



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Elina Pihlgren

---

## **Työhyvinvoinnin kehittäminen avosairaanhoidossa**

Työhyvinvointiryhmän perustaminen

Opinnäytetyö

Kevät 2023

Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK), Kehittäminen ja johtaminen



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Kehittäminen ja johtaminen

Tekijä: Elina Pihlgren

Työn nimi alaotsikoinen: Työhyvinvoinnin kehittäminen avosairaanhoidossa-työhyvinvointiryhmän perustaminen

Ohjaaja: Kaija Loppela

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 38

Liitteiden lukumäärä: 4

---

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa avosairaanhoidon työyksikössä sekä perustaa yksikköön työhyvinvointiryhmä, joka kehittäisi työhyvinvointia työyhteisön avustuksella. Tarkoituksena oli saada säännönmukaista ja monipuolista työhyvinvointia lisäävää toimintaa organisaatioon ja lisätä työhyvinvointia päivittäiseen arkeen, sillä työhyvinvointi on merkityksellistä niin organisaatiolle kuin henkilöstölle. Koska työelämä muuttuu jatkuvasti, on työhyvinvointi erittäin oleellista työntekijöiden jaksamisen kannalta.

Kehittämistyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistoimintana. Henkilöstöltä kerättiin aineistoa liittyen työhyvinvoinnin kokemukseen ja työhyvinvointitoiminnan kehittämiseen. Ryhmätapaaminen pidettiin työhyvinvointiryhmän jäsenten kanssa. Aineistoa analysoitiin sekä määrällisesti, että laadullisesti käyttäen sisällönanalyysia. Alkukartoitus tehtiin Webropol-kyselyn avulla. Kyselyssä käytettiin määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Työhyvinvointiryhmän tapaamisessa saatiin lisää kehitysideoita, jotka pohjautuivat kyselyssä saatuihin vastauksiin. Kehittämistyön loppuvaiheessa avosairaanhoidon henkilöstölle järjestettiin työhyvinvointi (tyhy)-iltapäivä, jonka ohjelma perustui kyselyyn vastanneiden esittämiin toiveisiin. Kohderyhmältä pyydettiin Webropol-kyselyn avulla myös palautetta työhyvinvointiryhmässä käydyistä keskusteluista sekä jo toteutetuista työhyvinvointia lisäävistä toiminnoista työyksikössä. Palautekyselyyn sai vastata nimettömästi.

Kohderyhmässä työhyvinvointia pidettiin tärkeänä. Keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia asioita olivat vastaajien mukaan esimerkiksi yhteishenki, tasapuolisuus ja kehityskeskustelut ja työhyvinvoinnin kehittämistä toivottiin jatkettavan säännöllisesti. Työhyvinvointiryhmän toiminta jatkuu hyvinvointialueeseen siirtymisen jälkeen. Tällä hetkellä työyhteisön työhyvinvoinnin tila on hyvä, mutta kehitettäviä osa-alueita on myös löydetty. Osa-alueiden esilletuominen ja niiden kehittämiseen ryhtyminen on ratkaisu parempaan työhyvinvointiin.

<sup>1</sup> Asiasanat: työhyvinvointi, yhteisöllisyys, dialogi, työyhteisö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree Programme in Development and Management of Social Work and Health Care

Author/: Elina Pihlgren

Title of thesis: Development of well-being at work in outpatient care- establishing an occupational well-being group

Supervisor: Kaija Loppela

Year: 2023

Number of pages: 38

Number of appendices: 4

---

The aim of this development work was to investigate the state of well-being at work in an outpatient care unit and to establish an occupational well-being group in the unit that would develop well-being at work with the help of the work community. The aim was to get regular and versatile activities that increase well-being at work for the organization and to add well-being at work in everyday life, as well-being at work is significant for both the organization and the personnel. As working life is constantly changing, well-being at work is essential for employees' ability to cope.

The development work was carried out as research-based development activities. Data was collected from the personnel related to the experience of well-being at work and the development of occupational well-being activities. A group meeting was held with the members of the well-being at work group. The data was analyzed both quantitatively and qualitatively using content analysis. The initial survey was carried out with the help of a Webropol survey. A quantitative and qualitative research method was used in the survey. The well-being at work group meeting provided more development ideas based on the answers received in the survey. In the final phase of the development work, an afternoon with the theme of well-being at work was arranged for the outpatient care personnel. The program of the event was based on the wishes expressed by the survey respondents. With the help of the Webropol survey, the target group was also asked for feedback on the discussions held in the well-being at work group and on the functions already implemented to increase well-being at work in the work unit. The feedback survey was answered anonymously.

In the target group, well-being at work was considered important. According to the respondents, key issues affecting well-being at work included, for example, team spirit, equity, and development discussions, and they hoped that the development of well-being at work would be continued regularly. The activities of the occupational well-being group will continue after the transition to the wellbeing services county. At the moment, the state of well-being at work in the work community is good, but areas for development have also been found. Highlighting the sub-areas and starting to develop them is a solution for better well-being at work.

<sup>1</sup> Keywords: occupational, well-being, togetherness, dialogue, work community,

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 TYÖHYVINVOINTI .....	9
2.1 Työhyvinvoinnin tarkasteluun liittyviä käsitteitä .....	9
2.2 Työhyvinvointi työn tekemisen tuloksena .....	10
2.3 Työhyvinvoinnin kehittämisen malleja .....	11
2.4 Yhteisöllisyys .....	12
2.5 Dialogi ja empatia työyhteisössä .....	14
3 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE SEKÄ KEHITTÄMISKYSYMYKSET .....	15
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS .....	16
4.1 Kehittämisympäristö .....	16
4.2 Aineiston keruu .....	16
4.3 Tutkimusmenetelmät .....	16
4.4 Aineiston analyysi .....	17
4.5 Eettisyys ja luotettavuus .....	17
4.6 Analyysiprosessin kulku .....	18
4.7 Työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen työyhteisössä .....	19
5 TULOKSET .....	21
5.1 Määrälliset tulokset .....	21
5.2 Laadulliset tulokset .....	26
5.3 Millaisilla toimintamalleilla voidaan kehittää työyhteisön työhyvinvointia .....	27
5.4 Miten työhyvinvointitoiminta on vaikuttanut työyhteisöön .....	28
5.5 Jatkokehitystoiveet .....	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	31
7 POHDINTA .....	35

LÄHTEET .....	39
LIITTEET .....	42

## Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kohderyhmän kokemus omasta työhyvinvoinnista.....	21
Kuvio 2. Kohderyhmän kokemus vaikuttamisesta omaan työhyvinvointiin. ....	22
Kuvio 3. Kohderyhmän kokemus työnantajan tuesta työhyvinvoinnissa.....	22
Kuvio 4. Työhyvinvointia ylläpitävät palvelut työyhteisössä.....	23
Kuvio 5. Toiveita työhyvinvointitoiminnasta.....	23
Kuvio 6. Työyhteisön toiveet työajan ulkopuolisesta toiminnasta. ....	24
Kuvio 7. Työyhteisön toiveet työhyvinvointitoiminnan ajankohdasta. ....	24
Kuvio 8. Työyhteisön halukkuus työhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi. ....	25
Kuvio 9. Vastaajien kokemus siitä, kuinka paljon tukee itse työyhteisön työhyvinvointia. ....	25
Kuvio 10. Kokemus tehdyistä työhyvinvointia tukevista toimista. ....	29
Kuvio 11. Vastaajien toiveita työhyvinvointitoiminnan kehittämisestä.....	30
Taulukko 1. Avoimissa vastauksissa esille nousevat työhyvinvointia tukevat tekijät. ....	27

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on tärkeä ja keskeinen asia työyhteisössä. Sen merkitys korostuu entisestään, kun työyhteisön toiminnassa tapahtuu yllättäviä muutoksia. Sosiaali- ja terveysala on kokenut viime vuosien koronapandemian vuoksi mullistavia ja ennenkokemattomia tapahtumia, joiden seurauksena hoitohenkilökunnan työhyvinvointi on ollut koetuksella. Opinnäytetyön tekijän työpaikka on Kuntayhtymä Kaksineuvoisen poliklinikka. Kuntayhtymä Kaksineuvoinen järjestää kaikki perusterveydenhuollon palvelut. Hyvinvointikeskus sijaitsee Kauhavalla ja hyvinvointiasemat Ylihärmässä, Alahärmässä, Korttesjärvellä ja Evijärvellä. Hyvinvointikeskukseen Kauhavalla on keskitetty lääkärin vastaanotot ja kiirevastaanotto toiminta. Muut hyvinvointiasemat toimivat hoitajavetoisesti. Infektiovastaanotto toiminta korona-aikana on järjestetty Kauhavan hyvinvointiasemalla. Muutoksia toimintamalleihin on tullut koronan vuoksi. Asia on vaikuttanut myös työtoimintamalleihin kiirevastaanotolla. Työyhteisö on joutunut sisäistämään nopeallakin aikataululla uusia asioita. Yli pari vuotta kestänyt koronapandemia on vaikuttanut moneen työyhteisöön ja myös siksi työhyvinvoinnin lisääminen on tärkeä asia työntekijöiden ja johdon kannalta. Jääskeläisen (2013, s. 25) mukaan työntekijöiden oma osallistuminen työhön on tärkeä keino ja se parantaa työhyvinvointia. Työntekijä, joka voi hyvin, työskentelee todennäköisemmin työuransa loppuun. Työntekijän kokema työhyvinvointi vaikuttaa yksilöön kokonaisvaltaisesti.

Tässä kehittämistyössä haluttiin keskittyä työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen työyhteisössä. Työyhteisön esimiehen kanssa käytiin keskusteluja aiheesta ja kysyttiin mahdollisuuksia toteuttaa työhyvinvointiin liittyvää kehittämistyötä. Työnantaja esitti ehdotuksen työhyvinvointiryhmän perustamisesta. Koska aihe kuulosti mielenkiintoiselta ja koettiin, että tällainen olisi omaan työyhteisöön tarpeellinen, päätettiin rakentaa suunnitelmaa eteenpäin. Alustavan suunnitelman mukaan tavoite oli, että työhyvinvointiryhmän toiminta tulisi jäämään pysyväksi työyhteisön toiminnaksi. Työyhteisön jokaista jäsentä kuultiin asiassa, muistaen vapaaehtoisuus. Aiheen sisältöä käytiin yhdessä esimiehen kanssa läpi, mitä se pitää sisällään ja mitä asioita tulee selvittää. Suunnitelman mukaan tehtiin kysely työyhteisölle. Kyselyn saatekirjeessä pyydettiin vapaaehtoisia ilmoittautumaan ryhmän toimintaan mukaan. Ryhmän kesken oli tarkoitus myös käsitellä kyselylomakkeiden tuloksia ja näiden pohjalta miettiä eteenpäin asioita. Ryhmän vetäjänä toimi opinnäytetyön tekijä ja esimies halusi osallistua myös aktiivisesti ryhmän toimintaan. Ryhmässä toimii kerrallaan 5–6 jäsentä. Tavoite oli, että ryhmä toimii vuodesta toiseen niin, että kaikilla olisi sovittu aika olla vaikuttamassa asioihin. Samalla

kenenkään ei tarvitsisi kokea liikaa kuormaa asiasta, kun jäsenet vaihtuisivat säännöllisin väliajoin. Ryhmän jäsenten pyytäminen mukaan oli opinnäytetyön tekijän vastuulla.

Yhdessä mietittiin, mitä aiheita ryhmässä lähdetään käsittelemään. Aluksi, oli hyvä täyttää jonkinlainen kyselylomake. Lomake tulisi käydä läpi ja löytää sen avulla kehitettäviä kohtia. Toivottavaa oli, että lomakkeet auttaisivat työyhteisöä ja oma näkemys työhyvinvoinnista tulisi esille. Tämän jälkeen oli tarkoitus sopia tapaaminen ryhmän kanssa tietyin väliajoin. Työhyvinvointiryhmällä oli myös käytettävissä vuosittainen tyhy-raha. Rahan määrä oli määritelty organisaation sisällä. Tämä mahdollisti myös konkreettisen toiminnan suunnittelun ryhmälle. Tavoista millä voi myös pitää työhyvinvointia yllä keskusteltiin avoimesti. Esille nousi myös työterveyden tärkeys ja heidän kanssaan olisi hyvä kehittää yhteistyötä. Tämä voisi olla esimerkiksi jonkinlainen työpaikkakoulutus tai vastaavanlainen pieni asia työnteon lomassa. Työhyvinvointiryhmän tavoite on kehittää työhyvinvointia. Ryhmässä toimijat saivat tuoda omia ajatuksia ja kokemuksia esiin ja näiden pohjalta ruvettiin rakentamaan jotain hyvää ja positiivista koko työyhteisön eduksi. Positiivisen lähestymistavan kautta on tarkoitus lähteä hakemaan yhteistä hyvää.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli saada säännönmukaista ja monipuolista työhyvinvointia lisäävää toimintaa organisaatioon ja lisätä työhyvinvointia päivittäiseen arkeen. Kehittämistyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa avosairaanhoidon työyksikössä sekä perustaa yksiköön työhyvinvointiryhmä, joka kehittäisi työhyvinvointia työyhteisön avustuksella.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

Kauhasen (2016, s. 21) mukaan työympäristön kuuluu olla terveellinen ja turvallinen. Hänen mukaansa tämä kuuluu perusoikeutena jokaiselle työntekijälle. Lisäksi turvalliseen työympäristöön kuuluu fyysisen turvallisuuden lisäksi se, että työyhteisö on psyykkisesti ja sosiaalisesti tasapainossa. Hän korostaa lainsäädännön tukevan tätä. Hän muistuttaa, että työhyvinvoinnin määrittäminen pystytään tarkastelemaan eri näkökulmista.

Kauhasen (2016, s. 22) mukaan Suomessa 1800-luvulla työntekijöiden suojeleminen sai alkunsa ja 1800-luvun loppupuolella lainsäädäntö astui mukaan valvontaan. Hän korostaa, että tämän päivän työturvallisuuslaki pitää tärkeänä työyhteisön oma-aloitteisuutta turvallisuuden hallinnassa. Hänen mukaansa yhteistyötä myös edellytetään työntekijän ja työnantajan kesken ja tulee muistaa myös se, että työntekijän tulee olla aktiivinen työpaikan turvallisuuteen liittyvissä asioissa. 1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön käsite työkyky ja tätä ylläpitävä toiminta, kertoo Kauhanen.

Kauhanen (2016, s. 23) toteaa, että keskeinen asia ja osa työhyvinvointia on työkyky ja se on edellytys työssä toimimiselle. Hän toteaa, että työkyky pitää sisällään eri asioita. Voimavarat ja työhön kuuluvat vaatimukset kulkevat käsi kädessä ja näiden tulee olla tasapainossa. Terveys, toimintakyky, koulutus, osaaminen, arvot ja asenteet ovat ihmisen voimavaroja Kauhasen mukaan. Hän kertoo, että työympäristö ja yhteisö kuuluvat työhön olennaisesti ja esimiestyö on myös yksi tärkeä osa työn johtamista. Työhön liittyvä työkyky kuvataan prosessina ja tähän kuuluu eri tasoja, kertoo Kauhanen.

