauksilla ja seurannalla voidaan puuttua epäkohtiin ja parantaa niitä ajoissa. (Viro-lainen, 2012, s. 111.)

2.3 Työyhteisön hyvinvointi

Hyvinvoiva ja terve työyhteisö syntyy pitkäjänteisellä työllä, johon osallistuvat työntekijät ja johto. Keskeistä työhyvinvoinnissa on luottamus, joka näyttäytyy asioista puhumisena, viestintänä, kannustuksena, kriittisten näkökantojen ilmaisemisena ja muutosten käsittelynä. Luottamuksellinen ilmapiiri edellyttää lupauksista kiinni pitämistä sekä aikataulujen ja laatutason mukaista toimimista. (Jabe, 2012, s. 10.)

Työyhteisön työhyvinvoinnin perustana on tasa-arvoinen ja terve työyhteisö, jossa toteutuu osallistuminen, oikeudenmukaisuus, syrjimättömyys, työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä eri-ikäisten ja eri kulttuuritaustaisten työntekijöiden huomioon ottaminen. Työntekijöiden motivaatio, työhön sitoutuminen, luottamuksen syntyminen, työtyytyväisyyden kasvaminen sekä terveyden ja stressin hallinta lisäävät kokemusta hyvinvoivasta työyhteisöstä. Nämä tekijät ovat yhteydessä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen sekä työsuorituksen parantamiseen. Työyhteisön hyvinvointiin kuuluvat toiminnan sujuminen, me-henki, tiedonkulku ja avoimuus, vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen, osallistava työyhteisön johtaminen, kuunteleminen, oikeudenmukainen ja selkeä työnjako, palautteen antaminen, suunnitelmallisuus sekä kehittämishalu. Työpahoinvointiin vaikuttavat työyhteisön huono henki, liian suuri työtaakka, työn arvostuksen puuttuminen, motivaation puuttuminen ja huono suhde esimieheen. (Suonsivu, 2014, s. 58–59; Jabe, 2012, s. 11.)

Hyvinvoinnin edistämisessä on sekä henkilöstöllä että esimiehellä olennainen rooli. Alaistaidot tarkoittavat työntekijän kykyä ja halua toimia rakentavalla tavalla työyhteisössä työkavereita ja esimiestä tukien omien työtehtäviensä tekemisen ohessa. Työhyvinvointiin vaikuttaa yksilön asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan. Yksilön asenteeseen vaikuttavat itse työ, työyhteisö ja johtamistapa. Positiivisia vaikutuksia yksilön asenteeseen tuo mieluisa työ, mukavat työkaverit ja esimiehen henkilöstön johtamistapa. (Virolainen, 2012, s. 192–193.)

Työhyvinvointiin liittyy työpahoinvoinnin, stressaavien tilanteiden ja työuupumisen puuttumisen lisäksi työssä koetut ilon, onnistumisen, työtyytyväisyyden ja kehittymisen tunteet. Työpaikalla on silloin ”tekemisen meininki”, jossa työkennellään innostuneesti ja motivoituneesti. Toisen työntekijän rohkaiseminen, kannustaminen ja tukeminen lisäävät työtyytyväisyyden tunnetta. Hienotunteisen huumorin käyttö taas vähentää stressiä ja laukaisee jännitteitä. (Virolainen, 2012, s. 193.)

2.4 Työn organisointi

Omaa työtään voi organisoida ja suunnitella oman toiminnan ohjaamisella, kalenterilla, hallitsemalla kaaosta ja kiirettä sekä tekemällä tehtävälisteriä (Alasentie, 2013, s. 32, 90, 94, 106). Systemaattinen ajankäytön suunnittelu tukee jaksamista ja hyvinvointia. Epämääräisyys lisää stressiä ja kiireen tunnetta. Tällaista tunnetta voi lieventää muodostamalla tehtävät kalenteriin tärkeysjärjestyksessä. (Lindholm & Salminen, 2013, s. 52–53.)

Ajankäytön suunnittelun koordinointiin kuuluu pohdinta päivätavoitteista ja päiväsuunnitelmasta, viikkotavoitteista ja -suunnitelmasta, kuukausitavoitteista ja -suunnitelmasta, vuositavoitteista ja -suunnitelmasta sekä pitkän tähtäimen tavoitteista ja suunnitelmasta. Tässä auttaa vuosikello, kalenteri, tehtävälisteri, työskentelyaika ja työpäivän rakenne. Työtaitojen, työtapojen ja työvälineiden käytön hallitseminen sekä kehittäminen auttavat työn suunnitelmallisuudessa ja organisoinnissa. (Lindholm & Salminen, 2013, s. 58–62, 97–99.)

Jokaisella työntekijällä tulee olla selkeä käsitys sekä omista että muiden vastuualueista ja tehtävistä. Onnistunut yhteistyö edellyttää töiden selkeää järjestelyä ja mahdollistaa työntekijöiden tavoitteellisen ja vastuullisen toiminnan. Työhyvinvointiin vaikuttaa työn sujuvuus. Työ saadaan sujuvammaksi hallitsemalla työn keskeytyksiä. Turvallinen ja sujuva työ edellyttää toimivia ohjelmia, tietotekniikkaa, yhteistyön sujumista, sujuvia työprosesseja ja järjestelyitä, työajan hallintaa, kuormituksen jakaantumista, joustamista, oikeanlaista työmitoitusta ja työnjakoa sekä turvallisia ja tarkoituksenmukaisia tiloja ja työvälineitä. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 164, 172–173.) Joustava työaika ja työn tuunaaminen, kuten ammatillisten taitojen kehittäminen, työntekotapojen omaehtoinen muokkaaminen ja työn haasteiden lisääminen, tukevat terveyttä ja elämäntilannetta ja voi ehkäistä uupumista (Aulankoski & Lundahl, 2018, s. 44).

2.5 Työhyvinvointisuunnitelma

Työhyvinvointi on osa organisaation strategian menestystekijöitä. Työhyvinvointityö on laaja-alaista, tulevaisuutta ennakoivaa toimintaa.

Työhyvinvointisuunnitelman perustana on organisaation strategia arvoineen, visioineen, menestystekijöineen ja painopisteineen. Työhyvinvointisuunnitelmaa päivitetään vuosittain, vaikka se voidaan rakentaa useammalle vuodelle eteenpäin. Keskeiset työhyvinvointia edistävät asiat kootaan yhteen yleisellä tasolla työhyvinvointisuunnitelmaan. Työhyvinvointisuunnitelmaa voi käyttää työhyvinvoinnin kehittämistyön apuna. (Suonsivu, 2014, s. 68.)

Työhyvinvointisuunnitelman pohjaksi olisi hyvä selvittää työhyvinvoinnin sen hetkinen tila kehityskeskusteluilla, itsearviointilla ja työyhteisökyselyllä. Lisäksi voi tarkastella sairauspoissaolojen määriä, työtapaturmien kustannuksia, varhaista eläköitymistä ja henkilöstön vaihtuvuutta. Jotta työhyvinvoinnin puutteiden merkitys ymmärretään paremmin, on hyvä muuttaa ne euroiksi. On myös hyvä nostaa esille henkilöstöinvestoinnit, kuten koulutukset, työterveyshuollon kustannukset, tyky- ja virkistystoiminta sekä muu henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttava toiminta. On hyvä arvioida ja selvittää, onko näillä investoinneilla saatu hyötyä henkilöstön työhyvinvointiin. (Manka & Manka, 2016, s. 95.)

Työhyvinvointisuunnitelma sisältää henkilöstön jaksamiseen, osaamiseen, resursseihin, työolo- ja ympäristöasioihin, johtamiseen ja työterveyshuoltoon liittyviä asioita (Suonsivu, 2014, s. 68). Työhyvinvoinnin vuosikello, jossa huomioidaan hyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten kehityskeskustelut, työnohjaus, koulutukset, työhyvinvointikyselyt ja -mittarit sekä yhteistyö työterveyshuollon kanssa, laaditaan vuosittain yhdessä työhyvinvointisuunnitelman kanssa (Jabe, 2012, s. 160).

2.6 Aiemmat tutkimukset työhyvinvoinnin kehittämisestä työntekijän näkökulmasta

Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluvat työstressin vähentäminen, työnohjaus, työkyvyn ylläpitäminen, työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen sekä ammatillisen osaamisen edistäminen (Jääskeläinen, 2013, s. 33–35, 38). Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeä asia ja sen lähtökohtia ovat työntekijöiden keskinäiset suhteet,

yhteistyö, työn organisointi, tiimityöskentely ja esimiehen tuki (Pennanen, 2015, s. 53–54). Työn tuunauksen tavoitteena on saada työntekijän kyvyt ja toiveet vastaamaan työtä. Se on työntekijälähtöistä työn kehittämistä. Työn tuunaamisessa, sen mahdollistamisessa ja edistämisessä esimiehellä on merkittävä rooli. (Luhtinen ym., 2021, s. 198, 214.)

Työyhteisöön kuulumisen merkitystä korostaa vuorovaikutus. Fyysinen ympäristö, kuten yhteinen työtila ja taukotila, mahdollistaa vuorovaikutuksen. Hierarkiset, ammattikuntien väliset erot, voivat näkyä vuorovaikutuksessa ja sen kehittymisessä. Työn luonne, kiire, vuorotyö ja salassapitovelvollisuus voivat rajoittaa vuorovaikutusta ja tuoda työntekijälle ulkopuolisuuden tunnetta. Myös ryhmäytymisen puute voi lisätä ulkopuolisuuden tunnetta. Yhteiset palaverit ja tiedottaminen lisäävät työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Työyhteisöön kuulumista vaikeuttaa vuorovaikutuskäyttäytyminen ja tilanteet, joissa ei voi olla oma itsensä. Vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhön, palautteen antaminen ja saatu sosiaalinen tuki ovat tärkeitä asioita. (Rajamäki & Mikkola, 2017, s. 250, 254, 257–261.) Työyhteisössä konflikteja syntyy muun muassa näkemuseroista, persoonieroista, arvoista, työtavoista, vastuualueista ja käytännöistä. Konfliktit aiheuttavat negatiivisia tunteita ja vaikuttavat työhyvinvointiin. Pahimmillaan se voi aiheuttaa yksinäisyyden kokemuksia työpaikalla ja työyhteisössä sekä ahdistusta. Kun sosiaalinen tuki työyhteisössä lisääntyy, koettu yksinäisyys vähenee. Sosiaalista tukea tulee saada sekä esimieheltä että muilta työntekijöiltä. (Kuriakose ym., 2019, s. 682–683, 693–696.)

Työhyvinvointiin liittyvät yhteinen työn tavoite, työn arvostus, palaute, virkistystoiminta, riittävä henkilöstömäärä, selkeät tehtäväkuvaukset, ergonominen työvuorosunnittelu, työnkierto, moniammatillinen työyhteisö, työympäristön viihtyvyys ja työtilat, toiminnan suunnitelmallisuus, vertaistuki, yhteistyö, tiedonkulku, yhteiset palaverit, yhteiset toimintatavat, työilmapiiri, avoimuus ja oma terveydentila (Jääskeläinen, 2013, s. 106–111). Vuorovaikutus on yhteyksissä koettuun hyvin- ja pahoinvointiin työssä. Työyhteisöön kuulumisen kokemus edistää työhyvinvointia ja se on myös edellytys toimivalle yhteistyölle. Hyvinvointiin vaikuttaa tunne vaikuttamisen mahdollisuudesta omaan työhön ja työyhteisöön liittyvissä asioissa. Työyhteisön tuki erilaisissa asioissa ja

tilanteissa ovat tärkeitä, ja sillä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Tietoisuus, tiedonkulku, tiedonhallinta ja viestiminen kytkeytyvät työhyvinvointiin. (Pennanen, 2015, s. 57–63.)

Työyhteisön ristiriidat ovat haitallisia työntekijän hyvinvoinnille ja lisäävät yksinäisyyttä sekä syrjäytymistä. Ristiriitojen ja konfliktien selvittely sekä hyvän työilmapiirin luominen vaatii hyvää johtamista. (Kuriakose ym., 2019, s. 695–696.) Työn ominaisuuksilla, työilmapiirillä ja resursseilla on vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja työuupumuksen kehittymiselle. Positiivinen ilmapiiri vähentää stressiä ja vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Stressi saattaa lisätä työuupumusta. Työn vaatimukset ja resurssit vaikuttavat sekä työhyvinvointiin että pahoinvointiin. Stressitasojen vähentäminen parantaa työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Positiivinen työilmapiiri on avain hyvinvoinnin parantamiseen ja edistämiseen. (Pecino ym., 2019, s. 1–3, 9.)

Työstressillä voi olla haitallista vaikutusta hyvinvointiin ja terveyteen. Sosiaalinen tuki voi vähentää työstressiä ja vaikuttaa fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Heikko sosiaalinen tuki vaikuttaa henkisen hyvinvoinnin huonontumiseen, joka liittyy työstressiin. Kollegoiden ja esimiesten tuki edistää itsetuntemusta ja henkistä hyvinvointia työpaikalla. Hyvät työolot, esimiehen ja kollegoiden tuki, joustavat työjärjestelyt, tiedonkulku ja työn organisointi voivat vähentää työstressiä. (Mensah, 2021, s. 3–5, 12–14.) Hyvinvointia koetaan eri tavoin ja siihen vaikuttavat työstressin taso, työtyytyväisyyden taso, hyvinvointitaso, työhön sitoutuneisuus, motivoituneisuus ja työssä pysyminen. Psykologinen työhyvinvoinnin tarkastelu osoittaa, että hyvinvointiin vaikuttavat eri komponenttien tasot ja työntekijät kokevat hyvinvointia eri tavoin. Tunnistamalla työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, sitä voidaan kehittää ja edistää työpaikalla. (Somers ym., 2019, s. 654, 658.)

