

Virkistystoiminta osana työyhteisön hyvinvointia

Toimintaa Tukena Tulppaanikotiin

Henna-Riina Helmilaakso, Sami Puurila

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2023

Sosionomin ammattikorkeakoulu-tutkinto
20ASO

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma

HELMILAAKSO, HENNA-RIINA & PUURILA, SAMI:
Virkistystoiminta osana työyhteisön hyvinvointia
Toimintaa Tukena Tulppaanikotiin

Opinnäytetyö 54 sivua, joista liitteitä 18 sivua
Huhtikuu 2023

Opinnäytetyö tuotettiin KVPS Tukena Tulppaanikodille, ja työn tarkoituksena oli tutkia, miten säännöllinen virkistystoiminta vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin yksilö- ja yhteisötasolla. Toimintaa järjestettiin marraskuusta 2022 helmikuuhun 2023 yhteensä kolme kertaa ja toiminta suunniteltiin yhdessä työyhteisön kanssa. Tavoitteena oli luoda Tulppaanikodille juuret säännöllisesti järjestettävään virkistystoimintaan ja parantaa työyhteisön kokemaa hyvinvointia.

Tutkimus toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka teoreettisena pohjana toimi lähdekirjallisuus ja aikaisemmat tutkimukset aiheesta. Ennen toiminnan aloittamista työntekijöille laadittiin alkukyselylomake, jonka vastausten pohjalta toiminnalliset kerrat suunniteltiin. Toiminnallisten kertojen jälkeen työntekijöiltä pyydettiin palautetta ja aivan lopuksi työntekijöitä pyydettiin täyttämään loppukysely, jonka tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työyhteisön jäsenillä on vahva tunne yhteisöön kuulumisesta sekä motivaatiota virkistystoimintaan osallistumiseen. Työilmapiiri osoittautui pääosin hyväksi, ja työyhteisön keskinäinen luottamus nousi tutkimuksen aikana esille voimakkaasti. Työyhteisössä virkistystoiminnan merkitys koettiin tärkeäksi, mikä näkyi työyhteisön jäsenten osallistumisena toimintaan silloinkin, kun toiminnan muoto itsessään ei ollut työyhteisön jäsenille kaikkein mieluisinta.

Asiasanat: virkistystoiminta, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

ABSTRACT

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

HELMILAAKSO, HENNA-RIINA & PUURILA, SAMI:
Recreational Activities as a Part of Well-Being at Work
Activities for Tukena Tulppaanikoti

Bachelor's thesis 54 pages, appendices 18 pages
April 2023

KVPS Tukena Tulppaanikoti provides short-term care as a purchasing service, and the aim was to study how regular recreational activities affect the well-being at work experienced by the employees. Activities were organised three times between November 2022 and January 2023 and the activities were planned together with the work community. Intention was to grow roots for regular recreational activities and improve the well-being at work.

The study was implemented as a functional thesis and its theoretical basis was literature and previous studies. Activities were based on an initial survey, which was answered by 11 employees. At the very end there was final survey which was answered by 13 employees and the data were analysed using material-based content analysis.

The results show that the employees have a strong sense of belonging to the community and they are motivated to participate in recreational activities. Results also show that the working atmosphere is mostly good and working community has a strong mutual trust. Employees felt that recreational activities are important, which was reflected to the high participation even when the object of the activity itself was not the most pleasant.

Overall, the study suggests that regular recreational activities are important part of well-being at work in this unit and they feel like they are more connected to each other.