### 2.1 Työhyvinvoinnin tarkasteluun liittyviä käsitteitä

Manka ja Manka (2016, s. 13) kirjoittavat, että työelämän toimintaympäristöön kohdistuu tällä hetkellä muutospainetta. Maailmantalouden muutos muuttaa työnteon rakenteita ja siihen liittyviä edellytyksiä. He korostavat, että organisaatiot joutuvat miettimään toimintatapojaan ja hakemaan kilpailuetua joustavuudesta, nopeudesta oman arvon lisäämiseksi. Työympäristössä ovat jatkuvat muutokset läsnä päivittäisessä työarjessa.

Mankan ja Mankan (2016, s. 41) mukaan työn imulla tarkoitetaan tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työn imu on yksi merkittävä asia työhyvinvoinnissa. Työn imuun panostaminen maksaa itsensä takaisin, kun työntekijät voivat hyvin. Tässä opinnäytetyössä

halutaan lisätä kyselyiden avulla yhteistä tahtotilaa toteuttaa asioita työpaikalla uuteen suuntaan. Manka ja Manka (2016, s. 41) kirjoittavat, että oppimisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet työpaikoilla. Suurin osa työntekijöistä kokee työpaikkansa niin, että siellä voi oppia uusia asioita koko ajan. Lisäksi (s. 80) heidän mukaansa hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen, joustava rakenteeltaan, eteenpäin pyrkivä ja turvallinen.

## **2.2 Työhyvinvointi työn tekemisen tuloksena**

Kauhanen (2016, s. 17) toteaa, että työyhteisössä on tärkeää panostaa työhyvinvointiin. Suomessa tutkimusten mukaan henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa tuottavuuteen, kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja työpaikan maineeseen. Hän kertoo, että työhyvinvointiin panostaminen maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti ja toimenpiteet, joilla edistetään työhyvinvointia saavat aikaan välittömiä ja välillisiä tulosvaikutuksia.

Jääskeläisen (2013, s. 26) mukaan nykypäivän työelämässä muutokset ovat jatkuvia. Työntekijöille voi aiheutua stressiä, lisääntynyttä sairastuvuutta, työnkuormituksen lisääntymistä sekä myös mielekkyys työntekoon vähenee. Hän toteaa, että työyhteisössä eri työntekijät voivat kokea asiat eritavoin. Kokemukset ovat siis yksilöllisiä. Työntekijöiden persoonallisuudet ovat erilaisia, joten asiat koetaan myös erinäkökulmasta ja, että työ koetaan hallittavana ja sitä ymmärretään, vaatii se työntekijän mahdollisuuden osallistua oppimiseen, kehittämiseen ja muutokseen.

Mäkikangas ym. (2017, s. 117–120) korostavat, että erilaisten kokemusten ymmärtäminen on tärkeää, koska ne näyttäytyvät työntekijälle itselleen, hänen lähiympäristölleen ja työpaikalleen eri tavoin. He muistuttavat, että työhyvinvointi ei ole vain tulos, vaan siitä seuraa myös tärkeitä asioita. Asiat voivat olla kielteisiä tai positiivisia. Työelämän muuttuessa on Mäkikankaan ym. mielestä tärkeää se, miten työntekijät voivat työelämässä. Tämä heijastuu myös elämänlaatuun, terveyteen ja organisaation menestykseen. Energisyys, omistautuneisuus ja keskittymiskyky vaikuttavat Mäkikankaan ym. mukaan siihen, että työntekijät ovat tuottavampia ja uusiutumiskykyisempiä.

### 2.3 Työhyvinvoinnin kehittämisen malleja

Jääskeläinen (2013, s. 33–34) toteaa, että perinteinen lähestymismalli on työstressin vähentäminen ja työhyvinvointiin löytyy erilaisia strategioita eri maista. Työstressin vähentämiseksi on olemassa kolmentasoisia keinoja mm, työntekijän tukeminen, organisaation ja työntekijän yhteistyö ja organisaation vastuu. Hän kertoo, että nämä eri kohdat voivat muun muassa pitää sisällään työn uudelleen suunnittelua, päätöksen tekoon osallistumista, ihmissuhteita parantavia toimia ja rooleja selkeyttäviä asioita. Hänen mukaansa kehittämisessä yleensä on tärkeää se, että työntekijä on aktiivisesti mukana ja häntä rohkaistaan kehityksessä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi Suomi on kärkimaita ja kehittämis- ja tutkimustyötä on tehty jo 1990-luvulta saakka, kertoo Jääskeläinen.

Manka ja Manka (2016, s. 95) esittävät, että työhyvinvoinnin tämänhetkinen tilanne tulee selvittää työyhteisössä, ennen uuden aloittamista. Selvittämiseen käytettyjä toimintamalleja voivat olla kyselylomakkeet, haastattelut ja itsearviointi. Heidän mukaansa merkkejä työhyvinvoinnin puutteesta voivat olla sairauspoissaolot, työtapaturmiin liittyvät maksut, vaihtuvuus ja varhaiseläke. Puutteet hyvinvoinnista voi myös muuttaa euroiksi, jolloin niiden tärkeys tulee paremmin esiin. Kirjoittajat muistuttavat, että tulee nostaa esiin myös investoinnit, joita käytetään henkilökunnan eduksi. Näitä ovat mm. koulutukset, työterveyshuollon palvelut ja tyhy- ja virkistystoiminta. Säännöllisin väliajoin tulee selvittää, onko saavutettu hyötyä tai onko tarvetta lisätä palveluja, jotta työntekijät voisivat paremmin.

Sosiaali- ja terveysministeriö (i.a) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jotka muodostuvat eri osa-alueista. Osa-alueet ovat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan lisätä mm motivoivalla johtamisella. Hyvällä ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla on myös lisäävä vaikutus työhyvinvointiin. Työntekijöille ja esimiehelle kuuluu työhyvinvoinnin edistäminen. Jokainen yksilö voi vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Perko (2017, s. 37) kertoo väitöskirjassaan, että esihenkilön käyttäytyminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin.

Manka ja Manka (2016, s. 96–97) toteavat, että työhyvinvointisuunnitelman avulla voidaan lähteä parantamaan työyhteisön hyvinvointia ottamalla työntekijät mukaan kehitykseen. Tapaamisissa tulisi keskittyä enemmän siihen, mikä lisää hyvinvointia työpaikalla. Keskusteluiden avuksi on olemassa erilaisia kuviokaavakkeita. Suunnitelma ei pelkästään takaa, että

toimenpiteitä alettaisiin ottaa käytäntöön mukaan, vaan tilannetta tulee seurata tietyin väliajoin työpaikalla. Jokaisella työyhteisöllä on oma näkökulma ja kriteeri millä seurata kehitystä.

Työterveyslaitoksen (2016, s. 21) mukaan muutostarpeen tunnistaminen työnantajan ja työntekijöiden näkökulmasta on lähtökohta, josta edetään eteenpäin. Tämän jälkeen tulee nykytilan analyysi, uudistaminen, uudet toimintatavat ja projektin päättäminen. Työterveyslaitoksen ohjeistuksessa muistutetaan, että aina tulisi muistaa se, että kehittäminen ei saa päättyä mihinkään tiettyyn projektiin vaan sitä tulee jatkaa eteenpäin ja sisäistää uusia toimintamalleja.

Laineen (2013, s. 28) mukaan työhyvinvointivastuun tarkastelua voidaan tarkastella eri näkökulmista. Näitä ovat juridinen, moraalieettinen ja yhteiskunnallinen näkökulma. Laine muistuttaa, että työnantajan on lainsäädännöllisesti huolehdittava työntekijän työturvallisuudesta ja terveydestä työstä. Laine kertoo myös, että juridiset vastuut on määritelty työturvallisuuslaissa. Juridinen vastuu määrittelee työyhteisössä työhyvinvoinnin hoitamisen ja kehittämisen.

## 2.4 Yhteisöllisyys

Lampisen ym. (2013, s. 71) mukaan yhteisöllisyys on käsite, jonka arvo on noussut voimakkaasti vuosien aikana. Yhteisöllisyys työyhteisössä korostuu työssä käytetyn ajan lisääntymisenä. Lampinen ym. kertovat, että työelämän yhteisöllisyys tukee ihmisten kanssakäymistä, välittämistä, hyvinvointia, terveyttä ja tuloksellisuutta. Yhteisöllisyyden määrittely ei ole yksiselitteistä. Yhtä ainoaa tulkintaa ei ole. Henkilön identiteetti vaikuttaa yhteisön identiteettiin. Lampisen ym. (s. 78) mukaan yhteisöllisyyttä kuvataan seuraavanlaisesti; me-henki, ryhmäkoheesio, sosiaalisen identiteetin ja sosiaalisen solidaarisuuden käsite. He huomauttavat, että kun yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus lisääntyy, vaikuttaa se sosiaaliseen pääomaan. Tunne yhteisöllisyydestä lisää sitoutuneisuutta, työtyytyväisyyttä työhyvinvointina ja laatuna.

Mankan ja Mankan (2016, s. 148) mukaan yhteisöllisyydessä vastavuoroisuutta myös edellytetään esimieheltä ja työntekijältä. He kertovat, että alaitaito-sana on muutettu ja siihen on sisällytetty altruismi eli toisten auttaminen, tunnollisuus, kansalaisaktiivisuus, reilu peli ja sovinollisuus. Heidän mielestään sana työyhteisötaito kuvaa paremmin uudistuvaa aikakautta. Työyhteisötaitoihin kuuluvia asioita ovat mm; perustehtävän tekeminen, omasta osaamisesta huolehtiminen, reiluus, kohteliaisuus, tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksipyyttäminen.

Aktiivinen auttaminen työyhteisössä, toisen työn kiinnostaminen ja arvostaminen kuuluvat myös näihin. Manka ja Manka muistuttavat, että yhteistyö, palautteen antaminen ja pyytäminen, mielipiteiden ilmaisu ja myönteisen ilmapiirin edistäminen kuuluvat yhteisöllisyyteen. Kaikilla näillä toimilla voidaan vaikuttaa työhyvinvoinnin tunteeseen.

Työterveyslaitoksen (2016, s. 13–15) mukaan työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu jokaiselle työyhteisössä toimivalle. Työnantajan tuella ja panostuksella on suuri merkitys. Työhyvinvointia tukevia toimia ovat hyvä johtaminen ja laadukas esimiestyö (s. 13). Työyhteisöt, jotka ovat innostavia avun ja tuen antaminen on vastavuoroista. Työyhteisössä vallitsee luottamus ja keskinäinen arvostus. Myös erilaiset monipuoliset työtehtävät (s. 15) lisäävät työntekijälle innostumista työhön liittyviin asioihin. Nämä edelle mainitut asiat myös vähentävät leipääntymistä työhön.

Vänskä (2022, s. 18) toteaa työhyvinvoinnin olevan monen tekijän summa. Hän sanoo hyvinvointitekijöihin kuuluvan yksilön, ryhmän, työn, esimiehen ja organisaation. Työhyvinvoinnin yksiselitteinen määrittely on Vänskän mukaan haasteellista. Yksilön ajatus ei välttämättä ole yhtenevä yhteiskunnan määrittelyn kanssa. Hän toteaa, että työhyvinvointi koostuu ammattitaitoisten työntekijöiden turvallisesta, terveestä ja tuottavasta työstä, joita tehdään hyvin hoidetussa organisaatiossa.

Larjovuori ym. (2021, s. 11) toteavat työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavan paljon se, kuinka paljon hän pystyy itse vaikuttaa työhönsä ja työpaikalla oleviin asioihin. He muistuttavat, että jos työpaikalla kaikkeen tarvitaan ensin lupa, heikentää se autonomista kokemusta ja työhyvinvointia. Kun autonomian kokemus lisääntyy vaikuttaa se myös työntekijän työhyvinvointiin.

Työterveyslaitoksen (2016, s. 6) mukaan työhyvinvointi esiintyy työntekijän työhön paneutumisena, yhteistyönä, joka toimii ja se heijastuu laatuun ja tuloksellisuuteen. Työhyvinvointia ei pidetä pysyvänä vaan se muuttuu eri tilanteissa työpaikoilla. Työterveyslaitos sanoo, että hyvinvoiva henkilöstö tulee olemaan organisaatiossa voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa myös yrityksen / organisaation kilpailukykyyn ja kuvaan millainen työnantaja on.

Juutin ja Salmen (2014, s. 109) mukaan ”tangoon tarvitaan aina kaksi”. Kyseiseen sanontaan tarvitaan kuitenkin paljon muutakin. Tarvitaan yhteiset sovitut askeleet, musiikki ja harjoittelua. Lisäksi Juutin ja Salmen mukaan halu oppia on tärkeä osa tilannetta. Heidän mukaansa vaikeutena voi olla nykyisissä organisaatioissa se, että samanaikaisesti ”soitetaan” niin

montaa muutakin eri tyyliä. Yhteistyön tärkeys ja halu tehdä yhteistyötä nousee avain asemaan.

## 2.5 Dialogi ja empatia työyhteisössä

Loppela (2019) kirjoittaa, että dialogista käydään paljon keskusteluja, mutta käytännön tasolla sitä käytetään vähän. Dialogia käytetään synonyymi sanana keskustelulle, vaikka ne eroavat toisistaan monin eri tavoin. Hänen mukaansa hyvä vuorovaikutus voi parhaimmillaan kehittyä monista eri vaiheista. Näitä ovat vaikuttaminen, puhuminen, perinteinen keskustelu ja dialogi myös käytännön tasolla. Hän korostaa, että tärkeää olisi ymmärtää toisenlaisia näkökulmia, nähdä uusia vaihtoehtoja ja tekemään valintoja erilaisista vaihtoehdoista. Asioiden luova yhdistäminen on myös tärkeää. Dialogia työyhteisössä tulee käyttää niin johtamisessa kuin työntekijöiden ja muiden ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa. Työhyvinvointi ja työmotivaatio vahvistuu dialogin avulla, kertoo Loppela.

Puustinen (2013, s. 10–11) kertoo, että palautteen saaminen on yksi tärkeä osa motivoivaa työtä ja se lisää työtyytyväisyyttä. Hän kertoo, että työyhteisössä työtovereiden riittämätön palaute alentaa työtyytyväisyyttä. Tärkeää on myös esihenkilön/johtajan osoittama arvostus, koska se lisää työtyytyväisyyttä. Hänen mukaansa hoitotyössä myös tunne hyvästä hoidosta lisää tyytyväisyyttä.