Aikaisempien tutkimusten tulosten perusteella työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen vaikuttavat ja liittyvät tekijät olivat työhyvinvoinnin edistäminen ja työhyvinvoinnin johtaminen alakäsitteineen (liite 1).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jonka tarkoituksena oli tehdä ja toteuttaa työhyvinvointikysely asumisyksiköiden työntekijöille työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi. Tutkimuksen tavoitteena oli asumisyksiköiden työntekijöille tehdyn työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella tuottaa toimintaympäristöön työhyvinvointisuunnitelma, joka jatkossa edistää asumisyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

Miten työhyvinvointia tulisi kehittää työntekijöiden näkökulmasta?

Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia?

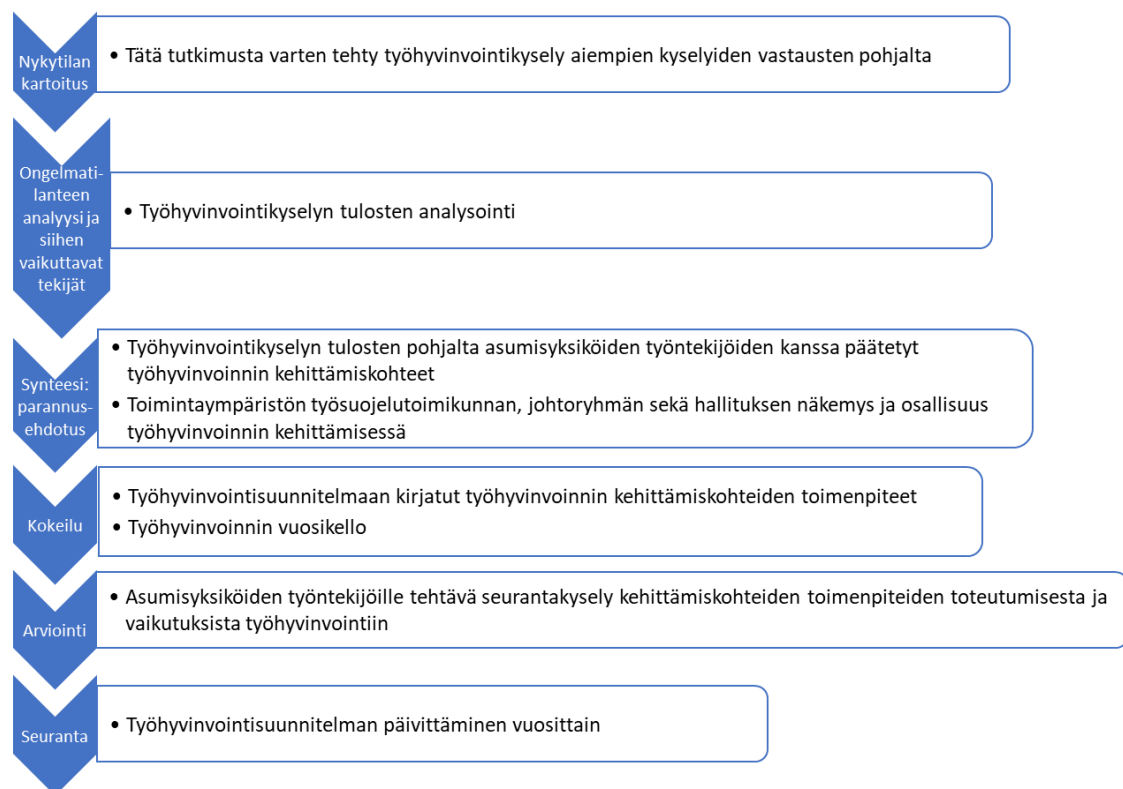
4 TOIMINTATUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus yhdistää käytännön kehittämistyön ja tutkimuksen. Toimintatutkimusta ohjaa käytännöllinen intressi, jossa haetaan tietoa siitä, miten asiat voisi hoitaa paremmin. Toimintatutkimuksessa pyritään tiedon avulla kehittämään käytänteitä. Toimintatutkimuksessa tutkimusta tehdään toiminnan sisällä toiminnan kehittämistä varten. Tutkija osallistuu tutkimukseen tekemällä muutokseen tähtääviä väliintuloja. Toimintatutkimuksen toiminta on ihmisten välistä sosiaalista toimintaa. Toimintatutkimuksella halutaan selvittää, kuinka asioiden tulisi olla. (Heikkinen, 2018, s. 182, 186.) Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia laadullisia ja määrällisiä aineistoja ja menetelmiä (Jyrkämä, n.d.). Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jonka oleelliset elementit ovat toiminnan kehittäminen ja muutos, yhteistoiminta, tutkimus sekä

tutkijan mukanaolo. Toimintatutkimuksen vaiheet ovat suunnittelu, toiminta ja seuranta. (Kananen, 2014a, s. 12.)

Toimintatutkimuksen tavoitteena on pysyvä muutos ja lupaus paremmasta. Toimintatutkimukseen osallistuvat ne henkilöt, joita ongelma koskee. Muutos edellyttää muutettavan ilmiön tuntemista sekä ilmiöön vaikuttavien tekijöiden selvittämistä. (Kananen, 2014a, s. 11–12.) Tässä tutkimuksessa toimintatutkimuksen avulla tuotettiin tietoa työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Toimintatutkimuksessa kartoitettiin työhyvinvointikyselyn avulla työhyvinvoinnin kehittämistekijöitä ja kehitettiin työhyvinvointia yhdessä asumisyksiköiden työntekijöiden kanssa laatimalla työhyvinvointisuunnitelma, johon kirjattiin muun muassa työntekijöiden päättämät kehittämiskohteet työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tutkimukseen osallistettiin myös organisaation muita toimijoita. Kehittämiskohteiden arviointi toteutetaan myöhemmin seurantakyselyllä ja tehty työhyvinvointisuunnitelma päivitetään vuosittain (kuvio 3) (Kananen, 2014a, s. 34.) Tarkoituksena oli ylläpitää ja kehittää työntekijöiden työhyvinvointia kehittämällä käytänteitä ja luomalla uusia tapoja työhyvinvoinnin edistämiseksi.



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen sykli (Kananen, 2014a, s. 34)

Työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattiin yhdessä asumisyksiköiden työntekijöiden kanssa päätetyt kehittämiskohteet ja niiden toimenpiteet, vastualueet sekä aikataulu. Toimenpiteistä, vastuualueista sekä aikataulusta keskusteltiin toimintaympäristön johtoryhmän ja työsuojelutoimikunnan kanssa. Työhyvinvointisuunnitelmaan sisällytettiin lisäksi teoriaa työhyvinvoinnista, toimintaympäristön työhyvinvoinnin vuosikello sekä työhyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitämiseen vaikuttavia työntekijän tarjoamia palveluita, etuja ja toimintoja.

4.2 Aineisto

4.2.1 Sähköinen kyselylomake

Toimintatutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä oli tätä tutkimusta varten laadittu sähköinen kyselylomake, josta saadun tiedon perusteella kehitettiin asumisyksiköiden työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselylomake koostui tutkimusilmiötä koskevista kysymyksistä, jotka esitettiin aihealueittain. Tarkoituksena oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kysely kohdistettiin niille, joihin myös muutos kohdistuu. (Kananen, 2015, s. 96, 99.)

Sähköinen kysely on edullinen ja nopea aineistonkeruumenetelmä, jonka haasteena saattaa esiintyä alhainen vastausprosentti. Kyselylomake laaditaan tiedonkeruuohjelmalla tai tilasto-ohjelmalla. Tilasto-ohjelmassa vastaajien vastaukset tallentuvat suoraan tietokantaan. Kyselylomakkeelle muodostetaan html-vastauspohja palvelimen avulla. Vastaajat kutsutaan vastaamaan tutkimukseen esimerkiksi sähköpostin kautta, jossa on linkki kyselyyn. Sähköpostin saatekirjeen tulee olla lyhyt ja ytimekäs. (Kananen, 2014b, s. 156–157, 160–161, 200.) Standardoitu kyselylomake on kaikille vastaajille samansisältöinen. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaus annetaan kirjallisesti. Tutkimus soveltuu myös arkaluontoisten asioiden käsittelyyn, koska vastaajan henkilöllisyys ei tule esille. (Vilkka, 2021b, s. 76.)

Kyselylomaketta suunniteltaessa tulee olla selvillä keskeiset käsitteet ja teoreettinen viitekehys, koska niiden avulla mitataan tutkittavaa asiaa

tutkimuksessa. Lisäksi kyselylomakkeen suunnittelussa voidaan käyttää apuna aiempia tutkimuksia. Kyselylomakkeen on mitattava sitä, mitä sen väitetään teoreettisilla käsitteillä mitattavan. Määrälliseen tutkimusmenetelmään kuuluu havaintoyksikkö (esimerkiksi ihminen tai tilanne) ja muuttuja (havaintoyksikköön liittyvä mitattava ominaisuus). Kyselylomake voi sisältää monivalinta-, sekamuotoisia tai avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Sekamuotoisissa kysymyksissä osa vastausvaihtoehdoista on annettu valmiina. Avoimiin kysymyksiin halutaan vastaajan mielipide asiasta. (Vilka, 2021b, s. 83–85.)

Aineistonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa oli kyselylomake, koska se toi mahdollisuuden käsitellä tutkittavaa asiaa anonymisti ja luotettavasti (liite 2). Kyselylomakkeen kysymykset oli laadittu aiemmin tehtyjen henkilöstökyselyn, itsearviointikyselyn ja kehityskeskusteluiden tulosten pohjalta. Aiempien kyselyiden tulokset ja kehityskeskusteluiden sisällöt eivät ole julkisia ja niitä ei tässä tutkimuksessa käsitellä. Tämän tutkimuksen kyselyssä ei kysytty samoja asioita, kuin aiemmissa kyselyissä, vaan tarkennettiin esille tulleita kehittämistarpeita. Kyselylomake hyväksyttiin toimintaympäristön johtoryhmässä.

Kyselylomakkeessa oli 17 Likert-asteikolla täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä olevaa kysymystä sekä kahdeksan avointa kysymystä. Työhyvinvoinnin, oman työn hallinnan, työilmapiirin sekä työhyvinvointisuunnitelman ja työhyvinvoinnin kehittäminen aihealueiden avoimet kysymykset mittasivat työhyvinvoinnin kehittämistä työntekijän näkökulmasta. Työhyvinvoinnin, oman työn hallinnan, työilmapiirin, avoimuuden ja työvuorosuunnittelun Likert-asteikkokysymykset mittasivat työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.

Tutkimus suoritettiin kokonaistutkimuksena ja tutkimuksen kohteena olivat kahden eri asumisyksikön työntekijät (N=12). Työhyvinvointikysely toteutettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun sähköisellä kyselylomakkeella asteikko- ja avoimilla kysymyksillä asumisyksiköiden työntekijöille helmi-maaliskuussa 2022. Kyselyyn oli aikaa vastata kolme viikkoa, aikavälillä 21.2. – 13.3.2022. Kyselyyn lähetettiin linkki saatekirjeineen työntekijöille sähköpostitse sekä

sähköisen asiakastietojärjestelmän postilaatikon kautta (liite 3). Sähköisestä kyselylomakkeesta ei tullut kustannuksia ja siihen sai vastata työajalla.

4.2.2 Organisaation osallistavat kehittämismenetelmät

Työhyvinvointia arvioidaan tutkimuksen toimintaympäristössä säännöllisesti tehtävillä henkilöstö- ja itsearviointikyselyillä, joiden toimeenpanosta vastaa toiminnanjohtaja. Työterveyshuolto vastaa omalta osaltaan työhyvinvoinnin edistämisestä työterveyshuollon suunnitelman ja – sopimuksen mukaisesti. Mukana työhyvinvoinnin kehittämisessä ja edistämisessä on myös toimintaympäristön työsuojelutoimikunta.

Kyselyn tulokset käytiin läpi asumisyksiköiden henkilökunnan kanssa asumisyksiköiden kehittämispäivässä, jolloin keskusteltiin tuloksista ja työntekijät päättivät työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattavat kehittämiskohteet sekä niiden hyödyt ja haitat. Työhyvinvointisuunnitelman laadinnassa hyödynnettiin organisaatiota osallistavia menetelmiä keskustelemalla organisaation eri tahojen, kuten työsuojelutoimikunnan, johtoryhmän sekä hallituksen kanssa. Keskusteluissa täydennettiin työhyvinvointisuunnitelmaa eri tahojen näkökulmasta. Työsuojelutoimikunnan kokouksessa käytiin läpi kyselyn tulokset ja keskusteltiin tuloksista heidän näkökulmastaan sekä pohdittiin työsuojelutoimikunnan roolia työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Valmis työhyvinvointisuunnitelma hyväksyttiin johtoryhmässä sekä toimintaympäristön hallituksen kokouksessa.

Työhyvinvointisuunnitelmaa ei toimintaympäristössä ole aiemmin laadittu. Jatkossa työhyvinvointisuunnitelma otetaan osaksi toiminnan vuosikelloa ja se päivitetään vuosittain johtoryhmän ja työsuojelutoimikunnan kanssa. Työhyvinvointiin liittyvistä asioista, kuten säännöllisistä kyselyistä ja kehityskeskusteluista, laadittiin lisäksi oma vuosikello työhyvinvoinnin edistämisen ja kehittämisen takaamiseksi myös jatkossa.

4.3 Aineiston analyysi

Kysely toteutettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun e-lomakkeella. Aineisto analysoitiin tilastollisilla menetelmillä. Kyselyn toteutuksen jälkeen vastaukset siirrettiin Excel-ohjelmaan, jossa niistä muodostettiin Tixel-ohjelman avulla suoria jakaumia eli taulukoita, jotka helpottivat tulosten analysointia. Tulokset esitetään taulukoissa prosenttimuodossa (n=) ja niitä avataan sanallisesti. (Kananen, 2015, s. 101, 103.) Avoimien kysymysten tulokset koottiin yhteen ja kirjattiin tekstiin. Sisällön analyysissä aineisto kuvataan sanallisesti yleisessä ja tiiviissä muodossa. Samaan asiaan liittyvät käsitteet nimetään ja ryhmitellään yhdeksi luokaksi. (Kananen, 2014a, s. 111–112.)