Key words: recreational activities, well-being at work, communality

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KVPS TUKENA OY – MUKANA HYVÄSSÄ ELÄMÄSSÄ	7
3	TYÖHYVINVOINTI.....	8
	3.1 Työkyky	8
	3.2 Työn imu	10
	3.3 Työtyytyväisyys.....	11
	3.4 Virkistystoiminta	12
	3.5 Työyhteisötaidot.....	13
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	16
	4.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	16
	4.2 Toteutus ja tutkimusmenetelmät	16
	4.3 Aineiston keruu ja analyysi.....	17
	4.4 Virkistystoiminnan kartoittaminen Tulppaanikodilla	20
	4.4.1 Tulppaanikodin pikkujoulut	22
	4.4.2 Tulppaanikoti täyttää 30 vuotta.....	23
	4.4.3 Ergonomiaa ja keilausta ystävänpäivän nurkilla	24
	4.5 Luotettavuus ja eettisyys.....	24
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	26
	5.1 Osallisuus virkistystoiminnan suunnittelussa	26
	5.2 Virkistystoiminnalla lisää yhteisöllisyyttä	26
	5.3 Virkistystoiminta lisää työyhteisön sisäistä luottamusta	27
	5.4 Virkistystoiminnan vaikutus hyvinvointiin.....	28
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	30
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET	36
	Liite 1. Alkukysely	36
	Liite 2. Välikysely virkistystoiminnan valinnasta	48
	Liite 3. Loppukysely	50

1 JOHDANTO

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja etenkin viime vuosina työkuulttuurissa on tapahtunut isoja muutoksia. Työtä voidaan tehdä käytännössä missä vain, työsuhteiden kesto on lyhentynyt ja työmarkkinoiden epävarmuus lisääntynyt. Samaan aikaan kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle, syntyvyys on laskenut ja työntekijöistä käydään tietyillä aloilla entistä enemmän kilpailua. Tämä on pakottanut sekä julkiset että yksityiset organisaatiot miettimään keinoja parantamaan houkuttelevuuttaan kilpaillessaan työntekijöistä.

Työhyvinvointia on tutkittu vuosien saatossa ja ajan myötä tutkimusten näkökulmat ovat vaihdelleet. Jari Hakasen (2004) mukaan tutkimuksissa on keskitytty työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin, kuten työstä aiheutuneeseen stressiin ja työyhteisöjen pahoinvointiin. Itseasiassa suurimman osan työhyvinvointia ja terveyttä työssä kuvaavien tutkimusten on osoitettu olevan oikeastaan tutkimuksia pahoinvoinnista ja sairauksista. Hakanen tuo esille, että yli 90 prosenttia kyseisen alueen tutkimuksista ovat osoittautuneet katsauksissa negatiivisiksi ja vain 5 prosentissa tutkimuksissa on tarkasteltu positiivisia hyvinvoinnin аспекteja, kuten työmotivaatiota ja tyytyväisyyttä. (Hakanen 2004, 27.)

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia, miten säännöllinen virkistystoiminta vaikuttaa Tulppaanikodin työyhteisön sekä yhteisön jäsenten yksilölliseen kokemukseen työhyvinvoinnista. Halusimme keskittyä työhyvinvoinnin positiivisiin puoliin ja tämän vuoksi tarkastelimme tutkimuksessamme työhyvinvointia tukevia tekijöitä ja menetelmiä, kuten yhteisöllisyyttä, työtyytyväisyyttä ja työn imua. Näiden edellä mainittujen hyvinvointia kuvaavien käsitteiden kautta olemme jäsentäneet virkistystoiminnan järjestämistä ja sen tuottamia vaikutuksia tutkimuksemme aikana.

Tulppaanikodin työyhteisö toimi hyvänä tutkimuskohteena, sillä yksikön toimintaan ja sen työn luonteeseen sisältyy paljon tekijöitä, jotka horjuttavat tavalla tai toisella työyhteisön sekä yksilöiden kokemaa työhyvinvointia. Työn kuormittavia

puolia ovat esimerkiksi kolmivuorotyö, kiire, taukojen puute sekä niiden keskeytyminen, muutokset kesken työvuoron, uusien toimintamallien opettelu ja sisäistäminen asiakkaiden vaihtuessa, työturvallisuudesta huolehtiminen, jatkuva väkivallan uhka sekä fyysisten tilojen puutteellisuus. Koska kaikkien työhyvinvointia horjuttavien tekijöiden poistaminen olisi mahdotonta, halusimme sen sijaan tutkia, voidaanko säännöllistä virkistystoimintaa järjestämällä vaikuttaa positiivisesti työyhteisön sekä yksilöiden kokemaan työhyvinvointiin.