Paakkanen (2022, s. 62) toteaa, että työpaikka parhaassa tapauksessa tukee työntekijän hyvinvointia. Tästä syntyy vahvistava kierre ja työntekijä, joka näkee hyvää ympärillään vahvistaa se muita vaikutuksia. Hänen mukaansa aikuinen viettää suuren osan valveillaolostaan töissä, joten työn vaikuttavuus terveyteen on iso osa sitä. Hyvinvointia vahvistaa myös kokemus empatiasta ja myötätunnosta. Empatia vie myös eteenpäin organisaation vaikeissa tilanteissa. Hän kertoo, että työyhteisö, jossa koetaan empatiaa, se kannattelee vaikeiden hetkien yli ja auttaa palautumaan. Hänen mukaansa tämä myös muistuttaa auttamisesta, anteeksi antamisesta ja kiittämisestä työyhteisössä.

### **3 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE SEKÄ KEHITTÄMISKYSYMYKSET**

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli saada säännönmukaista ja monipuolista työhyvinvointia lisäävää toimintaa organisaatioon ja lisätä työhyvinvointia päivittäiseen arkeen, sillä työhyvinvointi on merkityksellistä niin organisaatiolle kuin henkilöstölle. Kehittämistyön tavoitteena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa avosairaanhoidon työyksikössä sekä perustaa yksiköön työhyvinvointiryhmä, joka kehittäisi työhyvinvointia työyhteisön avustuksella.

Kehittämistyön kehittämiskysymykset;

1. Millainen kokemus työntekijöillä on yksikön työhyvinvoinnista?
2. Millaisilla toimintamalleilla voidaan kehittää työyhteisön työhyvinvointia?
3. Miten työhyvinvointitoiminta on vaikuttanut työyhteisöön?

## 4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Kehittämisympäristö

Kehittämistyön toimintaympäristönä on Kuntayhtymä Kaksineuvoinen avosairaanhoito. Avosairaanhoidossa työskentelee moniammatillinen tiimi. Avosairaanhoitoon kuuluvat sairaanhoitajat, sihteerit, diabeteshoitajat, psykiatriset sairaanhoitajat, päihdehoitaja, haavahoitaja ja jalkahoitaja. Yhteismäärä on 43 henkilöä. Yhteistyö tahona mietittiin työterveyshuollon osallisuutta työhyvinvoinnin/työhyvinvointiryhmän tukena. Tämä kuitenkin unohdettiin lisäkustannusten vuoksi. Oma työyksikkö oli myös yhteistyötahona työtä tehdessä. Kehittämistyön tavoitteena oli perustaa työhyvinvointiryhmä, joka huolehtisi vuosittain työhyvinvointitoiminnasta.

### 4.2 Aineiston keruu

Kehittämistyö oli kvalitatiivinen eli laadullinen ja osittain kvantitatiivinen eli määrällinen. Aineiston keruumenetelmä oli kysely työyhteisössä, joka toteutettiin toukokuussa 2022 sähköisellä Webropol-lomakkeella. Saatekirjeessä myös kerrottiin työyksikköön perustettavasta työhyvinvointiryhmästä ja pyydettiin ryhmään osallistujia ilmoittautumaan sähköpostin kautta. Kyselyyn vastaaminen oli vastaajille vapaaehtoista. Siihen kuitenkin saatteessa kannustettiin vastaamaan, jotta voitaisiin vaikuttaa oman työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kyselyihin vastattiin anonyymeina. Vastaajille esitettiin pääosin strukturoituja kysymyksiä ja muutama avoin kysymys. Kyselyssä selvitettiin vastaajien mielipiteitä työhyvinvoinnista ja toiveita työhyvinvointiin. Lisäksi työyhteisölle toteutettiin palautekysely alkuvuodesta 2023, jossa haettiin vastauksia siihen, miten työyhteisö koki tyhy-päivän ja työhyvinvointiryhmässä esille nostetut asiat. Palautekysely oli monivalintainen.

### 4.3 Tutkimusmenetelmät

Vastausten sisältöä analysoitiin sekä laadittiin määrällisistä vastauksista prosentuaalisia jakaumia. Tärkeää oli selvittää, minkälaisia tapoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi nähdään avosairaanhoidossa tärkeimpinä eli mitkä saavat eniten painoarvoa. Avointen vastausten kautta haettiin uusia ajatuksia ja ehdotuksia erilaisista toimintamalleista. Tämän jälkeen muodostettiin työhyvinvointiryhmä. Aluksi oli tarkoitus käyttää SWOT-analyysiä, mutta aivoriihi

muotoutui sopivammaksi. Työhyvinvointiryhmässä käytettiin aivoriihi menetelmää. Innokylä (i.a) kertoo, että aivoriihi on menetelmä, joka on luova ongelmaratkaisu menetelmä. Pääperiaatteena on, että määrä tuottaa laatua.

Toikon ja Rantasen (2009, s. 16) mukaan kehittäminen pyrkii muutokseen ja sillä tavoitellaan parempaa tai tehokkaampaa toteutustapaa kuin aikaisemmin on ollut. Muutos pyrkii eteenpäin, jolloin asiat voivat muuttua määrällisesti, laadullisesti ja rakenteellisesti. Rakenteet ja prosessit voivat myös olla kehittämisen kohde.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Kyselyn jälkeen analysoitiin vastauksia. Avoimista kysymysvaihtoehdoista nostettiin sanoja, jotka toistuvat useasti. Tämän jälkeen tavoitteena oli työhyvinvointiryhmän kanssa kokoontua ensimmäisen kerran jo kevään aikana. Tavoiteaika oli toukokuu, mutta kesälomat ja muutto uuteen terveyskeskukseen muuttivat tilannetta. Ensimmäinen tapaaminen oli lokakuussa 2022. Ryhmässä mukana oli 6 toimijaa. Ensimmäisessä kokouksessa käytiin myös kyselyssä esiin tulleita asioita läpi ja tarkoitus oli yhdessä miettiä työhyvinvointia tukevan toiminnan järjestämiseen liittyviä vaihtoehtoja. Opinnäytetyön tekijä vastasi aivoriihen toteutuksesta kokouksessa. Aluksi ryhmänjäsenille tuotiin kirjallisena yhteenvetona kyselyssä nousseita työhyvinvoinnin kehittämiskohteita. Ryhmän jäsenille annettiin ratkaistavaksi millä keinoin työhyvinvointia voitaisiin kehittää kyseisessä yksikössä. Tämän jälkeen ryhmän jäsenet saivat vapaasti kertoa omia ajatuksiaan ja tuntemuksiaan. Opinnäytetyön tekijä kirjasi ryhmän ajatukset. Ryhmässä nousi esiin hyvin erilaisia näkemyksiä, mutta näistä saatiin yhdessä koottua tärkeimmät kehittämisen kohteet, joita kohti pyrittiin. Vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti niin, ettei ketään vastaajaa tunnistettu. Esiin tulleiden asioiden jälkeen, oli hyvä jatkaa kehittämistyötä eteenpäin. Suunnitelman mukaan, tyhy-raham käyttö toteutettiin joulukuulla ryhmän yhdessä valitsemaan kohteeseen.

#### **4.5 Eettisyys ja luotettavuus**

Kohonen ym. (2019, s. 7) kertovat, että Suomessa kaikissa tieteenaloissa tutkijaa ohjaa eettiset periaatteet. He korostavat, että tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Perustuslakiin liittyvät oikeudet kuuluvat kaikille. Näitä ovat oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen. Liikkumisvapaus,

uskonnonvapaus, sananvapaus, omaisuuden suoja ja oikeus yksityiseen kuuluvat myös näihin. Kohonen ym. toteavat, että tutkijan tulee kunnioittaa aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja luontoa. Tutkimus tulee toteuttaa niin, että siitä ei aiheudu haittaa tutkittavalle. Kohonen ym. (s. 14) toteavat, että tutkijalla on aina vastuu tutkimuksen eettisyydestä. Tutkimussuunnitelmassa on hyvä ottaa huomioon eettiset riskit ja suunnitella toiminta haittojen ja vahinkojen välttämiseksi.

Toikon & Rantasen (2009, s. 158) mukaan tutkimustuloksille ominaista on se, että ne eivät perustu yhteen tutkimusprosessiin vaan tietoa on haettu laajemmin. Uudelle tiedolle ominaista on se, että sen pätevyystä käydään keskustelua eri yhteyksissä ja ympäristöissä. Uskottavuus on yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri. Toikon ja Rantasen mukaan, tästä näkökulmasta on tärkeää, että tutkija tarkastaa vastaako hänen käsityksensä ja tulkinnat myös tutkittavien käsityksiä.

Vilka (2021, s. 194) kertoo, että luotettavuuden heikentymiseen voivat vaikuttaa useat asiat. Erehdyksiä tai virheitä voi olla esimerkiksi, jos vastaaja vastaa tai ymmärtää asian toisin kuin tutkija. Hän muistuttaa, että tutkija tutkimuksessaan tekee kannanoton virheisiin. Hänen mukaansa tutkimustuloksia tarkastellessa epäkohtiin tulee kiinnittää huomiota ja tarkastella jatkossa, mistä epäkohdat johtuvat. Luotettavuus ja pätevyys tutkimuksessa tekevät kokonaisluotettavuuden.

Kettunen ym., (2019, s. 7) kertovat, että kehittämistyö tulee myös tarkistaa plagiaatintunnistusjärjestelmässä. Tämän jälkeen työ menee tarkastajille arvioitavaksi. Kehittämistyössä jos julkaistaan artikkeleita, tulee myös nämä laittaa plagiaatintunnistusjärjestelmään. Järjestelmää käytetään alkuperäisyyden tarkistamiseen, sekä lisäksi apuvälineenä ohjaukseen Kettusen ym., mukaan.

#### **4.6 Analyysiprosessin kulku**

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 83) toteavat, että laadullisen tutkimuksen yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat kysely, havainnointi, haastattelu ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. Näitä edellä mainittuja tapoja voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti rinnakkain tai yhdisteltynä tutkittavan ongelman ja resurssien mukaan. Kun tutkitaan selvää orientoivaa käyttäytymistä, on kysymiseen perustuva menetelmä sopivin. Jos tutkimuskohteena on vuorovaikutuskäyttäytyminen, havainnointi on silloin aineistonkeruumenetelmänä tarkoituksenmukaisin.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 72) kertovat, että laadullista ja määrällistä tutkimusta usein kuvataan vastakkainasettelulla. Näin on kuvattu jo pitkään, perinteen syntyhetkistä lähtien kirjoittajien mukaan. Onko esitetyt vastakkainasettelut kuitenkin toisiaan poissulkevia asioita vai voisiko ne täydentää toisiaan. Tähänkään ei yksiselitteistä vastausta ole. Kriittisen teorian mukaan vastakkainasettelu on teoriaa täydentävää, mutta toisesta näkökulmasta taas ei. Pehmeä tutkimus on vaihtoehto silloin, jos on jäykkiä tutkimusrakenteita.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 78) kertovat, että Mixed methods research- lähestymistapa (MMR) käsittelee laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistämistä. Tämä lähestymistapa tuo paremmin ymmärrystä tutkimusongelmiin kuin vain jompikumpi vaihtoehto. Lisäksi tämä lähestymistapa mahdollistaa sellaisten tutkimusongelmien asettamisen, joihin yksinään laadullinen tai määrällinen tutkimus ei pysty yksinään. MMR ei toki poista kahtiajakoa, mutta se hylkää vastakkainasettelun. Tässä lähestymistavassa ei toki kielletä sitä, etteikö sellaisia tutkimusongelmia ole, joiden selvittämiseen sopii ainoastaan jompikumpi lähestymistapa.

#### **4.7 Työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen työyhteisössä**

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 84) mukaan kyselyn ja haastattelun idea on hyvin yksinkertainen. Kun haluamme tietää, mitä ihminen tuntee ja ajattelee, tulee asiaa kysyä häneltä. Työhyvinvoinnin tilannetta lähdettiin selvittämään Webropol-kyselyllä. Kyselylomake tehtiin mukaillen kehittämiskysymyksiä. Kyselyssä oli mukana myös avoimia kysymyksiä. Aluksi kyselyyn pyydettiin vastaamaan muutamia esitestausihmisiä, jotta selviäisi lomakkeen helppokäyttöisyys vastaamiseen ja teknisiin asioihin. Tämän jälkeen kyselylomakkeen katsoi vielä esihenkilö, joka antoi luvan lähettää kyselylomakkeen vastaajille. Saatekirjeen myötä kysely lähetettiin vastaajille. Vastaaminen oli vapaaehtoista. Saatekirjeessä pyydettiin myös vapaaehtoisia innokkaita työhyvinvointiryhmään haluavia ilmoittautumaan. Työhyvinvointiryhmään osallistuminen on vapaaehtoista. Toukokuussa 2022 kysely lähetettiin vastaajille. Kyselyyn oli aikaa vastata 2 viikkoa. Kerran lähetettiin muistutusviesti vastaamisesta. Työhyvinvointiryhmän ensimmäinen tapaaminen oli lokakuussa 2022.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 117) kertovat, että sisällönanalyysillä voidaan analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti dokumentteja. Dokumentit tulee ymmärtää tässä merkityksessä väljästi mm kirjat, päiväkirjat, artikkelit, kirjeet, haastattelut, keskustelu, dialogi, raportit ja

kaikki, jotka ovat kirjalliseen muotoon tuotettuja materiaaleja voidaan pitää dokumenttina. Sisällönanalyysia voidaan käyttää myös, kun tutkitaan strukturoimatonta aineistoa.