Määrällisen tutkimuksen analyysi perustuu laskennalliseen todennäköisyyteen, matemaattisiin kaavioihin, lukumääriin ja prosentteihin. Määrällisessä analyysissä kuvataan numeerisesti muuttujien arvoja ja niiden vaihtelua. Mitta-asteikkoa pohditaan jo kyselyn suunnitteluvaiheessa. (Vilka, 2021a, s. 100.)

Kyselyn tulokset analysoitiin ennen asumisyksiköiden kehittämispäivää. Eri osioiden asteikkovastaukset koottiin yhteen yhdeksi kuvioksi prosenttilukemilla. Eri osioiden avointen kysymysten kaikki vastaukset koottiin yhteen kysymyksittäin ja sieltä nostettiin kysymyksittäin esille lihavoituna tekstinä vastaajien vastauksissa usein toistuvia teemoja.

Asumisyksiköiden kehittämispäivän keskustelut, työsuojelutoimikunnan ja hallituksen kokouksen aikana käydyt keskustelut työhyvinvoinnista ja työhyvinvointisuunnitelmasta kirjoitettiin tekstimuotoiseksi käyttäen yleiskielellistä litteointia. Keskusteluja ei nauhoitettu, vaan tutkija teki niistä omia muistiinpanoja. (Kananen, 2014a, s. 105–106.)

5 TULOKSET

5.1 Työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijän näkökulmasta

Avoimilla kysymyksillä tutkittiin tutkimuskysymystä ”Miten työhyvinvointia tulisi kehittää työntekijän näkökulmasta?” Kyselyyn vastasi 10 työntekijää (n=10). Vastausprosentti oli 83. Kaikki vastaajat vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Avoimiin kysymyksiin tuli paljon vastauksia ja ne on koottu yhteen kysymyksittäin. Vastauksissa on lihavoituna tekstinä vastaajien vastauksissa usein toistuvat teemat (liite 4). Avoimiin kysymyksiin vastattiin pääsääntöisesti luettelomaisesti yksittäisillä sanoilla. Pidempiä vastauksia on lainattu anonyymisti tuloksissa sisennettyinä teksteinä.

Työhyvinvoinnin lisäämiseen vaikutti vastaajien mielestä moni asia. Vastauksissa toistui useammin kuin kerran selkeät työnkuvat ja vastualueet, organisaation selkeys, jousto työnantajalta, mielekäs vapaa-aika, riittävä lepo, tasapaino arjen ja työn välillä, hyvä työyhteisö, työnohjaus, kannustus, palautteen saanti, huumori, samanhenkisyys, yhteiset pelisäännöt ja samanarvoisuus.

Työhyvinvointi on paljon omalla vastuulla, omasta työkunnosta huolehtimista.

Työhyvinvoinnin heikentymiseen vaikutti myös moni asia. Eniten siihen vaikutti vastaajien mielestä negatiivinen, huono ilmapiiri, epäselvä johtaminen, eriarvoisuus, epäselvä työnkuva, epäselvät toimintatavat, kommunikoinnin haasteet sekä puhumattomuus.

Työssä jaksamista voidaan huomioida ja kehittää muun muassa selkeillä vastuunjaoilla, organisaation selkeydellä, yhteisellä linjalla, työnohjauksella, osaamisen kehittämisellä, yhteisellä vapaa-ajalla, yhdessä tekemisellä työn ulkopuolella, tyhy-päivillä, hyvää työilmapiiriä edistämällä, avoimuudella ja avoimella keskustelulla.

Työyhteisön hyvä henki edistää omaa jaksamista. Oma fiilis tarttuu työ-kavereihin ja työyhteisöön. On hyvä miettiä, että minkä tunnelman tuo mukanaan töihin.

Työn organisointia voidaan kehittää yhdessä keskustelulla, selkeillä toiminta-ohjeilla sekä selvittämällä työnantajan vaatimuksia ja odotuksia työn tekemiselle.

Johdolla pitäisi olla selvä käsitys mihin suuntaan mennään ja mitä rivi-työntekijöiltä odotetaan. Nämä pitää tuoda selkeästi ilmi ja puhua työntekijöille.

Hyvä työilmapiiri koostuu vastaajien mielestä muun muassa toisten työn ja mielipiteiden arvostamisesta, kannustuksesta, avoimuudesta, huumorista ja toisten tukemisesta.

Lähiesihenkilöltä toivottiin palautetta, joka on avointa, rehellistä, suoraa, kehittävä, rakentavaa ja korjaavaa.

Työntekijöiden kannustaminen ja huomioiminen silloin tällöin henkisesti kuormittavan työn kannalta tärkeää.

Hyvää sekä rakentavaa palautetta myös arjessa eikä vain kehityskeskusteluissa.

Työhyvinvointisuunnitelmassa pitäisi vastaajien mielestä huomioida muun muassa tyky-päivät sekä henkilöstön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita.

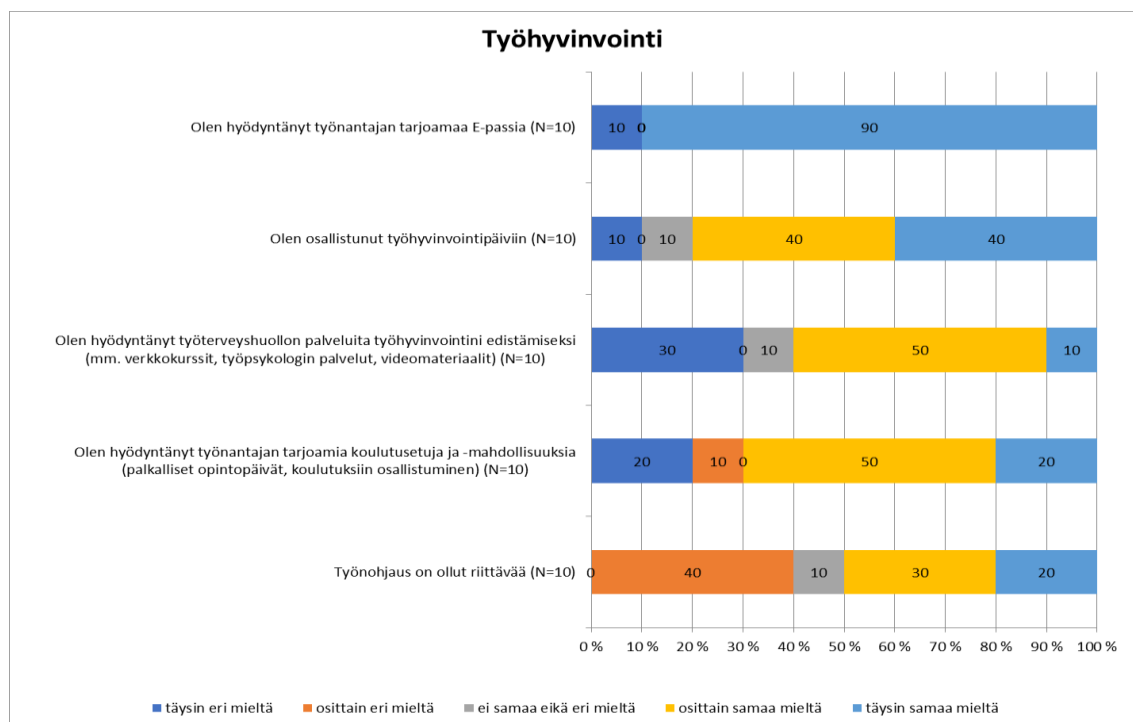
Työhyvinvointia pitäisi kehittää asumisyksiköissä pohtimalla työnkuvia ja vastuunjakoja, selkeyttämällä toimenkuvia ja mahdollistamalla työntekijöiden yhteinen vapaa-aika.

Avoimissa vastauksissa toistuivat useasti seuraavat teemat: selkeät työnkuvat ja vastuualueet, organisaation linja, selkeys, työnantajan odotukset ja vaatimukset, työnohjaus, tyky-päivät, avoimuus, yhteinen keskustelu, tiedonkulku ja viestintä, yhteinen vapaa-aika sekä yhteinen linja ja yhteiset toimintatavat.

5.2 Työhyvinvointia edistävät tekijät

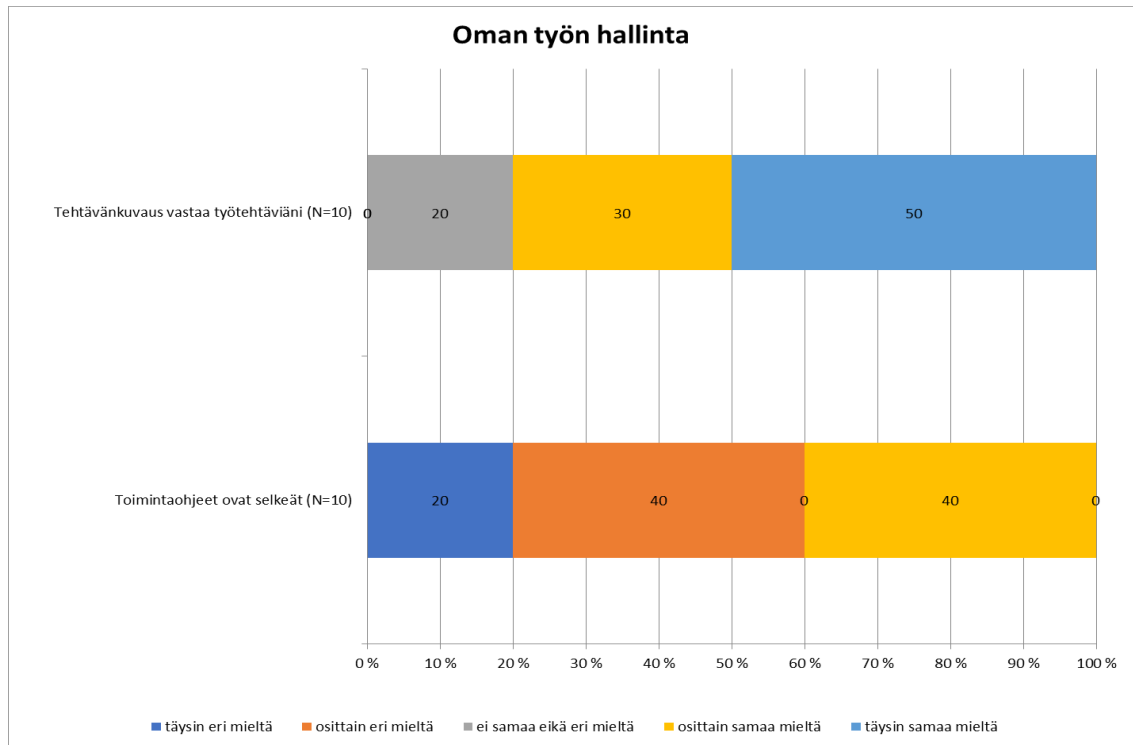
Likert-asteikon kysymyksillä tutkittiin toista tutkimuskysymystä ” Mitkä tekijät edistävät työhyvinvointia? Kyselyyn vastasi 10 työntekijää (n=10). Vastausprosentti oli 83. Kaikki vastaajat vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Kuvioissa on esitelty Likert-asteikolla (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä) kysytyt kysymykset ja vastaukset on koottu kuvioihin aihealueittain.

Työhyvinvoinnin osalta lähes kaikki (90 %) oli hyödyntänyt työnantajan tarjoamaa e-passia sekä osallistunut jossain määrin työhyvinvointipäiviin (80 %). Työterveyshuollon tarjoamia työhyvinvointia edistäviä palveluita oli käytetty vaihtelevasti. Suurin osa (70 %) on jollain tavalla hyödyntänyt työnantajan tarjoamia koulutusetuja. Lähes puolet (40 %) kokee, ettei työnohjaus ole ollut riittävää (kuvio 4).



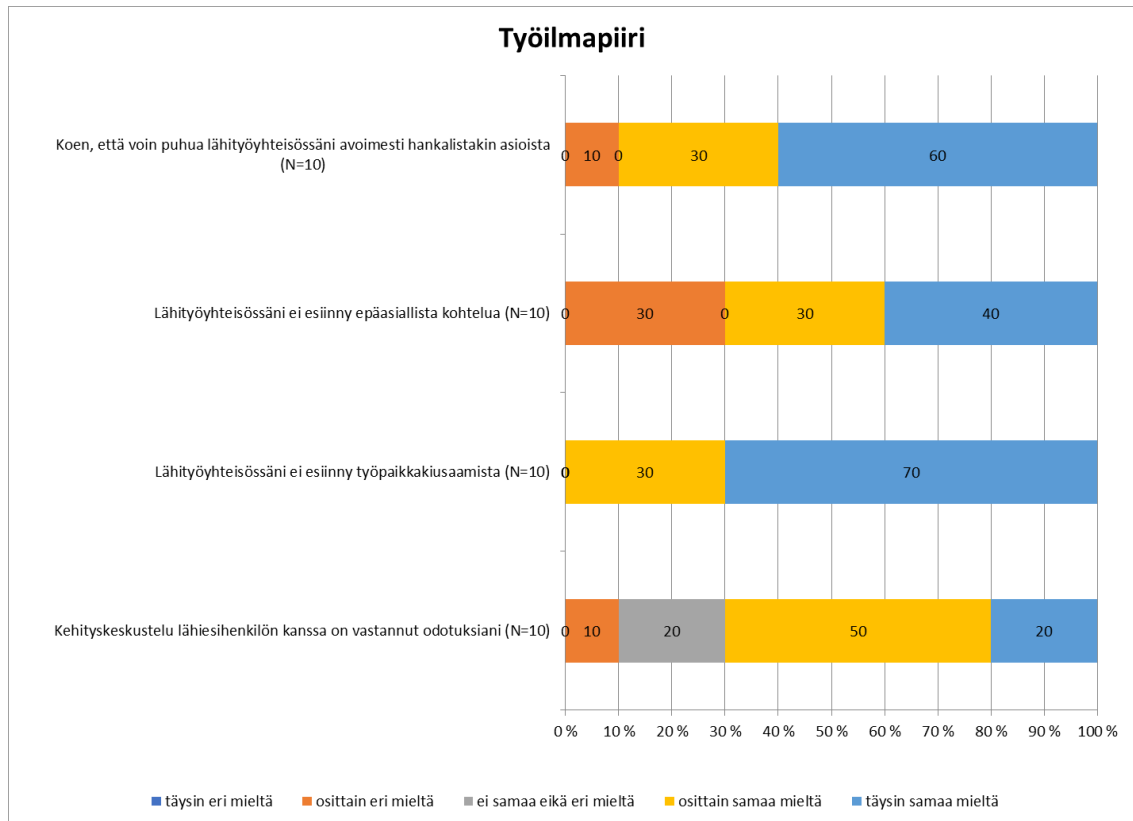
Kuvio 4. Työhyvinvointi

Oman työn hallinnassa lähes kaikkien mielestä (30–50 %) tehtävänkuvaus vastaa työtehtäviä. Toimintaohjeet koettiin epäselkeiksi (20–40 %) (kuvio 5).