Yrityksen toiveena oli, että virkistystoiminnasta tulee säännöllisesti järjestettävää ja tulevaisuudessa vuosibudjetista varataan aina tietty osa virkistystoiminnan järjestämiseen. Työntekijöiden toiveita kuunnellaan ja virkistyspäivien sisältö suunnitellaan yhdessä kaikkien kesken. Jokainen työntekijä on tietenkin yksilö eikä kaikkien toiveisiin aina pystytä vastaamaan, mutta osallistamalla työntekijöitä, parannetaan myös työyhteisön ilmapiiriä ja työyhteisö voi paremmin.

2 KVPS TUKENA OY – MUKANA HYVÄSSÄ ELÄMÄSSÄ

Opinnäytetyömme tutkimuskohteena toimi KVPS Tukenan tilapäishoitoyksikkö Tulppaanikoti ja sen työntekijät. KVPS-konserni muodostuu Kehitysvammaisten palvelusäätiöstä ja KVPS Tukena Oy:sta. Omais- ja kansalaisjärjestö Kehitysvammaisten tukiliitto perusti Palvelusäätiön vuonna 1992. Tukena tuottaa Hyvä Elämä -palveluita 40:ssä eri palveluyksikössä ja 28:lla eri paikkakunnalla ympäri Suomen. Palveluvalikoima vaihtelee yksiköittäin. Tukena Oy:n tuottamiin palveluihin kuuluu erilaiset asumispalvelut, lyhytaikais- ja tilapäishoito, työhönvalmennus ja työtoiminta, päivätoiminta, tukiasuminen ja henkilökohtaisen avun palvelut. Organisaation tavoitteena ei ole tehdä voittoa tai maksaa osinkoja palvelusäätiölle, vaan huolehtia laadukkaista ja jatkuvista palveluista kehitysvammaisille ja erityistä tukea tarvitseville asiakkaille. (Tukena, n.d.)

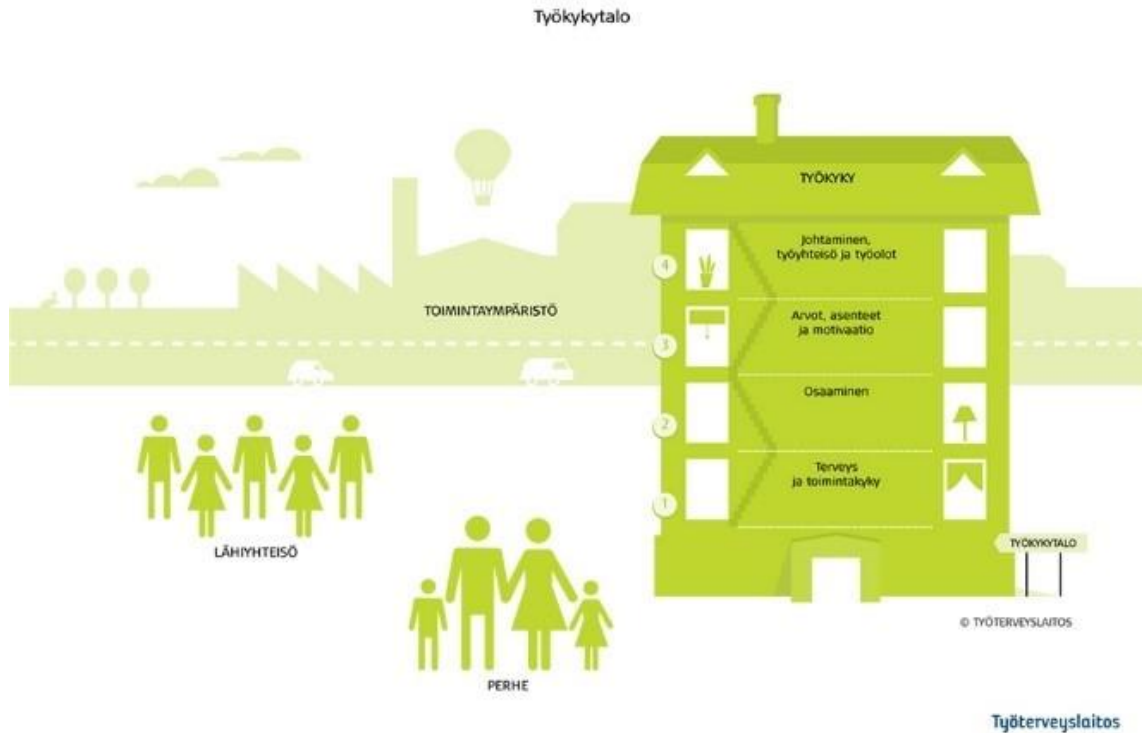
Tulppaanikodin henkilöstöön kuuluu 13 vakituista, koulutettua ohjaajaa. Ohjaajien lisäksi yksikössä työskentelee vastaava ohjaaja ja yksikön johtaja. Vakituisten henkilöstön lisäksi yksikössä työskentelee paljon tuntityöntekijöitä, joista osa on tehnyt keikkaluontoista työtä Tulppaanikodilla jo vuosien ajan. Sijaisten suuren määrän myötä opinnäytetyössä piti ottaa huomioon, että mahdollisimman monella sijaisellakin tulee olla mahdollisuus osallistua virkistystoimintaan ja sen suunnitteluun. Tulppaanikodin periaatteena onkin jo pitkään ollut, että myös sijaisille järjestetään mahdollisuus osallistua palaveriinkin ja muuhun toimintaan.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työkyky