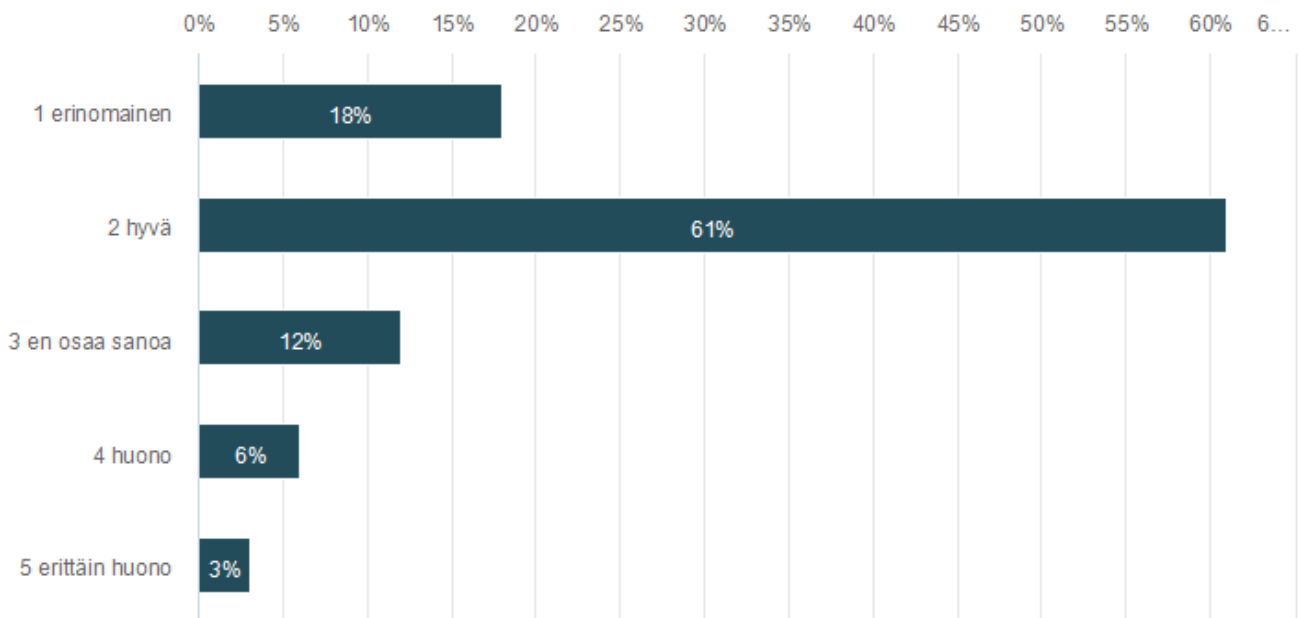
Tuomi ja Sarajärvi (2009, s. 108–110) kertovat yksikön määrittämisen ohjaavan tutkimustehtävää ja aineiston laatua. Aineiston redusoinnissa avataan kirjoitettu haastattelu, havainnointi tai jokin muu aineisto eli ensimmäinen vaihe on pelkistäminen eli karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi pitää sisällään tiivistämistä ja asioiden pilkkomista eri osiin. Voidaan esimerkiksi samalla värillä alleviivata samaa kuvaavat ilmaukset. Näin etsitään tutkimustehtävään alkuperäisilmaukset ja niitä kuvataan pelkistetyllä tavalla. Pelkistetyt asiat ja ilmaukset laitetaan allekkain paperille. Pelkistämisen jälkeen tulee asioiden ryhmittely. He korostavat, että analyysin aloituksesta tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lausuma, lause tai jokin muu kokonaisuus. Aineisto käydään tarkasti läpi ja etsitään samankaltaisuuksia. Samoja asioita kuvaavat asiat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään eri luokiksi ja näistä muodostuvat alaluokat. Nimike luokille tulee sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Yläluokat muodostuvat alaluokkia yhdistävistä käsitteistä ja pääluokka yhdistää yläluokkia kirjoittajien mukaan.

## 5 TULOKSET

Kysely lähetettiin yhteensä 46 vastaajalle avosairaanhoidossa eli  $n = 46$  ja kyselyyn vastanneiden kokonaismäärä oli 33. Vastausprosentti oli 72 %. Vastaajia pyydettiin vastaamaan työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä, joita olivat yksilö ja monivalintakysymykset. 72 % vastausprosentti on hyvä ja luotettava, koska suurin osa kyselyn saaneista vastasi kyselyyn.

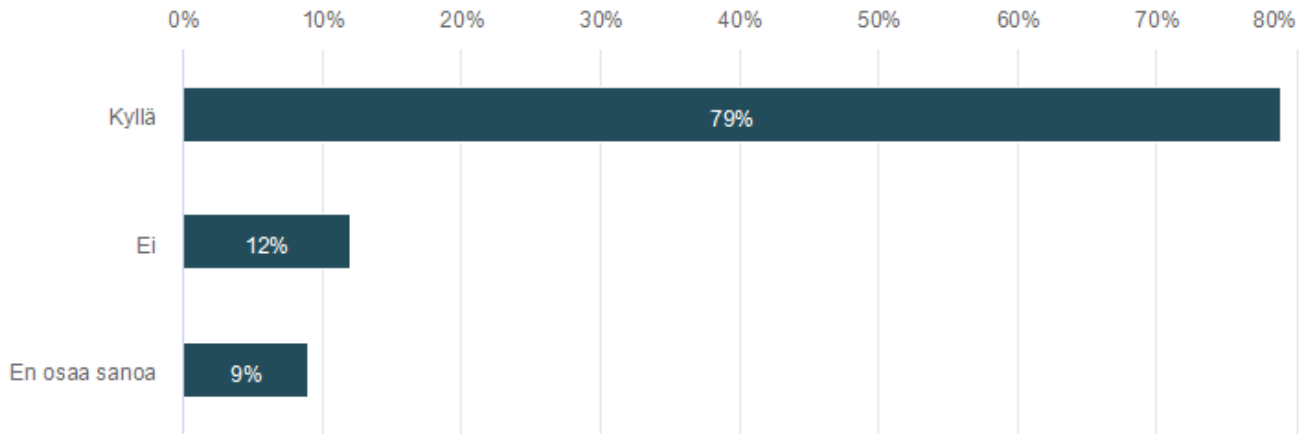
### 5.1 Määrälliset tulokset

Kysymyslomakkeen alussa pyydettiin arvioimaan omaa työhyvinvointia (Kuvio 1). Vastaajilla oli viisi vaihtoehtoa, joista sai valita itselleen sopivimman. 18 % vastaajista piti omaa työhyvinvointia erinomaisena. 61 % koki sen olevan hyvä. 12 % vastaajista eivät osanneet sanoa. 4 % koki työhyvinvoinnin olevan huono ja 3 % koki sen erittäin huonoksi.



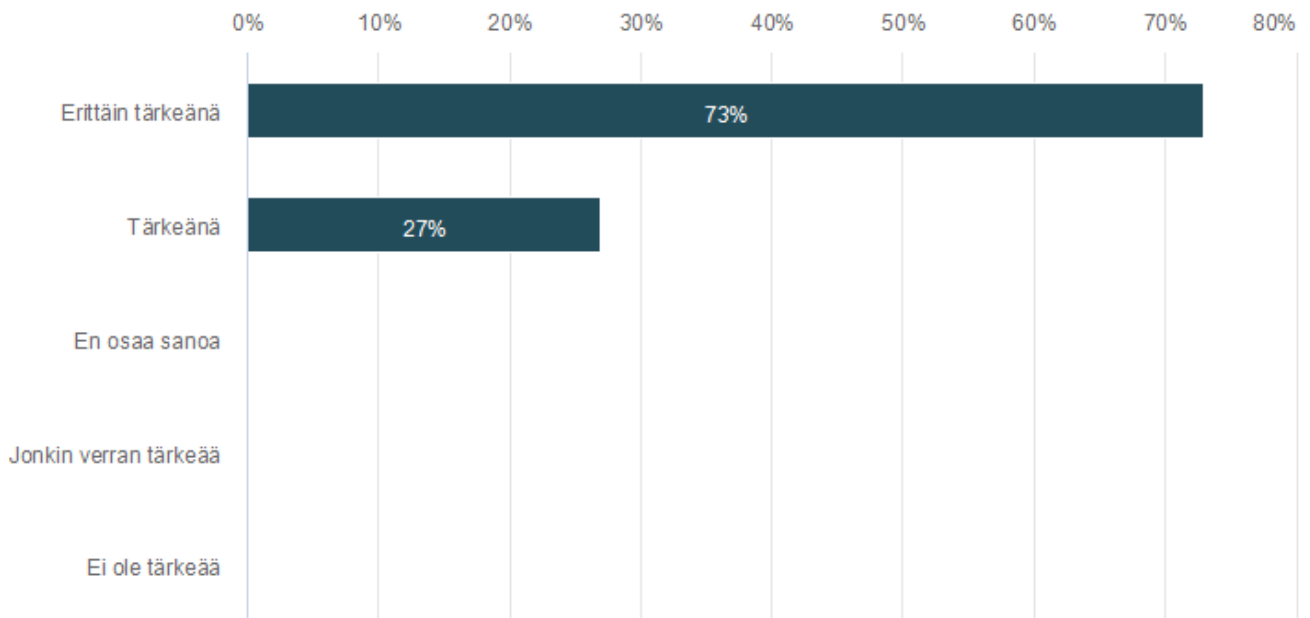
Kuvio 1. Kohderyhmän kokemus omasta työhyvinvoinnista.

79 % vastanneista koki voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa (Kuvio 2). 12 % vastanneista koki, että eivät voi vaikuttaa itse työhyvinvointiin ja 9 % vastanneista eivät osanneet kertoa mielipidettään.



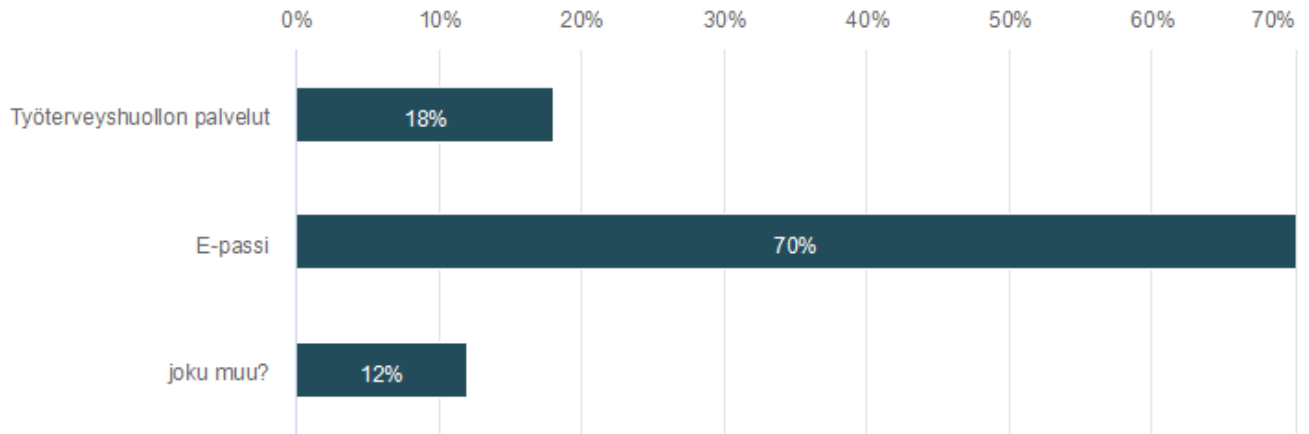
Kuvio 2. Kohderyhmän kokemus vaikuttamisesta omaan työhyvinvointiin.

Työnantajan työhyvinvoinnin tukemista piti erittäin tärkeänä 73 % vastanneista ja tärkeänä 27 % vastanneista (Kuvio 3). Muihin vaihtoehtoihin ei tullut vastauksia.



Kuvio 3. Kohderyhmän kokemus työnantajan tuesta työhyvinvoinnissa.

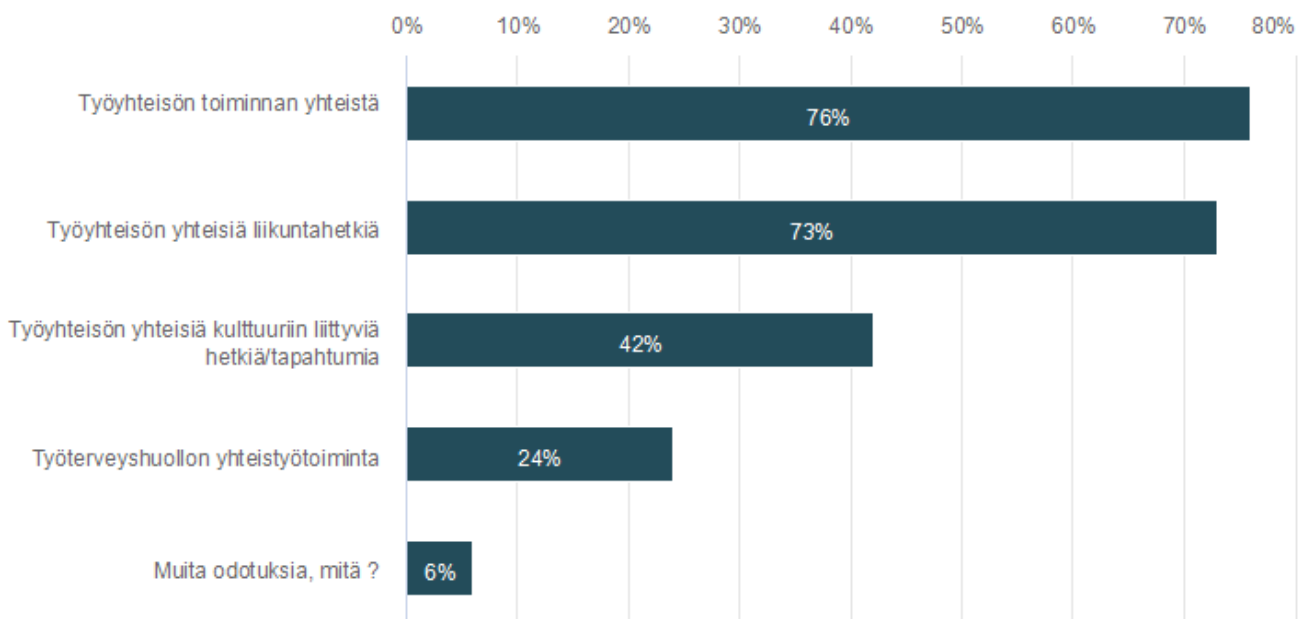
Kyselyssä tiedusteltiin myös käytössä olevista palveluista, joita työpaikalla käytetään työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Vastanneista 18 % vastasi työterveyshuollon palveluiden olevan tärkeitä (Kuvio 4). 70 % vastanneista koki, että myös henkilöstöetu (E-passi) on tärkeää. Vastanneista 12 % koki, että kumpikaan näistä vaihtoehdoista ei tue hyvinvointia.



Kuvio 4. Työhyvinvointia ylläpitävät palvelut työyhteisössä.