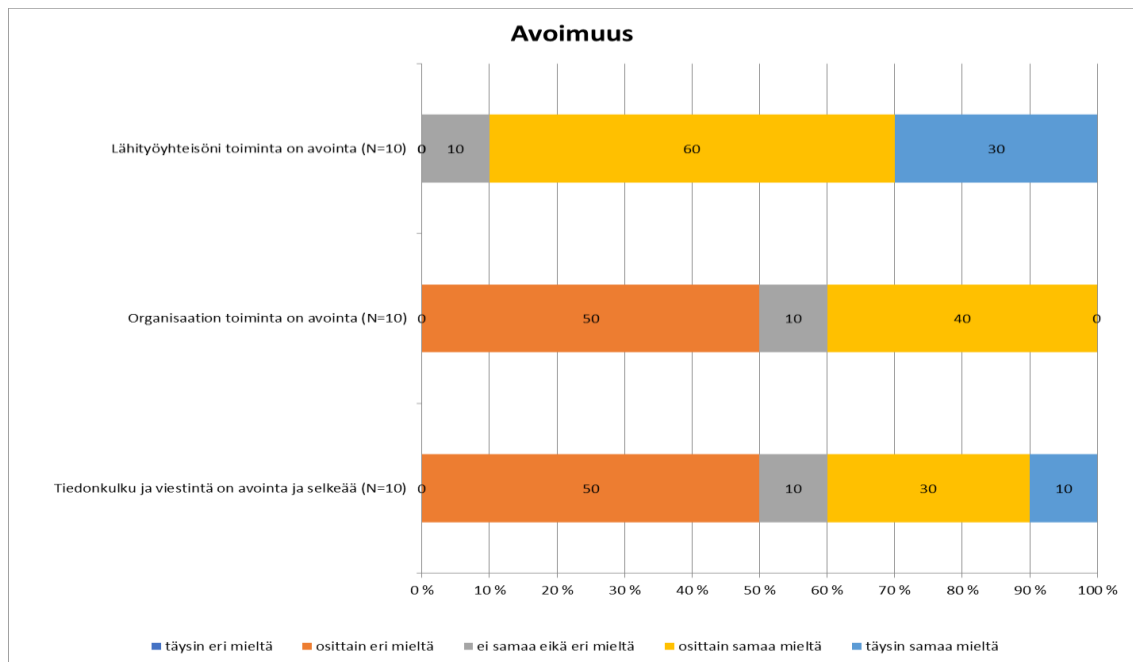
Kuvio 5. Oman työn hallinta

Työilmapiirin osalta hieman yli puolet koki työyhteisön avoimeksi (60 %). Epäasiallista kohtelua oli jonkin verran esiintynyt (30 %). 70 % vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että lähityöyhteisössä ei esiinny epäasiallista kohtelua. Suurin osa (70 %) vastasi, että työpaikkakiusaamista ei ole ollenkaan esiintynyt. Kehityskeskustelu on osan mielestä vastannut odotuksia jossain määrin (50 %). Täysin samaa mieltä asiasta oli 20 % vastaajista (kuviokuva 6).



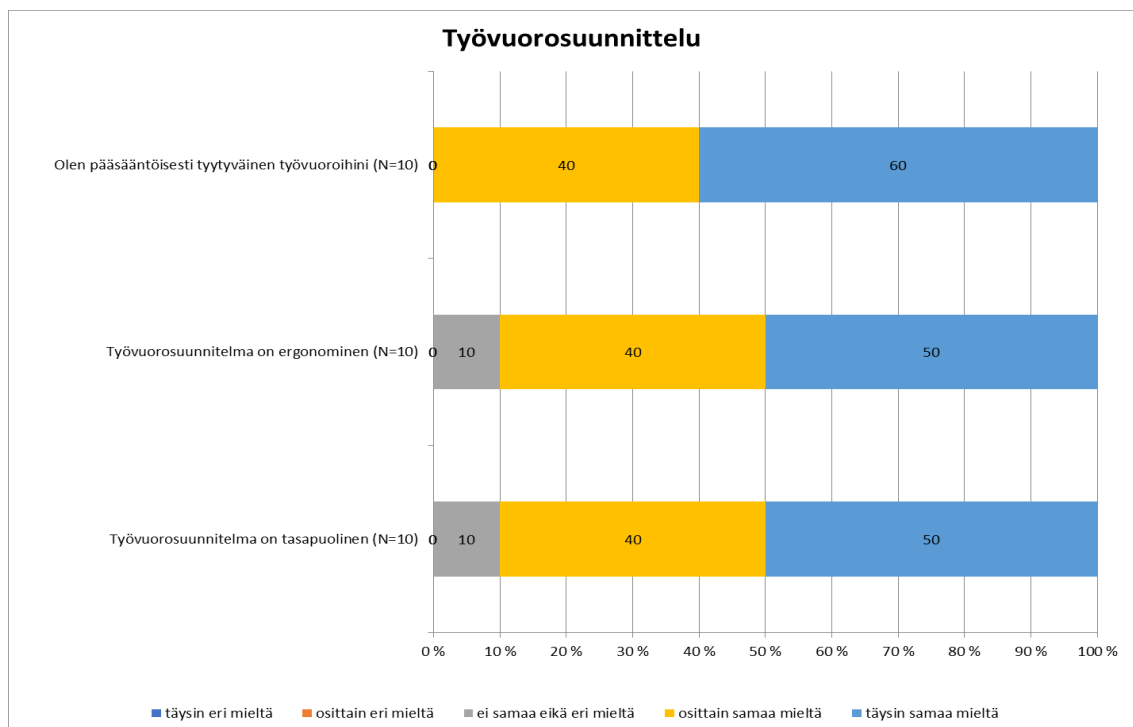
Kuvio 6. Työilmapiiri

Avoimuuden osalta hieman yli puolet (60 %) koki lähityöyhteisön toiminnan avoimeksi. Täysin samaa mieltä oli 30 % vastaajista. Puolet vastaajista (50 %) oli sitä mieltä, että organisaation toiminnan avoimuudessa sekä tiedonkulussa ja viestinnässä on puutteita. Loput vastaajista (30–40 %) oli osittain samaa mieltä (kuvio 7).



Kuvio 7. Avoimuus

Työvuorosuunnittelussa 60 % vastaajista oli täysin tyytyväisiä työvuoroihinsa ja puolet (50 %) vastaajista piti työvuorosuunnitelmaa täysin ergonomisena (50 %) sekä tasapuolisena (50 %). Muutkin vastaajat olivat osittain samaa mieltä työvuorosuunnitteluun liittyvistä asioista (40 %) (kuvio 8).



Kuvio 8. Työvuorosuunnittelu

6 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN JA KEHITTÄMINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ

6.1 Asumisyksiköiden kehittämispäivä

Työhyvinvointikyselyn tulokset käytiin läpi asumisyksiköiden henkilökunnan kanssa asumisyksiköiden kehittämispäivässä 23.3.2022. Paikalla olivat kaikki 12 työntekijää sekä toiminnanjohtaja. Keskustelussa nousi esille pohdintoja tehdyn kyselyn vastauksiin liittyen.

Työhyvinvoinnin heikentymiseen koettiin vaikuttavan epätasapuolisuus yksiköiden välillä, yksintyöskentely, ulkopuoliset henkilöt, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen, omien harrastuksien pois jäänti sekä työasioista kuuleminen vapaa-ajalla. Työssä jaksamiseen liittyen toivottiin tutustumiskäyntejä ja osaamisen kehittämistä. Työn organisointi herätti keskustelua työn vaatimuksista ja odotuksista, jotka ovat saattaneet olla epäselviä. Palautteen antamisen todettiin olevan ikuisuuskyseminen ja jokaisen pitäisi oppia antamaan palautetta, myös toisille työntekijöille. Avoimuuden kohdalla pohdittiin, miten tiedonkulkua voidaan parantaa ja toimenpiteitä kirjattiin työhyvinvointisuunnitelmaan. Työvuorosuunnitteluun oltiin tyytyväisiä. Työntekijät suunnittelevat työvuorolistat itse ja he kokivat, että vapaapäivät järjestyvät helposti. Työvuorolistojen julkistamisaikataulun todettiin vaikuttavan työhyvinvointiin ja oman elämän suunnitteluun. Työhyvinvointisuunnitelman osalta koettiin, että työnohjausta on ollut toisessa yksikössä vähemmän ja prosessi ei ole päässyt kunnolla käyntiin. Työmotivaation todettiin olevan työntekijästä itsestä kiinni ja vastuun olevan työntekijällä.

Toimintatutkimuksessa henkilöt, joita ongelma koskee osallistuvat kehittämiseen, löytävät siihen ratkaisun yhdessä sekä sitoutuvat muutokseen (Kananen, 2014a, s. 11). Keskustelun ja kyselyn tulosten pohjalta asumisyksiköiden työntekijät päättivät, että työhyvinvointisuunnitelman kehittämiskohteiksi kirjaataan selkeät työnkuvat ja vastuualueet sekä avoimuus, yhteinen keskustelu, tiedonkulku ja viestintä.

6.2 Työsuojelutoimikunnan kokous

Työhyvinvointikyselyn tulokset käytiin läpi työsuojelutoimikunnan kanssa 20.5.2022. Paikalla oli neljä työsuojelutoimikunnan edustajaa.

Työhyvinvoinnin osalta käytiin keskustelua oman osaamisen kehittämisestä oppisopimuksen avulla. Samanarvoisuus työntekijöiden ja yksiköiden välillä on tärkeää, vaikka tehdään eri työtä. Eriarvoisuuden kokemusta saattaa vähentää työnkierto yksiköiden välillä. Oman työn hallintaan todettiin vaikuttavan epätie-toisuus omasta tehtävänkuvasta sekä toimintaohjeiden puuttuminen ja epäselkeys. Työn organisoinnin kehittämisessä todettiin olevan tärkeää oman työn suunnitelmallisuus, jota tarvitaan muun muassa omaohjaajatyön toteuttamisessa. Työsuojelutoimikunta pohtii kokouksissaan esille tullutta koettua epäasiallista kohtelua. Tiedonkulkuun todettiin vaikuttavan osaltaan eri toimipisteissä toimiminen.

Työhyvinvointisuunnitelman osalta päätettiin asumisyksiköiden työntekijöiden kanssa sovittujen työhyvinvoinnin kehittämiskohteiden toimenpiteistä ja vastuualueista sekä aikatauluista ja seurannasta. Kokouksessa pohdittiin myös toimintaympäristön työhyvinvoinnin vuosikellon sisältöä. Työsuojelutoimikunnan rooli työhyvinvoinnin edistämässä ja kehittämisessä on olla mukana kehittämistyössä, kuulla työntekijöitä, käydä läpi työhyvinvointiin liittyvien kyselyiden tuloksia ja pohtia toimenpiteitä, suunnitella tyky- ja hyvinvointipäivien sisältöä sekä vastata oman työsuojelun vuosikellon toteutumisesta.

6.3 Toimintaympäristön hallituksen kokous

Toimintaympäristön hallituksen kokous oli 19.10.2022, jossa esiteltiin työhyvinvointisuunnitelman sisältö hallitukselle. Paikalla oli kuusi hallituksen edustajaa sekä toiminnanjohtaja ja kehittämisspäällikkö.

Keskustelua syntyi turvallisuudesta, työhyvinvoinnista, ilmapiiristä, työyhteisöjen ristiriitojen käsittelystä sekä työntekijöiden omista mielenkiinnon kohteista

liittyen jaettuun yhteiseen asiantuntijuuteen ja oman osaamisen hyödyntämiseen. Hallitus hyväksyi työhyvinvointisuunnitelman.

6.4 Asumisyksiköiden työhyvinvointisuunnitelma

Tämän toimintatutkimuksen kehittämistyön tuotoksena syntyi toimintaympäristön asumisyksiköiden työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelmaan on kirjattu työhyvinvoinnin kehittämiskohteet sekä toimintaympäristölle laadittu työhyvinvoinnin vuosikello, johon on koottu työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen liittyviä vuosittain toistuvia asioita. Lisäksi työhyvinvointisuunnitelmaan on koottu teoriaa työhyvinvoinnista, työhyvinvoinnin johtamisesta, työyhteisön hyvinvoinnista ja työn organisoinnista sekä käyty läpi työnantajan tarjoamia työhyvinvointia edistäviä ja ylläpitäviä palveluita, toimintoja ja etuja, kuten työterveyshuolto, varhaisen tuen malli, työturvallisuusasiat, työhyvinvointiin liittyvät kyselyt, tyky- ja kehittämispäivät, E-passi, kehityskeskustelu, työnohjaus ja palkalliset opintopäivät.

Kehittämistyönä laadittu asumisyksiköiden työhyvinvointisuunnitelma ei ole julkinen, vaan se on laadittu toimintaympäristön organisaation omaan käyttöön.

Asumisyksiköiden työntekijät päättivät asumisyksiköiden kehittämispäivässä, että työhyvinvointisuunnitelmaan kirjataan työhyvinvoinnin kehittämiskohteiksi selkeät työnkuvat ja vastuualueet sekä avoimuus, yhteinen keskustelu, tiedonkulku ja viestintä. Kehittämiskohteille pohdittiin hyödyt, esteet sekä toimenpiteet (liite 5). (Manka & Manka, 2016, s. 97.)

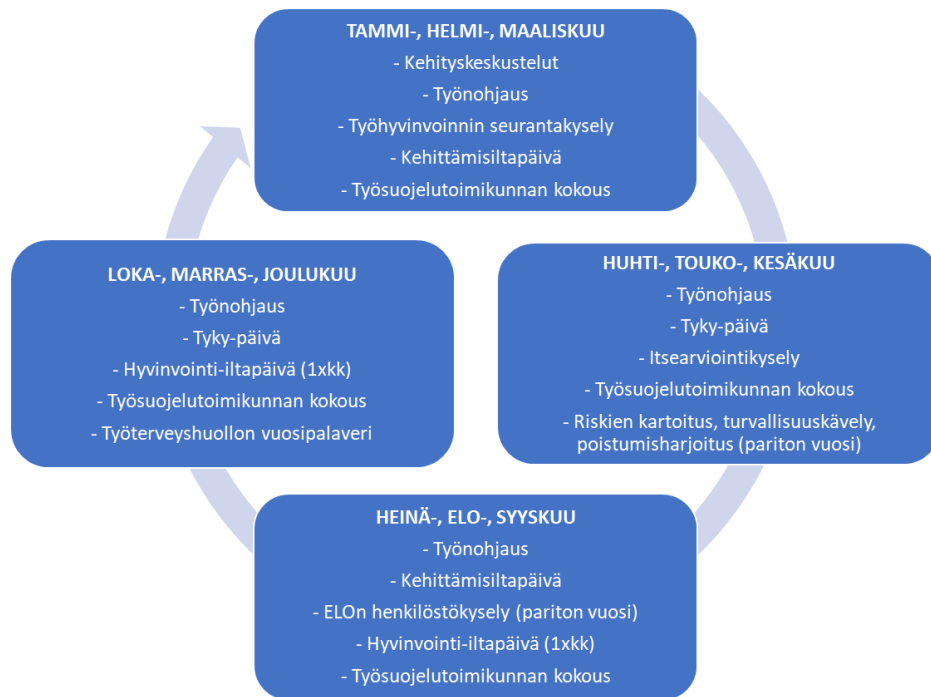
Selkeiden työnkuvien ja vastuualueiden kehittämisen hyödyiksi koettiin työn selkeyden, jaksamisen ja motivaation lisääntyminen, työn tekemisen ja vastuiden selkeytyminen, osaamisen hyödyntäminen, työnantajan vaatimusten ja odotusten selkiytyminen sekä itseohjautuvuuden lisääntyminen. Esteiksi koettiin liian jäykät ohjeet, toisten työntekijöiden työn lisääntyminen sekä irralliset, ”ei kellekään kuuluvat” työtehtävät. Toimenpiteiksi päätettiin työnkuvien

läpikäynti asumisyksiköiden esihenkilön johdolla työryhmissä sekä vastuualueiden pohtiminen syksyllä 2022 kehittämispäällikön kanssa. Lisäksi kaikkien toimintaympäristön yksiköiden työntekijöistä koostetaan tiimejä oman mielenkiinnon mukaan, joissa jaetaan asiantuntijuutta ja hyödynnetään omaa osaamista.

Avoimuus, yhteinen keskustelu, tiedonkulku ja viestintä -kehittämiskohteen hyötyjä ovat epäilyjen vähentyminen, hyvinvoinnin ja jaksamisen lisääntyminen, yhteisöön kuuluminen, turvallisuudentunteen lisääntyminen, kuulluksi tuleminen sekä erilaisuuden ja persoonien hyväksyminen. Esteiksi koettiin työhyvinvoinnin heikentyminen, jos tieto ei kulje tai ei tule kuulluksi, konfliktit, ulkopuolisuuden tunne, selän takana puhuminen sekä kuppikunnat. Toimenpiteiksi päätettiin asumisyksiköiden yhteiset tapaamiset, työnohjaukset, yhteinen tekeminen ja vuoronvaihtokeskustelu, joista asumisyksiköiden esihenkilö vastaa. Hallituksen ja johtoryhmän muistiot laitetaan näkyville yhteiseen palvelimeen toiminnanjohtajan toimesta ja työsuojelutoimikunta tiedottaa kokouksensa sisällöstä sähköpostitse.

Toimintatutkimuksessa muutos on pyrittävä näyttämään toteen. Tätä varten tehdään ennen ja jälkeen -mittaukset. Muutoksen aikaansaamiseksi tehdään suunnitellut toimenpiteet. Muutosta voidaan arvioida mittaamalla lähtö- ja lopputilanne. (Kananen, 2014a, s. 119.) Kehittämiskohteiden seuranta ja arviointi toteutetaan seurantakyselyllä keväällä 2023 (liite 6). Seurantakysely kohdistetaan asumispalveluiden työntekijöille ja sen toteutuksesta vastaa asumisyksiköiden esihenkilö. Seurantakyselyn tulokset käydään läpi asumisyksiköiden työntekijöiden, johtoryhmän, työsuojelutoimikunnan sekä hallituksen kanssa, jolloin päätetään myös mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Toimintaympäristön työhyvinvoinnin vuosikelloon on koottu työhyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen liittyviä vuosittain toistuvia asioita, kuten kehityskeskustelut, työnohjaus, eri kyselyt, kehittämisiltapäivät, työsuojelutoimikunnan kokoukset, tyky-päivät, työpaikan riskien kartoitus, turvallisuuskävely ja poistumisharjoitus sekä syksyn hyvinvointi-iltapäivät ja työterveyshuollon kanssa pidettävä vuosipalaveri (kuvio 9).



Kuvio 9. Työhyvinvoinnin vuosikello

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu ja pohdinta

Työntekijän oma rooli, innostuneisuus ja motivoituneisuus työhön vaikuttaa myös muiden työhyvinvointiin työpaikalla. Työssä jaksamiseen vaikuttaa oma fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys, jonka eteen voi itse myös tehdä asioita. Esihenkilö on usein puun ja kuoren välissä, joka vaikuttaa johtamiseen ja sen tuomaan paineeseen. (Schildt, 2022, s. 42.) Työhyvinvointi on turvallisuuden, mielekkyyden, terveyden ja oman hyvinvoinnin kokonaisuus, jonka muodostavat työntekijät sekä esihenkilöt.

Työhyvinvoinnin tukemiseen tarkoitettuja työnantajan tarjoamia etuja, palveluita sekä mahdollisuuksia oli hyödynnetty vaihtelevasti. Tähän saattaa vaikuttaa työntekijän oma motivaatio ja jaksaminen tehdä asioita oman työhyvinvoinnin edistämiseksi, kuten kouluttautuminen. Myös tiedonpuute kaikista tarjolla

olevista vaihtoehtoista on saattanut vaikuttaa vastauksiin. Työnohjauksen riittävyden kohdalla tulokseen on vaikuttanut todennäköisesti toisen asumisyksikön työnohjausprosessi, joka on ollut vaihteleva työnohjaajan vaihtumisen ja prosessin keskeneräisyyden vuoksi.

Työhyvinvoinnin lisääntymiseen koettiin vaikuttavan moni tekijä. Vastauksissa nousi useasti esille selkeät työnkuvat, vastuualueet, organisaation selkeys, jousto työnantajalta, mielekäs vapaa-aika, riittävä lepo, tasapaino arjen ja työn välillä, hyvä työyhteisö, työnohjaus, kannustus, palautteen saanti, huumori, samanhenkisyys, yhteiset pelisäännöt ja samanarvoisuus. Vastauksissa tuli esille myös ammatillisuus, johtaminen ja työnantajan rooli, turvallisuus, osaaminen ja sen vahvistaminen, palkkaus, yhdessä tekeminen, asiakkaiden osallisuus työhyvinvoinnissa, avoimuus ja vaikutusmahdollisuudet. Tuloksista kävi ilmi, että jokainen työntekijä on vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan sekä yksilönä että työyhteisön jäsenenä. Työhyvinvointiin vaikuttaa moni tekijä. Usein ajatellaan, että työhyvinvointi on ainoastaan työnantajan asia ja työnantajan pitää huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista ja tarjota työntekijälle etuja, palveluita sekä mahdollisuuksia sen ylläpitämiseksi, vaikka se on pitkälti työntekijästä itsestä ja hänen omasta toiminnastaan kiinni. Työntekijän tulee keskittyä omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen, jotta voisi vaikuttaa myös muiden jaksamiseen (Schildt, 2021, s. 42).

Työhyvinvointia koettiin heikentävän eniten negatiivinen, huono ilmapiiri, epäselvä johtaminen, eriarvoisuus, epäselvä työnkuva, epäselvät toimintatavat, kommunikoinnin haasteet sekä puhumattomuus. Työnkuvien selkeys ja vastuualueet nostettiin yhdeksi kehittämistoimenpiteeksi työhyvinvointisuunnitelmaan. Hyvällä johtamisella ja esihenkilön roolilla on suuri merkitys työhyvinvointiin. Asumisyksiköiden välillä koettiin myös epätasapuolisuutta. Toisessa asumisyksikössä työskennellään paljon yksin, jolloin joutuu tekemään itsenäisesti päätöksiä ja olemaan vastuussa asioista. Työtehtävien koettiin jakaantuvan epätasaisesti työntekijöiden välillä. Joku saattaa tehdä enemmän arkisia, hieman näkymättömiäkin pieniä asioita enemmän kuin toiset työntekijät, jolloin työntekijä kuormittuu, kun se jää hänen vastuulleen. Myös oman

henkilökohtaisen elämän asiat vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti. Tämä saattaa heijastua myös työpaikalle.

Työssä jaksamiseen vaikutti selkeät vastuunjaot, organisaation selkeys, yhteinen linja, työnohjaus, osaamisen kehittäminen, yhteinen vapaa-aika, yhdessä tekeminen työn ulkopuolella, tyhy-päivät, hyvä työilmapiiri, avoimuus ja avoin keskustelu. Työnantaja on tarjonnut monia näistä asioista työssä jaksamiseen liittyen, kuten työnohjaus, kehittämis- ja tykypäivät, työterveyshuollon palvelut, kouluttautumisen tukeminen sekä yhteisen vapaa-ajan mahdollistaminen.

Nämä tulokset työhyvinvoinnin osalta ovat samansuuntaisia Hoitotyön tutkimussäätiön tekemän Näyttövinkin (2020) kanssa, joka koski sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Tuloksista kävi ilmi, että työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen vaikuttivat työympäristöön, johtamiseen ja perehdytykseen liittyvät tekijät. Avoin ja yhteisöllinen työympäristö, jossa on hyvät sosiaaliset suhteet, avoin keskusteluilmapiiri sekä hyvä tiimityöskentely ja mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen, edistää työhyvinvointia. Työhyvinvointia heikensi työympäristö, jossa ei saanut tukea työkavereilta tai työnantajalta, työvuorosuunnittelu oli puutteellinen, vapaa-aika oli vähäistä, resurssit olivat heikot sekä yhteistyö oli puutteellista. Vuorovaikutuksellinen johtaminen sekä työn suunnitelmallisuus edistivät työtyytyväisyyttä.

Kempeleen kunta on laatinut työhyvinvoinnin tueksi Työ jaksamisen tukena -toimintamallin, jonka tavoitteena on mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen hallinta ja väheneminen. Lisäksi mallin tavoitteena on mielenterveyspuolen poissaolojen puheeksiottokynnyksen mataltaminen. Mallissa pohditaan yhdessä työterveyshuollon kanssa työssä jaksamisen ja jatkamisen keinoja sairausloman vaihtoehtona. Mallin käyttöönoton myötä Kempeleen kunnan työntekijöiden sairauspoissaolot mielenterveyshäiriöiden takia ovat vähentyneet 25 %. Työ nähdään kuntouttavana tekijänä sen sijaan, että lääkäri kirjoittaa pitkän sairausloman. (Kuntatyö 2030, 2020.)

Työturvallisuus nousi monissa eri yhteyksissä työhyvinvointiin vaikuttavana asiana. Siihen toimintaympäristön työsuojelutoimikunta ottaa omalta osaltaan kantaa ja pyrkii vaikuttamaan asiaan. Päihdetyössä koetulla työväkivallan uhalla on työhyvinvointiin kielteinen yhteys. Jokaisen työntekijän on osattava sanaton ja sanallinen viestintä sekä aggression ja väkivallan hallinta. Työhyvinvointiin kuuluu väkivaltatilanteisiin tai sen uhkaan varautuminen työpaikalla työympäristön järjestelyinä sekä turvallisuuden huomioimisena. (Kurki & Holmberg, 2015, s. 57–58.)

Oman työn hallinnassa tehtävänkuvauksiin oltiin tyytyväisiä, mutta toimintaohjeiden selkeyteen ei oltu täysin tyytyväisiä eivätkä ne vastanneet odotuksia. Tehtävänkuvaukset ja niiden epäselvyys nousivat kuitenkin muissa vastauksissa esille ja se kirjattiin yhdeksi kehittämiskohteeksi. Tehtävänkuvauksiin ja työnjakoon kaivattiin selkeyttä sekä työnantajan odotukset koettiin epäselkeiksi. Tähän saattaa vaikuttaa organisaation muutokset lähivuosina sekä toisen asumisyksikön kehittämistyön keskeneräisyys ja oman paikan hakeminen asumispalveluiden kentällä. Työn organisointiin voidaan vaikuttaa muun muassa yhdessä keskustelulla, aikataulutuksella, selkeillä toimintaohjeilla sekä selvittämällä työnantajan vaatimuksia ja odotuksia työn tekemiselle. Työn muokkauksen tavoitteena on työkyvyn tukeminen ja työn jatkamisen mahdollistaminen (Mattila-Holappa ym., 2018, s. 3).

Työn muokkauksessa tunnistetaan työn piirteet, jotka aiheuttavat kuormittuneisuutta. Työterveyshuollon tekemä työpaikkaselvitys sekä työpaikan riskien arviointi antavat tietoa työpaikan kuormitustekijöistä. Psykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa epäselvät työn tavoitteet, kiire, työn yksitoikkoisuus, työn ennakoimattomuus, suuri vastuu, arvoriidat sekä palautteen puuttuminen. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat yksintyöskentely, heikko tiedonkulku, tiedonpuute, työn huono organisointi, työntekijä ei tule kuulluksi, muutokset, erilaisuuden hyväksymättömyys ja epäasiallinen kohtelu. Työn muokkausta voidaan pohtia työterveyshuollon kanssa, jolloin pidetään työterveysneuvottelu ja sovitaan toimenpiteistä, kuten työnkuvan muutoksista, korvaavasta työstä tai lyhyemmästä työajasta. (Mattila-Holappa ym., 2018, s. 15–16.)