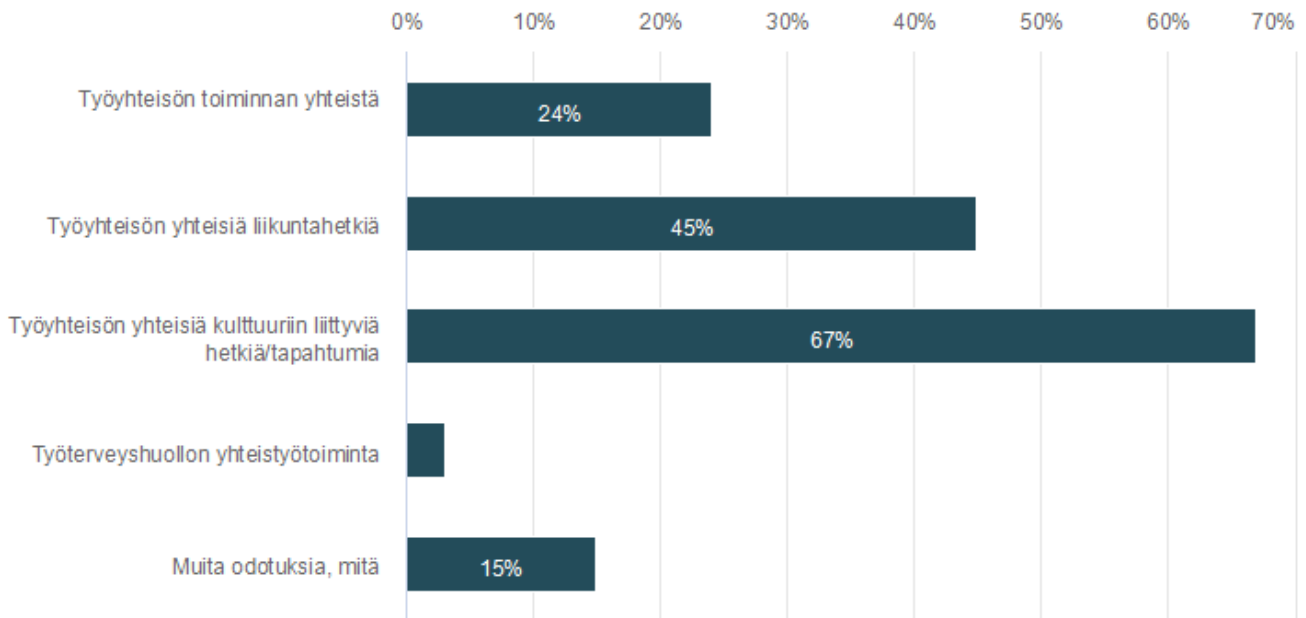
Kyselyssä seuraavana kohtana oli avoin kysymys, johon vastaaja sai omin sanoin kertoa ajatuksensa siitä, miten työnantaja voi tukea tulevaisuudessa työhyvinvointia. Vastauksia ja ajatuksia nousi avoimeen kohtaan hyvin esiin. Vastauksista nousi esiin yhteistyön merkitys ns. me-henki, koulutusmahdollisuudet, kehityskeskustelut ja tyhy-päivät.

Kyselyssä kysyttiin myös toiveita työhyvinvointitoiminnasta (Kuvio 5). Kysymysvaihtoehtoihin sai valita useamman vaihtoehdon ja tämä käy myös ilmi vastauksista. Suosituin vaihtoehto oli yhdessä toteutettava toiminta. Liikunta- ja kulttuurihetket sekä työterveyshuollon yhteistyö saivat kannatusta. Myös lisäkoulutusmahdollisuuksia toivottiin.



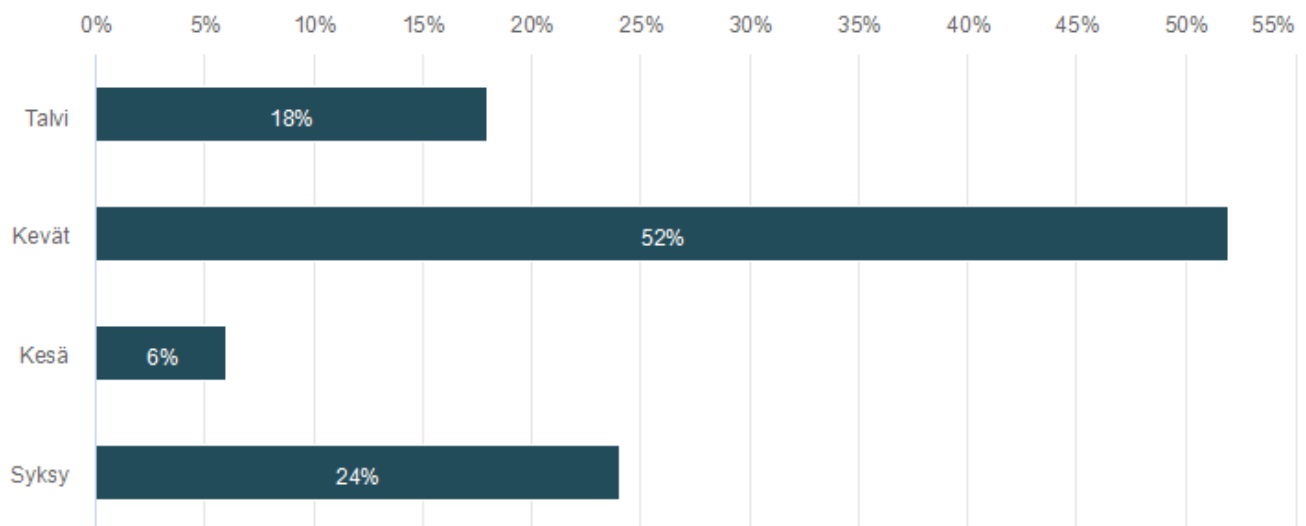
Kuvio 5. Toiveita työhyvinvointitoiminnasta.

Lisäksi kyselyssä tiedusteltiin mielipiteitä työyhteisön yhteisestä tekemisestä työajan ulkopuolella (Kuvio 6). Myös tähän kysymykseen pystyi valitsemaan useamman vaihtoehdon. Eniten vastauksia sai yhteinen tekeminen kulttuurin parissa. Osa vastaajista koki, että työ ja vapaa-aika tulee pitää erillään. Myös palautuminen koettiin tärkeänä.



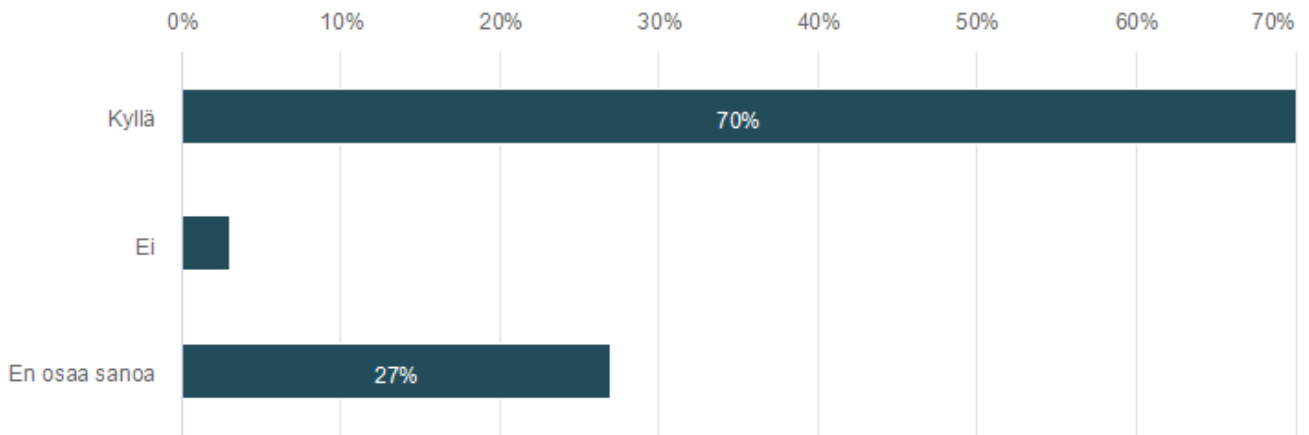
Kuvio 6. Työyhteisön toiveet työajan ulkopuolisesta toiminnasta.

Lisäksi kysyttiin toiveita työhyvinvointitoiminnan ajankohdasta (Kuvio 7). 52 % vastasi kevään olevan paras aika toiminnalle. 24 % oli syksyn kannalla ja 18 % kannatti talvea. Vain 6 % vastaajista kannatti kesää.



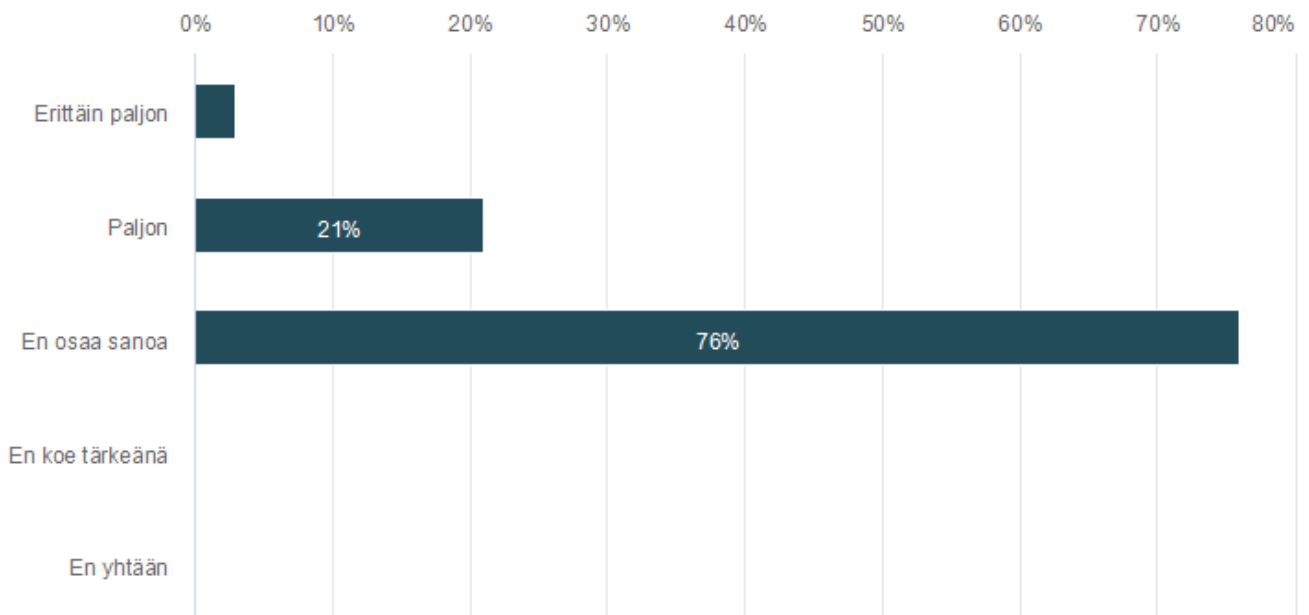
Kuvio 7. Työyhteisön toiveet työhyvinvointitoiminnan ajankohdasta.

Kyselyssä tiedusteltiin myös työyhteisön halukkuutta kehittää työhyvinvointitoimintaa (Kuvio 8). 70 % vastanneista oli valmiita kehittämään työhyvinvointitoimintaa, 27 % ei osannut vastata ja 3 % vastanneista eivät olleet halukkaita kehittämään toimintaa.



Kuvio 8. Työyhteisön halukkuus työhyvinvointitoiminnan kehittämiseksi.

Seuraavaksi kysyttiin kuinka paljon vastaajat itse tukevat työyhteisön työhyvinvointia. Suurimaksi osaksi (76 %) vastaajat eivät osanneet kertoa mielipidettään. 21 % vastaajista koki vaikuttavansa paljon työyhteisön työhyvinvointiin ja erittäin paljon 3 % vastaajista.



Kuvio 9. Vastaajien kokemus siitä, kuinka paljon tukee itse työyhteisön työhyvinvointia.

## 5.2 Laadulliset tulokset

Työhyvinvointiin liittyvässä kyselyssä käsiteltiin avoimena kysymyksenä työhyvinvoinnin merkitystä vastaajalleen itselleen (Taulukko 1). Vastaaja on saanut kirjoittaa asioita, jotka tuntuivat itsestä tärkeälle. Avoimissa vastauksissa kuvailtiin muun muassa seuraavanlaisia asioita; Työssä jaksaminen, työn mielekkyys, hyvä työyhteisö, työhön vaikuttavuus, koulutuksen mahdollisuutta ja työn arvostus.

Vastaajat vastasivat avoimeen kysymykseen parhaista keinoista työhyvinvoinnin kehittämiseen olevan muun muassa seuraavanlaisia; avoimuus, asioiden läpi käymisen tärkeys, työyhteisön me-henki, yhteisöllisyys, palautteen saaminen, hyvä johtaminen, tasapuolinen kohtelu, joustavuus työajoissa, riittävä tiedonkulku, kuuntelemisen taito ja oman mielipiteen julki tuominen.

Laadullisen aineiston analyysi aloitettiin siirtämällä Webropol-kyselyssä olleet avoimet kyselyt Word-pohjalle. Tämän jälkeen vastaukset tulostettiin ja tuloksia alettiin käymään läpi useita kertoja. Apuna käytettiin korostamista alleviivauksella. Samanlaisia asioita ja käsitteitä pelkistettiin ja luokiteltiin. Tässä kehittämistehtävässä nousi esiin analyysin luokittelun mukaan työhyvinvointiin tärkeiksi koettuja asioita. Kyselystä nousi esiin selkeästi 13 alaluokkaa, jotka jaoteltiin kolmeen yläluokkaan. Yläluokkia olivat organisaation työhyvinvointia tukeva toiminta, työyhteisön henkinen hyvinvointi ja työn johtaminen organisaatiossa. Organisaation työhyvinvointia tukevan toiminnan muodostivat koulutus, kehityskeskustelut, tyhy-toiminta ja työnhallinta. Toiseen yläluokkaan koskien työyhteisön henkistä hyvinvointia kuuluivat hyvä työilmapiiri, yhteishenki, avoimuus ja yhteistyö. Viimeiseen yläluokkaan, jotka kuvaavat työn johtamista organisaatiossa sisältyivät esihenkilön tuki, kuuntelu, arvostus, tasapuolisuus ja tiedonkulku. Näitä kaikkia yhdistäväksi pääluokaksi nostettiin työhyvinvointia ylläpitävä ja kehittävä toiminta.

Taulukko 1. Avoimissa vastauksissa esille nouseet työhyvinvointia tukevat tekijät.