Työilmapiirin osalta työyhteisö koettiin osittain avoimeksi. Epäasiallista kohtelua oli hieman esiintynyt. Tällainen kokemus on erittäin ikävä työhyvinvoinnin kannalta. Työsuojelutoimikunta kertoi keskustelussa puuttuvansa epäasialliseen kohteluun. Työpaikkakiusaamista ei ole kuitenkaan suurimman osan mielestä esiintynyt. Kehityskeskustelu oli osan mielestä vastannut odotuksia. Avoimuus nostettiin myös yhdeksi kehittämiskohteeksi työhyvinvointisuunnitelmaan. Esihenkilön oma esimerkki, luotettavuus, kuunteleva läsnäolo ja paikallaolo työntekijöitä varten, lisää työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista (Schildt, 2021, s. 42). Kehityskeskustelu on lähiesihenkilön vastuulla ja siinä käydään läpi työnkuvaan, työn suunnitelmallisuuteen, osaamiseen, työtyytyväisyyteen, omaan jaksamiseen ja työilmapiiriin liittyviä asioita. Hyvä työilmapiiri koostuu tulosten mukaan muun muassa toisten työn ja mielipiteiden arvostamisesta, kannustuksesta, avoimuudesta, huumorista ja toisten tukemisesta. Työilmapiirin tulee olla myös kunnioittava ja yhteisiä toimintatapoja ja päätöksiä tulee noudattaa, jottei kukaan työntekijä joudu ikävään asemaan työssään asiakkaisiin nähden. Lähiesihenkilöltä toivottiin avointa, rehellistä, suoraa, kehittävää, rakentavaa ja korjaavaa palautetta. Myös arjen pienien asioiden huomioimista. Palautteen tulisi olla spontaania, oikeassa hetkessä tapahtuvaa eikä väkisin annettua. Jokainen työntekijää tarvitsee palautetta kehittyäkseen ja oppiakseen (Schildt, 2021, s. 42).

Avoimuuden osalta lähityöyhteisön toiminta koettiin avoimeksi, mutta organisaation toiminnassa sekä tiedonkulussa ja viestinnässä oli puutteita. Tämä asia nostettiin yhdeksi kehittämiskohteeksi ja toimenpiteiksi sovittiin eri kokosten muistioiden ja terveisten jakaminen ja näkyville laitto työntekijöitä varten tiedonkulun edistämiseksi.

Työvuorosuunnittelussa oltiin tyytyväisiä työvuoroihin ja työvuorosuunnitelmaa pidettiin ergonomisena sekä tasapuolisena. Tähän vaikutti varmasti se, että työntekijät saavat itse suunnitella omat työvuorolistansa, jotka esihenkilö tarkistaa ja hyväksyy.

Työhyvinvointisuunnitelmassa pitäisi vastaajien mielestä huomioida tyky-päivät sekä henkilöstön hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita.

Työhyvinvointisuunnitelmaan on kirjattu työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita, kuten osaamisen vahvistaminen, tyhy- ja kehittämispäivät, työterveyshuollon palvelut, työnohjaus sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita. Työhyvinvointia pitäisi kehittää asumisyksiköissä pohtimalla työnkuvia ja vastuunjakoja, selkeyttämällä toimenkuvia ja mahdollistamalla yhteinen vapaa-aika. Työntekijöiden toiveet ja ajatukset sekä kehittämissuositukset olivat hyviä ja ne on otettu huomioon laadittaessa työhyvinvointisuunnitelmaa.

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on hyvä lähteä liikkeelle kartoittamalla työpaikan tilanne kyselyllä, jonka jälkeen tehdään suunnitelma kehittämistarpeista, jonka edistymistä seurataan ja vaikutuksia arvioidaan. Työntekijöitä osallistetaan tekemiseen, jotta muutos ei jäisi vain puheen tasolle. (Schildt, 2022, s. 43.)

Toimintaympäristön asumisyksiköiden työntekijöitä, työsuojelutoimikuntaa, johtoryhmää sekä hallitusta on osallistettu tämän tutkimuksen teossa, ja tulokset ovat olleet hyviä ja kehittäviä. Asumisyksiköiden työntekijät ovat itse saaneet sanoa, mihin asioihin he haluaisivat muutosta. Työntekijät olivat yksimielisiä kehittämistoimenpiteistä. Keskustelu työntekijöiden kanssa oli sujuvaa ja avointa. Työsuojelutoimikunta pohti omassa keskustelussaan omaa rooliaan työhyvinvoinnin ja kehittämistarpeiden osalta. Kyselyn tulokset olivat heille merkittäviä työhyvinvoinnin, turvallisuuden ja työssä jaksamisen kannalta. Johtoryhmässä on pohdittu työhyvinvointiin liittyviä asioita ja työ jatkuu edelleen. Hallitus oli tyytyväinen jo tehtyyn kehittämistyöhön ja työhyvinvointisuunnitelmaan.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työhyvinvointia edistävät tekijät ja työhyvinvoinnin kehittäminen työntekijän näkökulmasta jakaantuvat työhyvinvoinnin edistämisen ja työhyvinvoinnin johtamisen alateemoihin. Työhyvinvoinnin edistämiseen kuuluvat mielekäs vapaa-aika, riittävä lepo, hyvä työyhteisö ja työilmapiiri, työnohjaus, huumori, samanarvoisuus, yhteiset pelisäännöt, tyhy-päivät, avoimuus sekä yhdessä keskustelu. Työhyvinvoinnin johtamiseen sisältyvät selkeät työnkuvat ja vastuualueet, organisaation linja ja selkeys, jousto työnantajalta, palautteen antaminen, osaamisen kehittäminen,

tiedonkulku ja viestintä, työnantajan odotukset sekä henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen. Tämän tutkimuksen tulokset ovat samansuuntaiset kuin tässä tutkimuksessa esitetyt aiempien tutkimusten tulokset työhyvinvoinnin kehittämisestä työntekijän näkökulmasta.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Lähteiden valinnassa oli käytetty lähdekritiikkiä. Tässä tutkimuksessa teoriaosuudessa esitetyt aiemmat tutkimukset olivat vertaisarvioituja ja julkaistu teieteellisissä lehdissä. Kaikki tutkimuksen teokset olivat julkaistu 10 vuoden sisällä.

Tutkimus oli pätevä, koska kyselylomakkeessa kysyttiin niitä asioita, joita tässä tutkimuksessa oli tarkoitus mitata. Työhyvinvoinnin kehittämistä ja sitä edistäviä asioita haluttiin tutkia työntekijöiden näkökulmasta, koska aiemmissa kyselyissä oli noussut esille näihin kategorioihin liittyviä ongelmia ja kehittämistarpeita, joita haluttiin tutkia ja kartoittaa tarkemmin. Kyselylomakkeen kysymykset käytiin läpi toimintaympäristön johtoryhmän kokouksessa ennen kyselyn toteuttamista. Johtoryhmä totesi, että kysymykset olivat selkeitä, joten väärin ymmärryksen mahdollisuus oli pieni. Käsitteet ja tutkittavat henkilöt oli määritelty tarkasti, aineiston kerääminen ja kyselylomake oli suunniteltu huolellisesti sekä kyselylomakkeen kysymykset kattoivat tutkimuskysymykset. (Vilkka, 2021b, s. 152–153.) Kyselylomake oli tähän tutkimukseen sopiva aineistonkeruumenetelmä, koska tällä tavoin oli mahdollista saada luotettavia ja avoimia vastauksia, kun vastaaja sai vastata kysymyksiin ilman muita osapuolia ja nimettömänä, jolloin yksittäisen henkilön vastaukset eivät tulleet ilmi. Avoimissa kysymyksissä vastaajalla oli mahdollisuus tuoda anonyymisti oma mielipiteensä julki. Jos tutkija olisi toteuttanut tutkimuksen haastattelemalla työntekijöitä, hänen asemansa olisi saattanut vaikuttaa työntekijöiden vastauksiin. Jos tutkijana olisi ollut joku muu organisaation työntekijä, joka ei toimi esimiestehtävissä tai toimintaympäristön ulkopuolinen henkilö, niin aineistonkeruumenetelmänä haastattelu olisi ollut sopivin vaihtoehto.

Kyselyn vastausprosentti oli hyvä. Lähes kaikki työntekijät vastasivat kyselyyn. Tavoitteena oli saada vastausprosentiksi 80 %. Jos vastauksia olisi tullut vähemmän, vastaukset eivät todennäköisesti olisi olleet niin kattavia ja laajoja. Monen työntekijän näkemys asiasta olisi tällöin jäänyt pois.

Tutkittaville esitettiin kyselyn tulokset ja he olivat samaa mieltä tuloksista ja niiden tulkinnasta, joka lisäsi toimintatutkimuksen luotettavuutta. Eriäviä mielipiteitä ei noussut esille, vaikka kaikki työntekijät eivät vastanneetkaan kyselyyn. Tulkinnat ovat tulleet tutkittavasta aineistosta. Tulosten pohdinta ja siinä esitetyt tulkinnat perustuvat osaksi myös tutkijan omaan tietoon ja kokemukseen toimintaympäristöstä. Tutkija ei ole sotkenut tulosten pohdintaan omia mielipiteitään tuloksista ja tutkittavista aihealueista. (Kananen, 2014a, s. 135.) Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen ovat tärkeitä asioita. Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan ja siihen vaikuttavat myös työntekijän omat, henkilökohtaiset asiat ja kokemukset.

Toimintatutkimuksen kehittämistyönä tehdyt työhyvinvointisuunnitelman kehittämiskohteet ovat lähteneet tutkimuksessa mukana olevien työntekijöiden kokemista tarpeista, ja työntekijät ovat osallistuneet työhyvinvointisuunnitelman laadintaan. Toimintatutkimus ei pyri yleistettävyyteen. Toimintatutkimus on kohdistunut tähän yksittäiseen tapaukseen ja ongelmaan, joten tulokset ovat luotettavia ja paikkansa pitäviä vain tämän tapauksen suhteen. Näin ollen tulokset eivät ole yleistettävissä. Tulokset ovat siirrettävissä tapauksiin, jotka vastaavat tutkimustulosten tapausta. (Kananen, 2014a, s. 11–12, 134–135.)

Opinnäytetyön tekijä toimi itse tutkijana sekä on asumisyksiköiden työntekijä. Tutkija ei vastannut itse kyselylomakkeeseen, jotta ei vaikuttaisi omalta osaltaan tuloksiin. Tutkija ei pyrkinyt vaikuttamaan työntekijöiden vastauksiin, pohdintoihin ja keskusteluihin johdattelevasti, jottei se vaikuttaisi tutkimukseen ja lopputulokseen. Tutkija toimi eri keskusteluiden ja tapaamisten vetäjänä, kuuntelijana ja kannustajana. Kaikki ideat ja toimenpiteet tulivat niiltä, joita ongelma koski. Toimintatutkimuksessa tutkija kuitenkin osallistuu tutkimukseen ja on mukana kehittämistyössä. Tutkija ei pyrkinyt omalla asemallaan

organisaatiossa vaikuttamaan tehtävään kehittämistyöhön, vaan asumisyksiköiden työntekijät tuottivat työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattavat kehittämis-kohteet ja keinot itse. (Kananen, 2014a, s. 67–69.)

Toimintatutkimukseen olisi voinut osallistaa myös toimintaympäristön työterveyshuollon ja käydä läpi työhyvinvointiin liittyviä asioita heidän näkökulmastaan. Tutkimukseen olisi voinut tällöin osallistua moniammatillinen tiimi, jossa olisi ollut edustajia eri organisaatioista.

Toimintatutkimus on onnistunut, jos ongelma on pystytty poistamaan tai sen vaikutuksia on pienennetty. Vaikutusten arviointiin osallistuvat ne, joita asia koskee. Mittareiden tulee mitata muutosta. (Kananen, 2014a, s. 137.) Toimintatutkimuksen avulla tehtyjen kehittämistoimenpiteiden vaikutusten arviointi tapahtuu keväällä 2023 asumisyksiköiden työntekijöille tehtävällä seurantakyselyllä. Työhyvinvointisuunnitelma otetaan jatkossa osaksi toimintaympäristön toiminnan vuosikelloa ja se päivitetään vuosittain johtoryhmän ja työsuojelutoimikunnan kanssa. Seurantakyselyn tulokset käydään läpi asumisyksiköiden työntekijöiden, johtoryhmän, työsuojelutoimikunnan ja hallituksen kanssa. Samalla pohditaan jatkotoimenpiteitä ja mahdollisia kehittämistarpeita.

7.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta varten anottiin toimintaympäristöltä tutkimuslupa ja toimintaympäristön kanssa tehtiin opinnäytetyösopimus. Tutkimuksen aineistoa käsitteli ainoastaan tutkija ja kaikki tiedot tutkijan tietokoneessa on suojattu salasanalla. Kyselyn vastauksia esitetyissä tuloksissa ei ole muokattu, vaan niihin on viitattu asianmukaisesti ja sanatarkasti. Aineistossa ei käsitelty henkilötietoja eikä kyselyssä kysytyä taustatietoja. Aineistoa ei säilytetä opinnäytetyön jälkeen, vaan kaikki tiedot tuhotaan. Aineistoa käytettiin vain tätä tutkimusta varten. Tutkimus toteutettiin vastuullisesti ja hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Tutkimuksessa noudatettiin rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa. Tutkimukseen on sovellettu sellaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä, jotka ovat

kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä. Muiden tutkijoiden julkaisuja kunnioitettiin ja niihin viitattiin asianmukaisesti. Tutkimuksen suunnitelma ja toteutus toteutettiin vaatimusten mukaisesti. Tutkimuksessa huomioitiin tietosuojasiat. Tutkijan henkilökohtainen tietokone on salasanasuojattu ja Satakunnan ammattikorkeakoulun lomakeohjelmaan kirjauduttiin henkilökohtaisella tunnuksetta. Salasana ja tunnukset eivät olleet muiden henkilöiden tiedossa. Tutkimuksessa ei ole mainittu toimintaympäristön nimeä, jotta vastaajien anonymiys säilyisi. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6–7.)