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Koulutus Kehityskeskustelut Tyhy-toiminta Työhallinta	Organisaation työhyvinvointia tukeva toiminta	Työhyvinvointia ylläpitävä ja kehittävä toiminta, kuten työhyvinvointiryhmän perustaminen ja toiminnan jatkaminen
Hyvä työilmapiiri Yhteishenki Avoimuus Yhteistyö	Työyhteisön henkinen hyvinvointi	
Esihenkilön tuki Kuuntelu Arvostus Tasapuolisuus Tiedonkulku	Työn johtaminen organisaatiossa	

### 5.3 Millaisilla toimintamalleilla voidaan kehittää työyhteisön työhyvinvointia

Työhyvinvointi ryhmän ensimmäinen tapaaminen oli lokakuussa 2022. Ryhmän toimintaan ilmoittautui vapaaehtoisesti 6 ihmistä. Ryhmä kokoontui hyvinvointikeskuksen kokoustilassa, joka oli rauhallinen tila alkaa käymään asioita avoimesti keskustellen läpi. Ryhmän jäsenet olivat saaneet sähköpostilla liitetiedoston, jossa opinnäytetyön tekijä oli koonnut asioita keväällä olleesta kyselystä muistaen sen, että ketään vastaajaa ei voi tunnistaa sanoista. Tämän pohjalta opinnäytetyön tekijä lähti viemään keskustelua eteenpäin hyödyntäen aivoriihi menetelmää. Vapaa sana oli käytettävissä jokaisella ryhmän jäsenellä. Keskustelu oli eri mielipiteitä avaava. Aluksi ryhmässä tuotiin esiin kehitysehdotuksia. Me-hengen vahvistaminen avosairaanhoidossa nousi esiin ja tähän mietittiin tapoja millä tätä voitaisiin vahvistaa. Keskustelussa nousi esiin, että työyhteisössä ei ole yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tähän haluttaisiin parannusta. Ryhmässä tiedostettiin se, että työyhteisössä pienet arkiset asiat voisi tuoda positiivista henkeä, joka olisi edellytys yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Muun muassa, mitkä ovat niitä pieniä asioita, joilla pystyisi tukea työyhteisössä työkaveria. Positiivisuuden tärkeys omassa käyttäytymisessä ja asenteessa nousi esille.

Työhyvinvointi on osa kiireistä työpäivän arkea. Tiedon kulkuun työyhteisössä myös toivottiin kehitysehdotuksia ja aamupalaveri kokoukset Teamisin kautta voitaisiin jatkossa nauhoittaa, joten jokaisella olisi mahdollista katsoa nauhoite mitä, milloinkin on sovittu. Ehdotuksena myös palaverien kirjaamiseen jatkossa oli ns. ”kiertävä” sihteeri. Tiedonkulku parantuisi näillä toimenpiteillä. Keskustelussa nousi esiin myös tasapuolisuus työyhteisössä, että jokainen ammattiryhmä olisi samanarvoinen.

Kehityskeskusteluiden tärkeys nostettiin esiin ja tähän esihenkilön johdolla tullaan tekemään jatkokehitystä tulevaisuudessa. Lisäopin mahdollisuutta ehdotettiin mm. tutustumalla toisen työkaverin työhön. Ehdotettiin, että pääsisi seuraamaan päiväksi toisen työtä ja siinä myös tutustuisi paremmin työkaveriin ja ymmärrys toisen työhön kasvaisi. Palaverissa myös nostettiin esiin ehdotuksia työhyvinvointi-iltapäivään. Avosairaanhoidossa työskentelee eri työajoilla olevia ihmisiä, joten tästä syystä työhyvinvointi-iltapäivä päätettiin järjestää hyvinvointikeskuksessa.

Työhyvinvointi-iltapäivä järjestettiin 13.12.2022 hyvinvointikeskuksessa. Iltapäivään saapui työnohjaaja Jan Koskinen käsittelemään asioita työhyvinvoinnista. Lisäksi oli järjestetty ruokailu ja positiivista hyvää tuova ohjelma työkaverille. Iltapäivään osallistujille laitettiin A4 paperi kiinni selkään ja osallistujat saivat kirjoittaa ihmisestä positiivisen asian, mikä tulee mieleen. Tällä oli tarkoitus hakea sitä positiivista hyvää me-henkeä, huumori muistaen.

Dufva (2018) kertoo, että useilla mittareilla on tutkittu, että maailmassa on asiat paremmin kuin ennen. Tästäkin huolimatta varsinkin länsimaissa koetaan tämänhetkinen elämä ja tulevaisuus huonona. Tulisi keskittyä siihen mikä meille on tärkeintä. Hän toteaa, että ongelmia ja kehityksen suuntia, joita elämme ei pidä jättää huomioimatta, mutta tulevaisuuden pystymme vaikuttaa yhdessä.

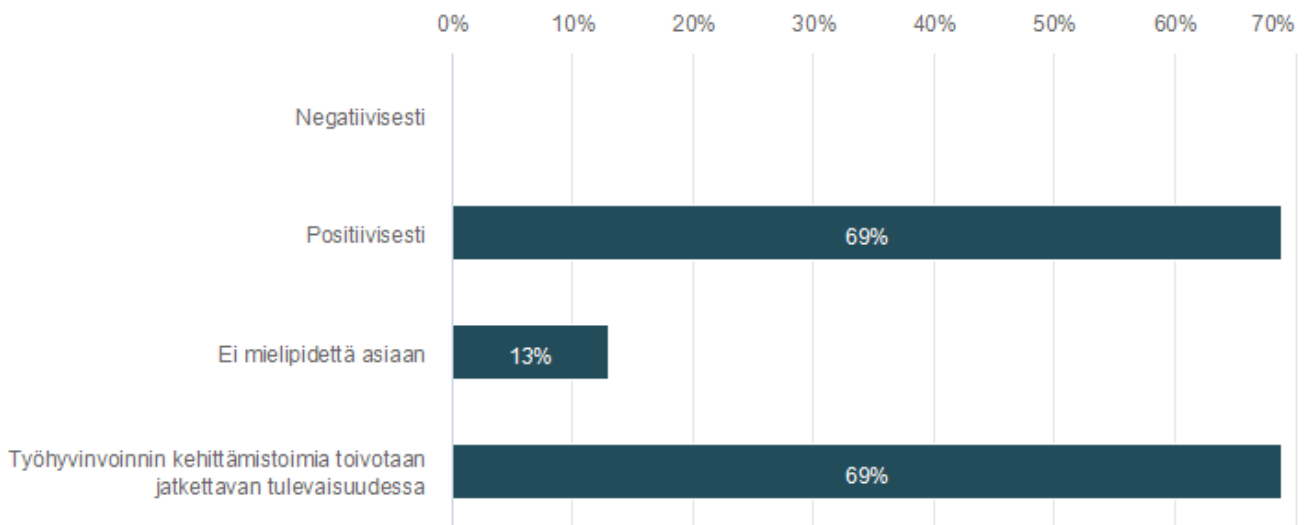
#### **5.4 Miten työhyvinvointitoiminta on vaikuttanut työyhteisöön**

Työyhteisölle avosairaanhoidon lähetettiin sähköpostiviesti tammikuulla 2023, jossa käytiin työhyvinvointiryhmässä käytyjä asioita läpi. Viestissä tuotiin esiin myös palaverissa sovitut asiat. Vastaajat saivat näin tietoonsa palaverissa tulleet asiat ja mitä jatkossa tullaan työhyvinvoinnin kehittämiseen eteen tekemään. Tämän alustuksen pohjalta tehtiin vielä Webropol-kysely työyhteisöön ja kysyttiin tämänhetkisiä tuntemuksia ja ajatuksia työhyvinvoinnin tilasta ja toiveita työhyvinvoinnin kehittämisestä. Palautteen pystyi käydä antamassa anonymisti. Myös työhyvinvointiryhmän jäsenet toivat sähköpostitse esiin mm. tyhyiltapäivän kokemukset ja toiveet työhyvinvoinnin jatko kehittämiseksi.

Sähköpostivastauksissa nousi esiin jatkuva työhyvinvoinnin kehittäminen ja tämä nähtiin tarpeelliseksi myös tulevaisuudessa. Yhteinen toiminta on tärkeää työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Kehitysehdotuksia myös nostettiin esille mm. kuinka jatkossa järjestämme työhyvinvointi-iltapäivän niin, että jokainen työyhteisön jäsen siihen pääsisi osallistumaan.

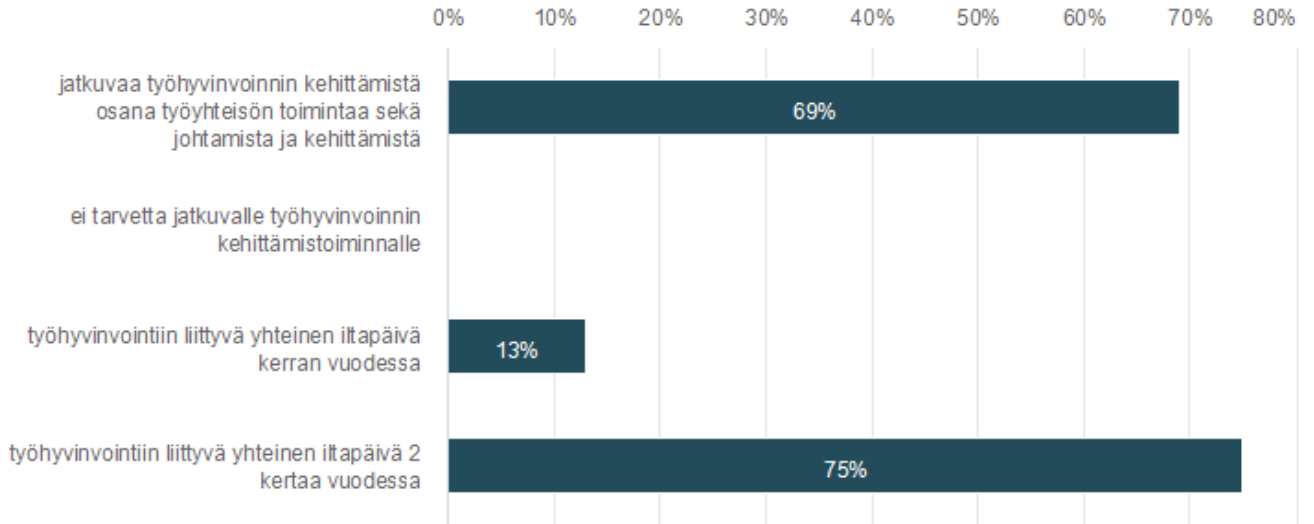
## 5.5 Jatkokehitystoiveet

Avosairaanhoidon työntekijöille lähetettiin sähköpostiviesti, jossa kerrottiin työhyvinvointiryhmässä sovituista asioista, sekä kyselyssä esille nousseita työhyvinvointiin vaikuttavia aiheita. Palautekyselyssä oli kaksi kysymystä ja ne koskivat työhyvinvointiryhmän toiminnan vaikuttavuutta sekä työhyvinvointi-iltapäivän onnistumista. Palautekyselyn vastaajia oli vähemmän kuin varsinaiseen kyselyyn vastanneita, sillä avosairaanhoido siirtyi hyvinvointialueeseen tammiukuun alussa, ja tämä vaikutti henkilöstön määrään. Palautekysely oli monivalintainen. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin palautetta tehdyistä työhyvinvointia tukevista toimista. 69 % vastanneista koki nämä toimet positiivisesti, 69 % toivoi kehittämistoiminnan jatkuvan tulevaisuudessa ja 13 % vastanneilla ei ollut mielipidettä asiaan (Kuvio 10).



Kuvio 10. Kokemus tehdyistä työhyvinvointia tukevista toimista.

Toisessa kysymyksessä haluttiin tietää vastaajien ajatuksia ja toiveita työhyvinvoinnin kehittämisessä tulevaisuudessa. Myös tämä kysymys oli monivalintainen. 69 % vastaajista koki, että jatkuva työhyvinvoinnin kehittäminen on osa työyhteisön toimintaa, johtamista ja kehittämistä (Kuvio 11). 75 % vastanneista toivoi, että työhyvinvointi-iltapäivä järjestettäisiin kaksi kertaa vuodessa ja 13 % vastanneista toivoi työhyvinvointi-iltapäivän järjestämistä kerran vuodessa.



Kuvio 11. Vastaajien toiveita työhyvinvointitoiminnan kehittämisestä.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) (2019, s. 8) toteaa, että peruslähtökohtana ihmiseen kohdistuvassa tutkimuksessa on tutkimuksessa mukana olleiden henkilöiden luottamus tutkijaan ja tieteeseen. Luottamus säilyy, kun kunnioitetaan ihmisarvoa ja oikeuksia. Tässä tilanteessa on kyse kehittämistyöstä. Kehittämistyössä haettiin/ etsittiin työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyviä asioita. Tavoitteena oli saada esiin työyhteisön työhyvinvoinnin tila ja miten sitä voisi jatkossa kehittää. Järvinen (2014, tuottavuuteen vaikuttavat tunteet-luku) kertoo, että ihminen, joka on onnellinen, on silloin onnetonta tuottavampi. Onnellisuus on ollut hyvinvointiyhteiskunnassamme tärkeä rakennusaine. Onnellisuuden tunteeseen tulee panostaa ja onnellisuus voi olla myös toiminnan tavoite, johon pyritään. Tämä voi tuoda myös taloudellisia tuloksia. Hyvinvoiva työyhteisö lisää myös onnellisuuden tunnetta ja sitä kautta yhteinen kehittäminen on mahdollista, kertoo Järvinen.

Seuraavassa osiossa vastataan kehityskysymyksiin. Ensimmäisenä kehityskysymyksenä kysyttiin; millainen kokemus työntekijöillä on yksikön työhyvinvoinnista. Yksikön työhyvinvoinnin tilaa pidettiin hyvänä, mutta vastauksia tuli myös siihen, että työhyvinvointi koettiin huonona. CIPD the professional body for HR and people development (2022) kertoo, että parempaa työtä ja työelämää tavoiteltaessa tulee tavoitteena olla työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen. Myös tehokas työhyvinvointi tuottaa molemminpuolista hyötyä ihmisille ja organisaatioille ja ympäristö, joka edistää tyytyväisyyttä niin hyödyttää se myös jatkossa organisaatiota ja työntekijöitä, kirjoituksen mukaan.

Kehittämistyössä tuli ilmi, että työhyvinvointia pidetään tärkeänä asiana työyhteisössä. Työyhteisössä koettiin, että myös itse pystyy vaikuttamaan asioihin työhyvinvoinnin parantamiseksi. Osa avosairaanhoidon työyhteisössä oli kuitenkin sitä mieltä, että eivät pysty itse vaikuttamaan ja osa vastanneista eivät osanneet asiaan vastata ollenkaan. Työnantajan tukea pidettiin tärkeänä kaikkien vastanneiden kesken. Fisher (2014, s. 14) toteaa, että organisaatiotutkijat ovat vuosisadan ajan tutkineet työtyytyväisyyttä, onnellisuutta ja työhyvinvointia. Hän kertoo, että suuri määrä käsitteitä tulkitaan kuuluvaksi hyvinvointirakenteiden perheeseen. Näitä ovat mm. työtyytyväisyys, työhön osallistuminen, affektiivinen organisaatiositoutuminen, sitoutuminen työhön, positiiviset ja negatiiviset tunteet, motivaatio, menestyminen ja elinvoima.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin, millaisilla toimintamalleilla voidaan kehittää työyhteisön työhyvinvointia. Avosairaanhoidon yksikössä käytössä olevista työhyvinvointia ylläpitävistä palveluista E-passi nostettiin parhaimmaksi tavaksi tukea työntekijän työhyvinvointia. Työterveyshuollon palveluita myös nostettiin esiin. Myös työyhteisön tuki ja me-henki oli tuotu esille avoimessa kysymyksessä. Tätä pidettiin tärkeänä jokapäiväisessä työn arjessa. Jotkut vastanneista myös kokivat, että mikään vaihtoehtoista ei vaikuta työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin keskeisenä osana Juutin ym. (2014, s. 247) mukaan kuuluu se, että voi saapua työpaikalle iloisin mielin ja kokea olevansa tervetullut.