Saatekirjeeseen oli kirjattu tutkimuksen eettisiä asioita. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaaminen tapahtui anonymisti. Valmis opinnäytetyö on, työhyvinvointisuunnitelmaa lukuun ottamatta, julkisesti nähtävissä ja luettavissa Theseuksessa.

Toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu itse muutokseen ja sen läpiviemiseen. Muutoksen onnistumiseen vaikuttavat projektin vetäjän onnistuminen muutoksessa sekä muutokseen liittyvien tahojen sitoutuminen muutosprosessiin. Toimintatutkimuksen onnistumisen edellytys on, että asiat löytyvät ilmiön toimijoiden kautta. Työyhteisölähtöisessä toimintatutkimuksessa tutkijan ei tarvitse olla käsiteltävän ilmiön asiantuntija, mutta toimintatutkimuksen piirteet sekä ihmissuhdetaidot tulee hallita (Kananen, 2014a, s. 29, 57, 67–68.)

Tutkijan oma rooli asumisyksiköiden esihenkilönä saattoi olla ristiriidassa käsiteltävän aiheen kanssa joiltakin osin. Tutkimuksessa tutkittiin ja arvioitiin myös tutkijan omaa roolia asumisyksiköiden esihenkilönä. Tutkija ei ole kuitenkaan itse vaikuttanut tuloksiin tai keskusteluiden sisältöön. Työntekijät ovat puhuneet keskusteluissa asioista rehellisesti ja avoimesti, joka on ollut tutkimuksen ja tehtävän työhyvinvointisuunnitelman kannalta tärkeää. Osa työhyvinvointisuunnitelmassa sovitusta toimenpiteistä on riippuvaisia tutkijasta ja hän voi näin ollen vaikuttaa omalta osaltaan tehtävän seurantakyselyn tuloksiin ja vaikutusten arviointiin. Kaikki toimenpiteet eivät kuitenkaan ole esihenkilöstä kiinni, vaan vastuuhenkilöinä toimivat myös muut johtoryhmän jäsenet, työntekijät sekä työsuojelutoimikunta.

7.4 Jatkotutkimusaiheet

Tulevaisuudessa voisi tutkia tehdyn työhyvinvointisuunnitelman kehittämistoimenpiteiden toteutumista ja arvioida tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta ja muutoksia työhyvinvointiin ja sen edistämiseen.

Tässä tutkimuksessa sivuttiin työssä jaksamiseen liittyviä asioita, mutta sitä ja työssä pysyvyyteen, työn imuun ja työtyytyväisyyteen liittyviä asioita asumis- palveluiden työntekijöiden näkökulmasta voisi tutkia tarkemmin. Tällaiseen tutkimukseen voisi liittää myös taustatekijöiden, kuten iän, koulutuksen, työkokemuksen ja työpaikan resurssien vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen päihdetyössä.

Tässä tutkimuksessa turvallisuus päihdetyössä tuli esille joissakin tuloksissa. Turvallisuuden vaikutus työhyvinvointiin voisi olla yksi tulevaisuuden tutkimusaihe. Tämän tutkimuksen toimintaympäristössä voisi kartoittaa työn riski- ja kuormittavuustekijöitä ja tutkia työhyvinvointia niiden näkökulmasta. Tutkimuksessa voisi tutkia myös sairauspoissaolojen määrää ja sen yhteyttä työhyvinvointiin ja koettuun turvallisuuteen. Tutkimuksessa tulisi olla osallisena työterveyshuolto sekä työsuojelutoimikunta. Tämän tutkimuksen toimintaympäristöön voisi laatia moniammatillisen tiimin kanssa oman Työ jaksamisen tukena -toimintamallin Kempeleen kunnan tavoin. (Kuntatyö 2030, 2020.)

LÄHTEET

- Alasentie, E. (2013). Askel edelle kiirettä ja kaaosta. Elina Alasentie.
- Aulankoski, S. & Lundahl, M. (2018). Voimat takaisin: tietoa ja dialogia työpumuksesta. Duodecim.
- Heikkinen, H. (2018). Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa R. Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos, s. 182–194). PS-kustannus.
- Hoitotyön tutkimussäätiö. (2020). Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/nayttovinkki-3-2020.pdf>
- Jabe, M. (2012). Työhyvinvoinnin työkirja – voitko hyvin työssäsi? Yrityskirjat.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (5., uudistettu painos). PS-Kustannus.
- Jyrämä, J. (n.d.). Toimintatutkimus. Teoksessa J. Vuori (toim.), Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 13.2.2022 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>
- Jääskeläinen, A. (2013). Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa [väitöskirja, Lapin yliopisto]. Lauda. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>
- Kananen, J. (2014a). Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona: Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2014b). Verkkotutkimus opinnäytetyönä: Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2015). Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas: Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kuntatyö 2030. (11.3.2020). Työ jaksamisen tukena -toimintamalli. Kempeleen kunta. Haettu 23.11.2022 osoitteesta <https://www.kuntatyo2030.fi/katso/tyo-jaksamisen-tukena-toimintamalli>

- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Wilson, P.R. & Anusree, MR. (2019). The differential association of workplace conflicts on employee well-being: The moderating role of perceived social support at work. *The International journal of conflict management*, 30(5), 680-705. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-05-2018-0063>
- Kurki, M. & Holmberg, J. (2015). Sairaanhoidajana päihdehoitotyössä. Teoksessa A. Partanen, J. Holmberg, M. Inkinen, M. Kurki & S. Salo-Chydenius (toim.), *Päihdehoitotyö* (s. 39–60). Sanoma Pro.
- Lindholm, T. & Salminen, J. (2013). Tehosta työtapojasi – ja kaappaa aikaa itsellesi. *J-Impact*.
- Luhtinen, V., Immonen, A., Mäkikangas, A., Huhtala, M. & Feldt, T. (2021). Työn tuunaamisen profiilit sosiaali- ja terveystalouden organisaatioissa: yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus*, 19(2), 197–221. <https://doi.org/10.37455/tt.99646>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.
- Mattila-Holappa, P., Selinheimo, S., Valtanen, E., Vilén, J., Sauni, R. & Vastamäki, J. (2018). Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. *Työterveyslaitos*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-777-4>
- Mensah, A. (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz-Fúnez, P., Aguilar-Parra, J., Padilla-Góngora, D. & López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1-12. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pennanen, E. (2015). Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä hyvinvoinnille. *Prologi*, 11(1), 52–74. <https://doi.org/10.33352/prlg.95903>
- Rajamäki, S. & Mikkola, L. (2017). Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuulumisen. *Työelämän tutkimus*, 15(3), 250–265. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201712204829>
- Rauramo, P. (2012). *Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta* (2., uudistettu painos). Edita.
- Schildt, M. (2021). Palaute edistää työhyvinvointia. *Sairaanhoidaja*, 94(6), 42–43.
- Schildt, M. (2022). Yhteisöllisyys tukee työhyvinvointia. *Sairaanhoidaja*, 95(5), 42–43.

Somers, M., Birnbaum, D. & Casal, J. (2019). Application of the person-centered model to stress and well-being research: An investigation of profiles of employee well-being. *Employee relations*, 41(4), 649–661.

<https://doi.org/10.1108/ER-06-2018-0154>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.) Työhyvinvointi. Haettu 2.1.2022 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2019). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:3.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>

Sotenavigaattori (n.d.) Hyvinvoiva työntekijä ja toimiva työyhteisö. Haettu 2.1.2022 osoitteesta <https://sotenavigaattori.fi/hyvinvoiva-tyontekija-ja-toimiva-tyoyhteiso/>

Suonsivu, K. (2014). Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista (2., päivitetty painos). UNIPress.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Haettu 6.12.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 2.1.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

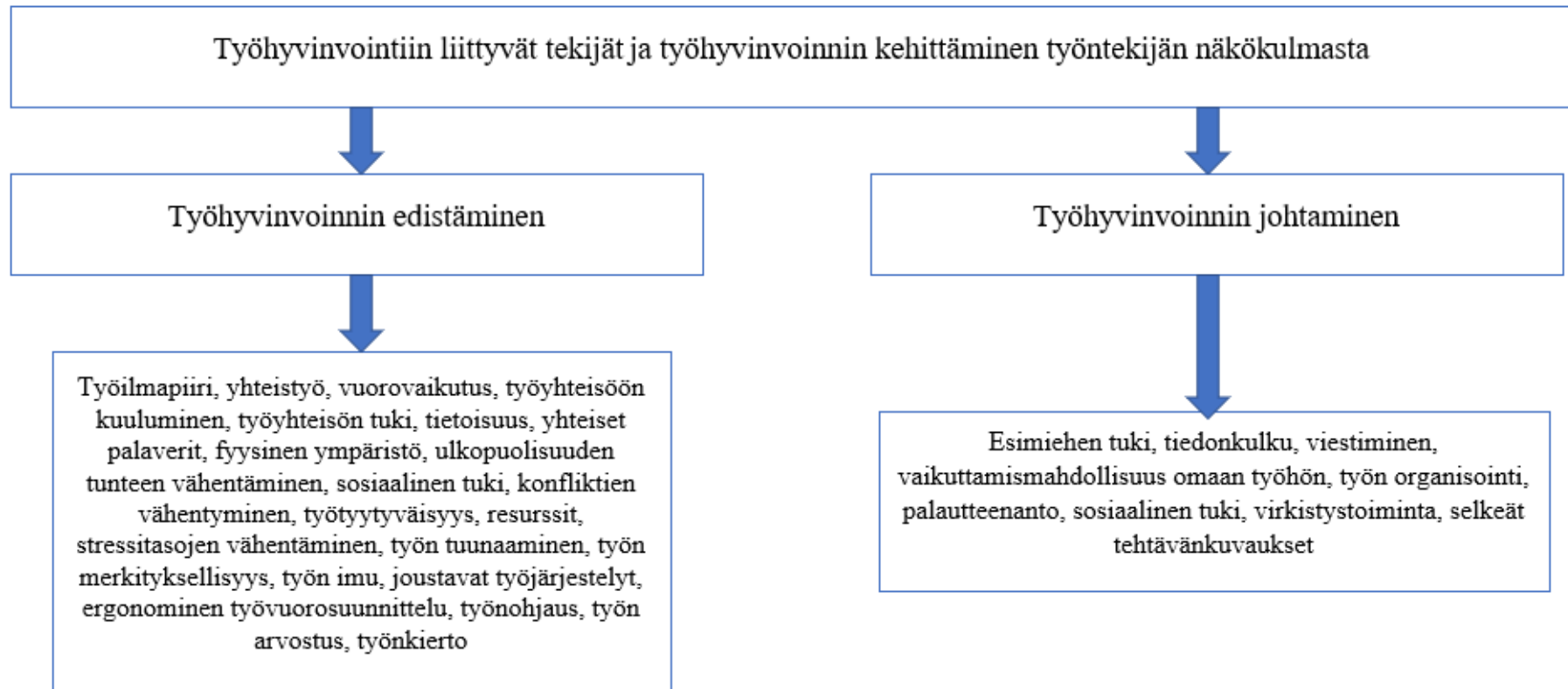
Vilkkä, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus.

Vilkkä, H. (2021b). Tutki ja kehitä (5., päivitetty painos). PS-kustannus.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma.

LIITE 1: AIKAISEMPIEN TUTKIMUSTEN ANALYSOINTI



LIITE 2: TYÖHYVINVOINTIKYSELY ASUMISYKSIKÖIDEN TYÖNTEKIJÖILLE

Työhyvinvointikysely asumisyksiköiden työntekijöille

Tällä työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeita eri osa-alueilla asumisyksiköissä. Vastausten pohjalta laaditaan yhdessä työntekijöiden kanssa kehittämiskohteet ja ne kirjataan työhyvinvointisuunnitelmaan. Vastaamalla voit vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämistyöhön.

Kyselyssä on asteikko- ja avoimia kysymyksiä. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä.

Vastaaminen vie aikaa n. 15-20 minuuttia.