Viimeiseksi selvitettiin, miten työhyvinvointitoiminta on vaikuttanut työyhteisöön. Kehittämistyössä tuli ilmi, että tulevaisuudessa työhyvinvoinnin tukemiseen ja kehittämiseen toivottiin työnantajalta enemmän aikaa toteuttaa työhyvinvointitoimintaa. Työhyvinvointitoimintaa pidettiin tärkeänä ja siihen oltiin valmiita panostamaan. Säännöllisyyttä kehityskeskusteluiden pitämiseen kaivattiin. Koulutusten ja työhyvinvointia ylläpitävien palveluiden tärkeyttä nostettiin esille. Yhteinen tekeminen ja tiedonkulku nousee vastanneiden vastauksista esiin. Yhteinen toiminta työyhteisössä myös koettiin tärkeänä asiana ja tämän eteen oltiin valmiita tekemään tarvittaessa asioita. Työhyvinvointia pidettiin kulmakivenä työssä jaksamiselle ja sen ollessa kunnossa työhön löytyy erilaisia uusia positiivisia piirteitä tehdä työtä. Yhteisöllisyyden tunne myös koettiin kantavana voimana. Työryhmä, joka on ”terve” Juutin ym (2014, s. 248) mukaan kaikkia ryhmän jäseniä kohdellaan silloin arvostavasti. Arvostamiseen kuuluu olennaisena se, että henkilö itse kykenee arvostamaan itseään tarpeeksi. Tällöin kykenee arvostamaan toisia. Erilaisuuden hyväksyminen vaatii suurta sydäntä ja avoimuutta, kertoo Juuti.

Lepola (2017, s. 45) korostaakin, että työyhteisö voi edistää yhteistyötä ja hyvinvointia osallistavilla kehittämismenetelmillä. Näitä menetelmiä voivat muun muassa olla tulevaisuusdialogi ja muutospajamenetelmä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) (2013) toteaa, että tulevaisuusdialogille käytetään myös nimeä ennakoitdialogi. Ennakointidialogin tavoitteena on yhteistyön selkeyttäminen, verkoston voimavarojen yhdistäminen ja toimintamahdollisuuksien avartaminen.

Kehittämistyön tuloksissa nostettiin tasapuolisuuden tunne työyhteisössä yhdeksi osaksi, jota tulee kehittää jatkossa. Yhteiset pelisäännöt ovat keskeinen asia isossa työyhteisössä. Hirvosen (2019, s. 230) mukaan kokonaisuus kasvaa ihmisten kohtelusta, vuorovaikutuksesta ja rakentavasta yhteisöllisyydestä. Johdettaessa tulee henkilöitä kohdella yksilöllisesti, oikeudenmukaisesti ja arvostaen.

Tiedonkulkua haluttiin parannettavan työyhteisössä. Työyhteisössä koettiin, että tieto ei kulje kunnolla tai se kulkee vain osalle työyhteisössä ja osa jää ilman tietoa. Lampinen (2019, s. 56) toteaa, että avoin tiedonkulku organisaatiossa on avain tekijä siihen, että työtyytyväisyys paranee, työhyvinvointi lisääntyy, organisaatioon sitoudutaan ja palvelun laatu paranee. Yhteiskuuluvuuden tunne ja yhteisöllisyys myös paranee.

Kehittämistyö nosti tärkeän kohdan työhyvinvoinnin tilasta työyhteisössä ja jatkokehittämistarpeista. Työhyvinvointi on iso osa työelämää ja sen eri osa-alueet tulee olla työyhteisössä huomioituna. Kauhanen (2016, s. 97) toteaa, että työhyvinvointi ja tämän kehittäminen ovat monesta eri osasta koostuva paketti.

Kehittämistyön tuloksissa korostuu yhteisen tekemisen tärkeys. Tähän sisältyy me-henki ja tuen saaminen työyhteisössä. Yhteisöllisyys koetaan työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Juuti ja Pontus (2014, s. 182) korostavat, että organisaation maineenhallintaa kuvaa hyvä työhyvinvointi. Tämä osoittaa, että organisaatio panostaa paitsi tuotteisiin, mutta myös henkilöstöön. Toiminta, joka on korkeatasoista ei synny ilman hyvinvoivaa henkilöstöä. Manka ja Manka (2016, s. 95) korostavat, että työyhteisössä tulee tehdä työhyvinvointisuunnitelma, joka kattaa kalenterivuoden. Tässä on hyvä selvittää työhyvinvoinnin senhetkinen tilanne esimerkiksi kyselyllä, itsearvioinnilla tai kehityskeskusteluilla.

Kehittämistyön tuloksissa yhteisöllisyys ja me-henki näkyi vastauksissa. Hyvä yhteishenki ja hyvä työilmapiiri kulkivat vastauksissa käsi kädessä. Hyvä me-henki vaatii henkilöstöltä itseltään myös suurta panostusta. Lampinen (2019, s. 23) toteaa, että yhteisöllisyyden tunne viittaa jäsenyyden tunteeseen. Yhteisöllisyys on työyhteisössä henkinen tila ja tämä määrittää käyttäytymismallin ihmisten välillä. Työyhteisön historia ja kokemukset edesauttavat yhteisöllisyyden syntymistä.

Kehittämistyössä oli tavoitteena myös löytää jatkokehittämishaasteita työhyvinvoinnin saralla. Tuloksissa nousi esiin selvästi halukkuus ja tarve kehittää työhyvinvointia ja myös työhyvinvointiin liittyvät iltapäivät koettiin tarpeellisiksi, jolloin toimitaan yhdessä. Toimintaa toivottiin säännölliseksi tapahtumaksi. Yhteinen tekeminen koettiin yhdistäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Kehittämistyön tuloksissa ei jäänyt epäselväksi työhyvinvoinnin senhetkinen tilanne ja asiat, joihin toivottiin parannuskeinoja. Kysymyslomakkeen avoimet vastaukset olivat laajoja ja

kantaa ottavia. Vastausten pohjalta oli hyvä nostaa esille tärkeitä kohtia, joihin etsittiin vastauksia kehittämällä toimintaa. Työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen työyksikössä koettiin myös tärkeänä jatkokehityskysymyksenä ja työhyvinvointiryhmän ylläpitäminen tulee olemaan myös osa jatkuvaa kehitystä asian suhteen.

## 7 POHDINTA

Tämä kehittämistyö tehtiin Kuntayhtymä kaksineuvoisen avosairaanhoidon. Työyhteisöön kuuluu monia eri ammattiryhmiä, joiden työnkuva on erilainen. Avosairaanhoidossa työntekijät ovat myös erilaisia eri ammattiryhmillä. Kohdeyksikkö oli pienehkö, joten avointen vastausten suorat lainaukset jätettiin kokonaan pois, koska haluttiin turvata se, ettei kukaan vastaaja tunnistaudu vastauksista. Aineisto kerättiin, analysoitiin ja säilytettiin huolellisesti koko prosessin ajan. Toikko ja Rantanen (2009, s. 128) korostavat, että kehittämistoiminnalla on tarkoitus pyrkiä positiivisiin tuloksiin niin, että näitä voidaan hyödyntää hyvien käytäntöjen kehittämisessä. Kehittämistyössä tulleita tuloksia verrattiin teoriaan ja pyrittiin vahvistamaan niitä näiden perusteella.

Kehittämistyön aihe nousi omasta kiinnostuksen kohteesta ja työnantajan kanssa käydystä keskustelusta ja sen tarpeesta työyhteisöön. Kehittämistyön aihe työhyvinvointi on laaja kokonaisuus ja siihen liittyy asioita eri näkökulmista. Työhyvinvointi aiheena on tärkeä ja kehittämistyön tekemisen yhteydessä se myös koettiin tärkeänä työyhteisössä. Kehittämistyö myös auttoi omassa ammatillisessa kehittämisessä. Kyselyssä oli nähtävillä kehitystarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Kehittämistyön alussa maailmalla ja suurena osana työarkea näkyi covid-19 pandemia ja se vaikutti työyhteisössä eritilanteisiin. Henkilökunta työskenteli suuren paineen alla ja työhyvinvointiin liittyvät asiat olivat avainasemassa ja näistä myös keskusteltiin julkisesti. Rajoituksia oli työyhteisössä niin kuin myös työn ulkopuolella. Se vaikutti rajoittavasti siihen, kuinka työyhteisön tapaamisia sai järjestää. Suurin osa palavereista tapahtui Teamsin kautta. Covid-19 pandemia vaikutti työyhteisössä siihen, että kasvokkain tapaamisia ei juurikaan ollut. Työyhteisössä jouduttiin miettiä toimintaa myös sen kannalta, että työ olisi mahdollisimman sujuvaa ja työntekijöitä riittäisi pandemian aikana.

Työyhteisön yhteishengen ylläpitämiseksi oli tärkeää myös kohdata toinen ihminen kasvokkain eikä tietokoneen välityksellä. Ihminen jää tietokoneen välityksellä tietyllä lailla ”kasvottomaksi”. Kehittämistyöllä pyrittiin kehittämään työhyvinvointiin liittyviä hyviä käytäntöjä ja näiden käyttöönotto näkyväksi työyhteisössä. Lisäksi tavoitteena oli, että kehittämistyön tuloksia voitaisiin hyödyntää myös jatkossa työyhteisössä. Keinoja löydettiin ja kehittämistyön kehityskysymyksiin löydettiin vastaukset, joiden perusteella toimintaa vietiin eteenpäin. Työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi, joka jatkuu myös tämän kehittämistyön jälkeen.

Kehittämistyön eri jatko vaiheissa myös covid-19 alkoi väistyä siten, että työyhteisön palaveria pystyttiin järjestämään taas myös samassa tilassa, jolloin tavattiin työtovereita kasvokkain. Rajoitukset alkoivat vähentämään ja siinä samalla työyhteisöön tuli myös enemmän vapautta toteuttaa asioita myös kasvokkain. Pandemian väistyminen tietyllä lailla toi myös helpottavuuden tunteen. Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät työntekijät joutuivat uuden vieraan asian eteen, mutta työ hoidettiin covid-19 huolimatta. Ei ollut vaihtoehtoja.

TENK (2019, s. 8) muistuttaa, että kehittämistyön tutkijan tulee muistaa ja huolehtia siitä, että tutkimuksesta ei aiheudu vahinkoa tutkivalle tai yhteisölle. Tämän kehittämistyön eri vaiheissa aktiivinen työyhteisö auttoi tulosten saamisessa. Työhyvinvointi asiana näyttäytyi sellaisena, johon toivottiin parannusta. Korona-aika on laittanut monen yksikön työhyvinvoinnin hyvin olemattomaksi, osittain johtuen myös siitä, että ns. tapaamiset olivat kiellettyjä. Suurin osa kohtaamisista tapahtui internetin välityksellä, kokoukset yms. Nyt kun toivottavasti kokoontumiskiellot ovat takanapäin voi myös työhyvinvoinnin parantamiseen etsiä keinoja ja luoda uusia kokemuksia. Tulosten perusteella kyselyssä ei juurikaan ollut eroja pääasioiden kohdalla. Työhyvinvoinnin tärkeys on osa työpäivää ja sen kehittäminen on kaikkien organisaatiossa työskentelevien etu.

Omaan työhyvinvointiin pystyy itse myös vaikuttamaan, mutta työnantajan tuki on myös avainasemassa, jos mietitään hyvinvoivaa organisaatiota. Manka ja Manka (2016, s. 81) toteavat, että työhyvinvointia tulee kehittää organisaation tavoitteihin liittyen, koska henkilöstön työhyvinvointi myös auttaa organisaation tavoitteiden saamisessa. Työhyvinvointi työyhteisössä myös heijastuu organisaation tuloksessa. Mankan ja Mankan mukaan, keskeinen asia on vastuullisuus ja jokainen ihminen työyhteisössä on vastuussa itsestään, mutta työnantajalla on lisävastuu, koska laki näin velvoittaa. Jain ym., (2018, s. 2) toteavat hyvinvoinnin olevan kokonaisvaltainen asia ja se koostuu työstä ja vapaa-ajasta.

Kehittämistyön prosessi piti sisällään kyselyn, työhyvinvointiryhmän kokoontuminen, asioiden miettimisen ja päättämisen, tyhy-iltapäivän järjestämisen ja jatkokehityksen työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Prosessi koostui siis monista eri kohdista ja aktiivinen kohderyhmä auttoi kehittämistyöntekijää suuresti eri vaiheissa. Weprobol-kysely oli helppo tapa lähestyä työyhteisöä ja jokainen vastaaja sai vastata anonyyminä juuri niin kuin asiat ajattelivat. Vastauksia tuli erittäin paljon ja avoimissa vastauksissa vastausten määrä ja laatu kertoo siitä, että työntekijöillä oli tarve kertoa, että työhyvinvointia tulee lisätä työyksikössä. Vastauksia käydessä läpi kehittämistyön tärkeys nosti entistä enemmän päätään ja ymmärrys siitä, että työntekijän

työhyvinvointi kantaa myös työyhteisöä ja tuo myös yhteenkuuluvuutta. Manka ja Manka (2016, s. 80) kertovat, että hyvinvoiva organisaatio on tavoitteellinen ja siellä on selkeä visio sekä toimintasuunnitelma. He huomauttavat, että strategioita ei tule tehdä pelkästään johdon kesken, vaan työyhteisön tulee osallistua myös.

Toikon ja Rantasen (2009, s. 121–122) mukaan kehittämistyön luotettavuus on keskeinen tunnusmerkki tieteelliselle tiedolle. Luotettavuus kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Luotettavuus kehittämistoiminnassa tarkoittaa sen käyttökelpoisuutta. Kehittämistoiminnassa syntyvästä totuudenmukaisesta tiedosta tulee olla myös hyötyä. Schulte ja Vainio (2010, s. 423) kertovat, että tieteenaloilla hyvinvoinnille on monia määritelmiä. Hyvinvointia pidetään subjektiivisena tilana, joka sisältää terveyttä, onnellisuutta ja tyytyväisyyttä elämään.