Työhyvinvointi

- * Olen hyödyntänyt työnantajan tarjoamaa E-passia
- täysin eri mieltä
 - osittain eri mieltä
 - ei samaa eikä eri mieltä
 - osittain samaa mieltä
 - täysin samaa mieltä

- * Olen osallistunut työhyvinvointipäiviin
- täysin eri mieltä
 - osittain eri mieltä
 - ei samaa eikä eri mieltä
 - osittain samaa mieltä
 - täysin samaa mieltä

* Olen hyödyntänyt työterveyshuollon palveluita työhyvinvointini edistämiseksi (mm. verkkokurssit, työpsykologin palvelut, videomateriaalit)

- täysin eri mieltä
- osittain eri mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- osittain samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

* Olen hyödyntänyt työnantajan tarjoamia koulutusetuja ja -mahdollisuuksia (palkalliset opintopäivät, koulutuksiin osallistuminen)

- täysin eri mieltä
- osittain eri mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- osittain samaa mieltä
- täysin samaa mieltä

- * Työnohjaus on ollut riittävää
- täysin eri mieltä
 - osittain eri mieltä
 - ei samaa eikä eri mieltä
 - osittain samaa mieltä
 - täysin samaa mieltä

Mikä lisää työhyvinvointia? *

Mikä heikentää työhyvinvointia? *

Miten työssä jaksamista voidaan huomioida ja kehittää? *

Oman työn hallinta

- * Tehtäväkuvaus vastaa työtehtäviäni
- täysin eri mieltä
 - osittain eri mieltä
 - ei samaa eikä eri mieltä
 - osittain samaa mieltä
 - täysin samaa mieltä

- * Toimintaohjeet ovat selkeät
- täysin eri mieltä
 - osittain eri mieltä
 - ei samaa eikä eri mieltä
 - osittain samaa mieltä
 - täysin samaa mieltä

Miten työn organisointia voidaan kehittää (työn tavoitteet ja odotukset, työn suunnitelmallisuus, työntekijän vaikutusmahdollisuudet)? *

Työilmapiiri

* Koen, että voin puhua lähityöyhteisössäni avoimesti hankalistakin asioista

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Lähityöyhteisössäni ei esiinny epäasiallista kohtelua

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Lähityöyhteisössäni ei esiinny työpaikkakiusaamista

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Kehityskeskustelu lähiesihenkilön kanssa on vastannut odotuksiani

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

Millainen on hyvä työilmapiiri? *

Millaista palautetta toivot lähiesihenkilöltäsi? *

Avoimuus

* Lähityöyhteisöni toiminta on avointa

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Organisaation toiminta on avointa

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Tiedonkulku ja viestintä on avointa ja selkeää

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

Työvuorosunnittelu

* Olen pääsääntöisesti tyytyväinen työvuoroihini

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Työvuorosunnitelma on ergonominen

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

* Työvuorosunnitelma on tasapuolinen

täysin eri mieltä
 osittain eri mieltä
 ei samaa eikä eri mieltä
 osittain samaa mieltä
 täysin samaa mieltä

Työhyvinvointisuunnitelma ja työhyvinvoinnin kehittäminen

Millaisia asioita työhyvinvointisuunnitelmassa pitäisi mielestäsi huomioida? *

Miten työhyvinvointia pitäisi mielestäsi asumisyksiköissä kehittää? *

Muuta kommentoitavaa

Tietojen lähetyk

Tallenna

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 3: SAATEKIRJE

SAATEKIRJE

30.1.2022

Työhyvinvointikysely asumisyksiköiden työntekijöille

Teen YAMK -opinnäytetyönäni tutkimuksen työhyvinvoinnin kehittamisestä asumisyksiköissä. Tutkimus toteutetaan työhyvinvointikyselyllä.

Työhyvinvointikyselyllä kartoitetaan työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeita eri osa-alueilla asumisyksiköissä. Vastausten pohjalta laaditaan yhdessä työntekijöiden kanssa asumisyksiköiden kehittämispäivässä työhyvinvoinnin kehittämiskohteet ja työhyvinvointisuunnitelma.

Vastaamalla kyselyyn voit vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämistyöhön. Vastaaminen on vapaaehtoista ja se tapahtuu anonymisti. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Opinnäytetyö valmistuu v. 2022 aikana. Valmis opinnäytetyö on julkisesti luettavissa Theseuksessa.

Kyselyyn on aikaa vastata 21.2.-13.3.2022.

Kyselyssä on asteikko- ja avoimia kysymyksiä. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä. Vastaaminen vie aikaa n. 15–20 minuuttia.

Linkki kyselyyn: <https://elomake.samk.fi/lomakkeet/12689/lomakkeet.html>

Lisätietoja saat allekirjoittaneelta.

Ystävällisin terveisin,

Hanna Laine

p. 0XX XXXXXXXX tai xxxxx.xxxxx@xxxxxxx.xx

LIITE 4: TYÖHYVINVOINTIKYSELYN AVOIMIEN KYSYMYSTEN VASTAUKSET

Mikä lisää työhyvinvointia?

- **Selkeät työnkuvat ja vastualueet, organisaation selkeys**
- Ammatillisuus
- **Jousto työnantajalta** (työajat, vapaapäivät, lomat, kouluttautuminen)
- **Mielekäs vapaa-aika**, omaehtoinen liikunta
- **Riittävä lepo**
- **Tasapaino arjen ja vapaa-ajan välillä**
- **Hyvä työyhteisö**
- Ammatittaitoinen ja henkilöstötyön hallitseva esimies
- Hyvä **työnohjaus**
- Hyvät yhteistyöverkostot
- Työntajan antama tuki ja arvostus, **kannustus**, kehuminen
- Riittävät työkalut työn tekemiseen
- Turvallisuuden tunne, työturvallisuus
- Työnantajan luottamus työyhteisön osaamiseen
- Oman osaamisen vahvistaminen lisäkoulutuksilla
- Riittävä toimeentulo
- Yhdessä tekeminen ja oleminen
- Yhteiset työn ulkopuoliset hetket
- Pienet muistamiset arjessa
- **Palautteen saanti**
- Yhteinen **huumori**, **samanhenkisyys**
- E-passi
- Asiakkaiden onnistumiset
- Hyvä työilmapiiri
- Vaikutusmahdollisuus omaan työhön
- Motivaatio ja kiinnostus työtä kohtaan

- Yhdessä sopiminen ja tekeminen, **yhteiset pelisäännöt**
- Työn kuormittavuuden jakaminen
- **Samanarvoisuus**
- Yhtenäisyys
- Avoimuus
- Yhdessä keskustelu

Mikä heikentää työhyvinvointia?

- **Negatiivinen, huono ilmapiiri**, erimielisyydet
- Huono ja **epäselvä johtaminen**
- Epätasapuolisuus yksiköiden välillä, **eriarvoisuus**
- Työtehtävien jakaantuminen epätasaisesti, työn kuormitus
- Ongelmat omassa henkilökohtaisessa elämässä, sairastelu, stressi, epäterveelliset elämäntavat
- Motivaation puute, kiinnostuksen puute
- Puutteet työturvallisuudessa
- Riittämätön työnohjaus
- **Epäselvä työnkuva**, **epäselvät toimintatavat**
- **Kommunikoinnin haasteet**, **puhumattomuus**
- Yksintyöskentely
- Ei palaudu työstä
- Työasioista kuuleminen vapaa-ajalla
- Työn arvostuksen puute
- Resurssien puute

Miten työssä jaksamista voidaan huomioida ja kehittää?

- **Selkeät vastuunjaot, organisaation linja ja selkeys, yhteinen linja**
- Työyhteisön tukeminen ja tarpeiden kuuleminen, työntekijän huomioiminen
- **Työnohjaus**
- Työn kuormittavuuteen puuttuminen
- **Osaamisen kehittäminen**, koulutukset, tutustumiskäynnit
- Kehittämispäivät
- Työntekijän vahvuuksien huomiointi
- **Yhteinen vapaa-aika, yhdessä tekeminen työn ulkopuolella, tyhy-päivät**
- Työterveyshuolto
- Työturvallisuus
- **Hyvän työilmapiirin edistäminen**, työyhteisön hyvä henki
- Omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen
- Oma asenne, mieliala, käyttäytyminen
- Työvuorot
- **Avoimuus, avoin keskustelu**

Miten työn organisointia voidaan kehittää?

- **Yhdessä keskustelu**, kuuntelu, yhteisymmärrys
- **Selkeät toimintaohjeet**
- Oman osaamisen toteuttaminen ajan kanssa
- Vastuunotto omasta työstä, oma suunnitelmallisuus, aikataulutus
- Työn suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus
- **Työntajan vaatimukset ja odotukset työn tekemiselle**

Millainen on hyvä työilmapiiri?

- Luottava
- **Toisten työtä ja mielipiteitä arvostava**
- **Kannustava**
- **Avoin**
- Tasapuolinen, tasavertainen
- Erilaisuutta arvostava
- Kunnioittava
- **Huumorintajuinen**
- Vastuunotto omasta työstä
- Yhteisten toimintatapojen ja päätösten noudattaminen
- Rento yhdessä olo
- Kiitoksen antaminen ja jakaminen
- Yhdessä tekeminen
- Oman itsensä ja omien tekemisten korostamattomuus
- **Toisiaan tukeva**
- Ymmärtävä
- Kuunteleva
- Ei työpaikkakiusaamista
- Ei ristiriitoja

Millaista palautetta toivot lähiesihenkilöltäsi?

- **Avointa, rehellistä, suoraa** palautetta
- **Kehittävää, rakentavaa, korjaavaa**
- Positiivista
- Rohkeutta puuttua asioihin
- Kaikenlaista
- Arjen pienien asioiden huomioimista
- Kannustavaa
- Vahvistavaa

Millaisia asioita työhyvinvointisuunnitelmassa pitäisi mielestäsi huomioida?

- Koulutukset
- **Tyky-päivät**, kehittämisspäivät, yhteinen vapaa-aika
- Työterveyshuollon palvelut
- Työnohjaus
- Työn määrä, pysyvyys
- Riittävä toimeentulo
- Työn turvallisuus, työympäristö
- Tasa-arvoinen työyhteisö
- **Henkilöstön hyvinvointi, työssä jaksaminen**, työmotivaation ylläpitäminen
- Vaikutusmahdollisuus
- Selkeät toimenkuvat
- Monipuolisuus
- Työn suunnitelmallisuus
- Työn kuormituksen vähentäminen
- Työstä irrottautuminen, asioiden purkaminen
- Työn kehittäminen

Miten työhyvinvointia pitäisi mielestäsi asumisyksiköissä kehittää?

- **Työnkuvien pohtiminen, vastuunjaot, selkeät toimenkuvat**
- Työn määrä, työn pysyvyys
- Riittävä toimeentulo
- Työn turvallisuus, työympäristö
- Tasa-arvoinen työyhteisö
- Henkilöstöstä huolehtiminen
- Vaikutusmahdollisuus omaan työhön
- **Yhteinen vapaa-aika**
- Säännölliset viikkopalaverit
- Hyvä, avoin viestintä
- Palautteen anto
- Yhteinen selkeä linja, yhteiset toimintatavat
- Yksintyöskentelyn vähentäminen, kaksi työntekijää työvuoroissa

LIITE 5: TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMISKOHTEET

KEHITTÄMIS- KOHDE	HYÖDYT	ESTEET	TOIMENPITEET	VASTUUHEN- KILÖ	AIKATAULU/ SEURANTA
SELKEÄT TYÖNKUVAT JA VASTUU- ALUEET	-Työn selkeyden, jaksamisen ja motivaation lisääntyminen -Työn tekemisen selkeytyminen, vastuut -Koulutusohjelman ja osaamisen hyödyntäminen -Työnantajan vaatimusten/odotusten selkiytyminen -Itseohjautuvuuden lisääntyminen	-Liian jäykät ohjeet kääntyvät itseään vastaan -Toisten työntekijöiden taakan kasvaminen, jos joku ei tee sovittuja asioita -Irralliset tehtävät, jotka eivät kuulu kellekään	-Työnkuvien käsittely ja läpikäynti työryhmissä -Vastuualueet pohditaan syksyllä 2022 -Työnkuvaan lisätään kiinnostuksen kohteet ja vahvuudet -Eri yksiköiden työntekijöistä koostuvat kehittämistiimit	Asumisyksiköiden esihenkilö Johtoryhmä Kehittämispäällikkö	Syksy 2022 Seuranta kevät 2023 (kysely)
AVOIMUUS, YHTEINEN KESKUSTELU, TIEDONKULKU JA VIESTINTÄ	-Epäilyjen vähentyminen -Hyvinvoinnin ja jaksamisen lisääntyminen -Yhteisöön kuuluminen -Turvallisuudentunteen lisääntyminen -Kuulluksi tuleminen -Erilaisuuden ja persoonien hyväksyminen	-Työhyvinvoinnin heikentyminen, jos tieto ei kulje tai ei tule kuulluksi -Konfliktit, ”klikit” -Ulkopuolisuuden tunne -Selän takana puhuminen -Kuppikunnat	-Kerran kuukaudessa asumisyksiköiden yhteinen tapaaminen -Yhteinen työnohjaus -Yhteinen tekeminen yksiköiden välillä -Vuoronvaihtokeskustelu -Hallituksen ja johtoryhmän kokousten muistiot näkyville yhteiseen palvelimeen -Työsuojelutoimikunnan terveiset sähköpostitse	Asumisyksiköiden esihenkilö Toiminnanjohtaja Kokouksen sihteeri	Syksy 2022 Kevät 2023 Seuranta kevät 2023 (Kysely)

LIITE 6: TYÖHYVINVOINNIN SEURANTAKYSELY

Työhyvinvoinnin seurantakysely

Tällä työhyvinvoinnin seurantakyselyllä kartoitetaan työhyvinvointisuunnitelmaan kirjattujen työhyvinvoinnin kehittämistarpeiden toteutumista ja vaikutusta omaan työhön ja työhyvinvointiin.

Kyselyssä on asteikko- ja valintakysymyksiä. Pakolliset kysymykset on merkitty tähdellä.

Vastaaminen vie aikaa n. 10–15 minuuttia.

Asteikkokysymykset: 1= täysin eri mieltä, 2= osittain eri mieltä, 3= ei samaa eikä eri mieltä, 4= osittain samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä.

1. Tunnen kuuluvani työyhteisöön *

1 2 3 4 5

2. Tunnen tulleetni kuulluksi työyhteisössäni *

1 2 3 4 5

3. Turvallisuudentunteeni on lisääntynyt *

1 2 3 4 5

4. Oma jaksaminen ja motivaatio on lisääntynyt *

1 2 3 4 5

5. Itseohjautuvuuteni on lisääntynyt *

1 2 3 4 5

6. Työnkuvat on käyty läpi työryhmässä *

Kyllä

Ei

7. Työnkuvat ovat selkeät *

Kyllä

Ei

8. Vastuualueet on käyty läpi työryhmässä *

Kyllä

Ei

9. Vastuualueet ovat selkeät *

Kyllä

Ei

10. Työnantajan vaatimukset ja odotukset ovat selkeät *

Kyllä

Ei

11. Eri yksiköiden työntekijöistä koostuvat kehittämistiimit ovat toteutuneet *

Kyllä

Ei

12. Asumisyksiköiden yhteiset tapaamiset ovat toteutuneet *

Kyllä

Ei

13. Asumisyksiköiden yhteinen työnohjaus on toteutunut *

Kyllä

Ei

14. Asumisyksiköiden yhteistyö ja yhteinen tekeminen on lisääntynyt *

Kyllä

Ei

15. Hallituksen ja johtoryhmän kokousten muistiot ovat olleet nähtävillä yhteisellä palvelimella *

Kyllä

Ei

16. Työsuojelutoimikunta on lähettänyt terveisiä sähköpostitse *

Kyllä

Ei

17. Muuta kommentoitavaa

Kirjoita vastaus