Hirsjärvi ym. (2009, s. 232) korostavat, että luotettavuutta lisää tutkijan tarkka kerronta työn erivaiheista. Kehittämistyö kerrottiin ja avattiin niin avoimesti ja tarkasti kuin oli mahdollista. Kyselyyn vastanneiden vastaukset säilytettiin luotettavasti koko prosessin ajan. Avoimia vastauksia ei kirjoitettu työhön lainauksin, koska haluttiin varmistaa se, ettei kukaan tunnistaudu lausemuodoista. Kehittämistyöhön nostettiin sanoja esiin, jotka nousivat vastauksissa useasti esiin. Kirjallinen sopimus tehtiin ammattikorkeakoulun ja työn kohteena olevan organisaation kanssa. Tutkimuslupa saatiin kohde yksiköltä, joka löytyy kirjallisena. Prosessin aikana käytiin lähiesihenkilön kanssa keskusteluja ja suunniteltiin kysymyslomaketta niin, että vastaukset olisivat avoimia ja kattavia. Kehittämistyön eri vaiheet liittyivät vapaaehtoisuuteen. Kyselyyn vastaaminen ja työhyvinvointiryhmän jäsenenä toimiminen oli vapaaehtoista.

Tässä kehittämistyössä huolehdittiin myös eettisyydestä ja luotettavuudesta. Opinnäytetyöhön haettiin lupaa organisaatiosta, johon työ tehtiin. Aineistoa kerättiin luotettavista lähteistä mm. kirjat, artikkelit ja tutkimukset. Kehittämistyön alustava suunnitelma oli edellä kuvattu, mutta koko kehittämistyön aikana oli mahdollista uuden tiedon tullen selvittää asioita uudesta näkökulmasta. Tiedon keruu jatkui koko kehittämistyön ajan. Aineistoa kerättiin kyselylomakkeella muistaen, että vastaajaa ei tunnisteta vastauksista. Kyselylomake muotoiltiin niin, että anonyymisti pystyttiin vastata kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen ja työhyvinvointiryhmän toimintaan osallistuminen perustuivat vapaaehtoisuuteen. Työhyvinvointiryhmän kokoontumisista tehtiin kuitenkin muistiot, joihin koottiin keskustelusta esiin nousseet keskeiset asiat. Kehittämistyön toivottiin tuovan työyhteisöön uusia näkökulmia. Työtä tehdessä oltiin avoimia uusille asioille ja jos se toi mukanaan haasteita, pyrittiin niihin löytämään vastauksia

yhteistyöllä. TENK (2019, s. 14) toteaa, että tutkija vastaa aina itse tutkimuksensa eettisistä ja moraalisisista ratkaisuista, eikä arviointi siirrä vastuuta eteenpäin. Tässä kehittämistyössä myös kehittämistyön tekijä on toiminut näiden ohjeiden mukaisesti.

Kehittämistyön tekijän vastuulla oli myös varmistaa, että jokainen kyselyyn vastannut sai tietoa työhyvinvointiryhmässä käydyistä asioista ja tulevista kehittämistoimenpiteistä. Toikko ja Rantanen (2009, s. 84) tuovat esiin, että neuvottelu, joka on arvioiva, tulee siellä myös käsitellä ristiriitaiset asiakohdat. Kehittämistoiminnassa mukana olevat yleensä edustavat eri taustaryhmiä. Myös tässä kehittämistyössä toimijoina oli eri ammattiryhmiin kuuluvia ihmisiä. Kehittämistyöntekijä lähestyi työyhteisöä sähköpostiviestillä, koska tämä saavutti jokaisen työyhteisössä olevan työntekijän. Tammikuulla 2023 siirtyminen hyvinvointialueeseen toi myös muutoksia työntekijämäärissä avosairaanhoidossa.

Tammikuu 2023 toi mukanaan siirtymisen hyvinvointialueeseen ja jatkossa on mielenkiintoista selvittää, miten hyvinvointialueella pystytään vaikuttaa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Millaisia vaikutuksia siirtyminen isoon organisaatioon tuo tullessaan? Millä keinoin hyvinvointialueella tullaan panostamaan työntekijöiden työhyvinvointiin? Jatkokehityskysymyksiä varmasti nousee esiin tulevaisuudessa.

Tämän kehittämistyön kannalta olisi hyvä selvittää myöhemmin, miten kehittämistyötä on hyödynnetty käytännössä, seurannassa ja arvioinnissa. Perusteltua olisi työhyvinvoinnin tilaa arvioida vuosittain työyksiköissä. Jatkotutkimusaiheena mielenkiinnon herättää tulevat työhyvinvointia tukevat keinot. Henkilökunnan oma kokemus omasta työhyvinvoinnista ja miten siihen pystyisi itse vaikuttamaan tulevaisuudessa?

Kehittämistyön tekeminen oli silmiä avaava kokemus ja kiitollisuus nousee siitä, että työyhteisö oli aktiivisesti mukana kehittämistyön erivaiheissa. Vastausten määrä oli suuri, joten tulosten analysointia oli helppo tehdä, kun aineistoa oli paljon. Työnantajan tuki oli myös tärkeää, että tavoitteisiin päästiin. Työhyvinvointi käsitteenä oli työyhteisössä erittäin tärkeä ja tästä on hyvä jatkaa asian kehittämistä tulevaisuudessa. Työhyvinvointiryhmä jatkaa toimintaansa työyhteisössä myös tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- CIPD the professional body for HR and people development. (18.11.2022.) *Wellbeing at work*. Haettu 22.1.2023, <https://www.cipd.co.uk/knowledge/culture/well-being/factsheet#gref>
- Dufva, M. (2018). *Tulevaisuususkoo ahdistuksen kautta*. [Verkkoartikkeli]. Sitra. Haettu 15.1.23, <https://www.sitra.fi/blogit/tulevaisuususkoo-ahdistuksen-kautta/>
- Fisher, C. (2014). *Conceptualizing and Measuring Wellbeing at Work*. Haettu 24.1.2023, [https://www.researchgate.net/publication/300889874\\_Conceptualizing\\_and\\_Measuring\\_Wellbeing\\_at\\_Work?enrichId=rgreq-2885d055fd3b493dbf33b9ef0c2feb1b-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMwMDg4OTg3NDtBUzo3ODA3NDgzNT-czNzgwNDIAMTU2MzE1NjMyMjU4Mw%3D%3D&el=1\\_x\\_2&esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/300889874_Conceptualizing_and_Measuring_Wellbeing_at_Work?enrichId=rgreq-2885d055fd3b493dbf33b9ef0c2feb1b-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMwMDg4OTg3NDtBUzo3ODA3NDgzNT-czNzgwNDIAMTU2MzE1NjMyMjU4Mw%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p. 22. painos.). Tammi.
- Hirvonen, J. (2019). *Rationaalisuuden jännitteet lineaarisessa muutosprosessissa* (Tampereen yliopiston väitöskirjat 144) [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Tampere.
- Innokylä. (i.a) *Aivoriihi*. Haettu 22.9.2022, <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>
- Jain, A., Leka, S., & Zwetsloot, G.I.J.M. (2018). *Work, Health, Safety and Well-Being : Current State of the Art*. Springer Science+ Business Media B.V. Haettu 24.1.23, <file:///C:/Users/Johtaja/Downloads/Jain%20A%20et%20al%202018.pdf>
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. PS-Kustannus.
- Järvinen, K. (2014). *Työn mielekkyyden johtaminen: Käytännön opas*. Talentum.
- Jääskeläinen, A. (2013). *Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä: Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa*. Lapin yliopistokustannus.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishjelman laa-timinen* (1. painos.). Kauppakamari.
- Kettunen, J., Kärki, A., Näresalo, S., & Päällysaho, S. (2019). *Ammattikorkeakoulujen opinnäy-tetöiden eettiset suositukset*. AMK-lehti. <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Kohonen, I., Kuula, A. & Spoof, S. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaat-teet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelu-kunnan ohje 2019*. Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

- Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen-hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa*. Kasvatustieteiden laitos. Turun yliopisto.
- Lampinen M-S, Viitanen E, Konu A, (2013). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 50 s. 71-86. <https://journal.fi/sla/article/view/8564>
- Lampinen, M-S. (2019). *Yhteisöllisyys sosiaali- ja terveystoimen esimiesyhteisössä*. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen Yliopisto.
- Larjovuori, R-L., Kinnari I., Nieminen H., Heikkilä-Tammi K. (2021). *Työhyvinvointi itseohjautuvassa organisaatiossa -avaimia kehittämiseen*. Tampereen Yliopisto. Työsuojelurahasto.
- Lepola L. (2017) *TYÖHYVINVOINTI JA JOHTAMINEN: Työhyvinvointi suomalaisissa väitöskirjoissa vuosina 2009–2016*. Johtamiskorkeakoulu. [Väitöskirja Tampereen Yliopisto].
- Loppela, K. (2019). *Dialoginen kehittäminen työyhteisöjen arjessa*. *SeAMK verkkolehti*. <https://lehti.seamk.fi/hyvinvointi-ja-luovuus/dialoginen-kehittaminen-tyoyhteisöjen-arjessa/>
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro.
- Mäkikangas, A., Mauno, S., Feldt, T. & Feldt, T. (2017). *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Paakkanen, M. (2022). *Empatian voima työssä*. Wsoy.
- Perko, K. (2017). *Leadership and Employee Well-Being A psychological perspective based on resource theories*. [Väitöskirja Tampereen Yliopisto].
- Puustinen, S. (2013). *Vetovoimainen työ. Hoitohenkilöstön arviointeja työtyytyväisyyden ulottuvuuksista erikoissairaanhoidossa*. Hoitotieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a). *Työhyvinvointi*. Haettu 24.2.2022, <https://stm.fi/tyo-hyvinvointi>
- Schulte P, Vainio H. (5.8.2010). *Well-being at work--overview and perspective*. *Scandinavian Journal of Work Environ & Health*, 2010 ;36(5):422–429. Haettu 24.1.2023, [https://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3076](https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3076)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (16.1.2023). *Ennakointidialogit*. Haettu 04.02.2023 <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat/en-nakointidialogit>
- Työterveyslaitos (2016). *Työhyvinvointi paremmaksi*. Haettu 14.2.2023 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>

- Toikko, T., & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. Tampere University Press: Taju [jakkaja].
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019*. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5., päivitetty painos.). PS-kustannus.
- Vänskä, M. (2022) *Työhyvinvointi ja sen kehittäminen julkisessa organisaatiossa*. Vaasan Yliopisto.

## **LIITTEET**

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kysymyslomake 1

Liite 3. Kysymyslomake 2

**Liite 1.**

Hei! 😊

Opiskelen Seinäjoen Ammattikorkeakoulussa kehittämisen ja johtamisen tutkintoa. Opin-  
näytetyö tehdään yhteistyössä työnantajan kanssa ja se kohdistuu Kuntayhtymä Kaksineu-  
voisen avosairaanhoidon yksikköön.

Opinnäytetyön aihe on työhyvinvoinnin kehittäminen avosairaanhoidossa-työhyvinvointi-  
ryhmän perustaminen. Ryhmän tavoite on huolehtia vuosittain työhyvinvointitoiminnasta.  
Ryhmän suunnittelemaan toimintaan on myös käytettävissä tyhy-rahaa.

Alkuun on Webropol-kysymyslomake, johon toivoisin teiltä vilpittömästi vastauksia. Kysely  
tehdään anonyyminä, joten kenenkään henkilöllisyys ei paljastu. Vastaus aika on kaksi  
viikkoa ja kyselyyn saa vastata työajalla.

Kyselyn jälkeen on tarkoitus perustaa ryhmä, johon pyydänkin vapaaehtoisia mukaan.  
Ryhmän tarkoitus on keksiä ja löytää vaihtoehtoja työhyvinvoinnin parantamiseen. Ryh-  
män palavereista tehdään muistiinpanoja, joten ne ovat kaikille nähtävillä. Esimies on mu-  
kana työskentelyssä. Ryhmän palaverit tapahtuvat työajalla.

Jos kiinnostuit asiasta, olethan yhteydessä sähköpostitse tai puhelimitse.

Toivottavasti sinulla on hetki aikaa vastata tähän kyselyyn. Jokaisen mielipide on tärkeä!

Opinnäytetyö tulee valmistumaan kevään 2023 aikana.

Jos sinulla on kysyttävää, voit ottaa yhteyttä: [elina.pihlgren@kaksineuvoinen.fi](mailto:elina.pihlgren@kaksineuvoinen.fi)

Linkki kyselyyn; <https://link.webpolsurveys.com/S/7DA0B28C8BFF87DE>

(Jos linkki ei toimi, kokeile kopioimalla linkki suoraan selaimen osoiteriville)

Ystävällisin terveisin; Elina Pihlgren

0503620314

**Liite 2.**

## Työhyvinvointi ja toiminta

1. Millaisena koet oman työhyvinvointisi?

1 erinomainen

2 hyvä

3 en osaa sanoa

4 huono

5 erittäin huono

2. Koetko voivasi itse vaikuttaa työhyvinvointiisi?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

3. Miten tärkeänä pidät työhyvinvoinnin tukemista työnantajan taholta?

Erittäin tärkeänä

Tärkeänä

En osaa sanoa

Jonkin verran tärkeää

Ei ole tärkeää

4. Mitkä käytössä olevista työhyvinvointia tukevista palveluista itse koet tärkeimpänä?

Työterveyshuollon palvelut

E-passi

Joku muu?

5. Miten työnantaja voisi tukea työhyvinvointia tulevaisuudessa?

6. Millaista työhyvinvointitoimintaa haluaisit järjestettävän?

-Työyhteisön yhteisiä liikuntahetkiä

-Työyhteisön yhteisiä kulttuuriin liittyviä hetkiä/tapahtumia

-Työterveyshuollon yhteistyötoiminta

-Muita odotuksia, mitä?

7. Tyhytoiminnan ajankohta

Talvi

Kevät

Kesä

Syksy

8. Olisitko valmis kehittämään työhyvinvointitoimintaa työyksikössäsi?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

9. Kuinka paljon itse omasta mielestäsi tuet työyhteisön työhyvinvointia?

Erittäin paljon

Paljon

En osaa sanoa

10. Kerro omin sanoin mitä työhyvinvointi sinulle merkitsee

11. Mitä olisivat ne parhaat keinot, jotka tukisivat työhyvinvointiasi

**Liite 3**

1. Miten työhyvinvointitoiminta on vaikuttanut? (Esille nostetut asiat sähköpostissa ja tyhy ip toiminta joulukuulla) voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.
  - Positiivisesti
  - Negatiivisesti
  - Ei mielipidettä asiaan
  - Työhyvinvoinnin kehittämistoimia toivotaan jatkettavan tulevaisuudessa
  
2. Toivotko toiminnan jatkuvan työyhteisössä? (Kehittäminen ja tyhy-ip toiminta) Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.
  - jatkuvaa työhyvinvoinnin kehittämistä osana työyhteisön toimintaa sekä johtamista ja kehittämistä
  - ei tarvetta jatkuvalla työhyvinvoinnin kehittämistoiminnalle
  - työhyvinvointiin liittyvä yhteinen iltapäivä kerran vuodessa
  - työhyvinvointiin liittyvä yhteinen iltapäivä 2 kertaa vuodessa