Työhyvinvointiin liitetään monia eri käsitteitä, joista yksi kuvaavimmista on työkyky. Hyvä työkyky tukee työhyvinvointia ja sillä tarkoitetaan ihmisen voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta sekä tasapainoa. Työntekijän edellytykset ja työtehtävän asettamat vaatimukset ovat tasapainossa. (Pennonen 2021, 17–19.) Työkyvyn perustana ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Siihen vaikuttaa merkittävästi työntekijän omat asenteet, arvot ja motivaatio, joiden avulla säädellään työn mielekkyyden kokemuksia suuntaan tai toiseen. Työkykyyn vaikuttaa myös monet ulkoiset tekijät, kuten työyhteisössä tapahtuva johtaminen, työyhteisö ja työolot. (Terveystalo n.d., Mehiläinen n.d. & STTK n.d.)

Työterveyslaitos on koostanut edellä mainittujen asioiden perusteella mallin, jota kutsutaan työkykytaloksi (kuva 1). Henkilökohtaisia voimavaroja kuvataan kolmella alimmalla kerroksella ja ylin kerros kuvaa itse työtä, työoloja ja johtamista. Mallin avulla halutaan kuvata sitä, kuinka kaikki työyhteisössä voivat vaikuttaa talon pystyssä pysymiseen. Työolojen käydessä raskaiksi tai johtamisen ollessa huonoa, vaikuttaa se kaikkiin alempiin kerroksiin, jonka seurauksena henkilön kokonaisvaltainen työkyky kärsii. (Pennonen 2021, 19.) Työkykytalon avulla voidaan hahmottaa opinnäytetyön taustaa, sillä virkistystoimintaa järjestämällä voidaan vaikuttaa niin työoloihin kuin työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin.



Kuva 1. Työkykytalo. (Lähde: Työterveyslaitos, n.d.).

Työkyvyn ylläpitämisestä on säädetty työterveyshuoltolaissa (2001/1383) ja sen mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on kokonaisvaltaista työterveyshuollon suunnitelmallisesta ja tavoitteellista toimintaa, jolla edistetään ja tuetaan työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. Tyky-toiminnan suunnitelmallisuus, tavoitteellisuus ja jatkuvuus on toiminnan onnistumisen edellytys. Työterveyshuoltolain lisäksi myös työturvallisuuslaissa (2002/738) säädetään työkyvyn ylläpitämisestä. Lain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Tyky-toiminnasta ja tyhy-toiminnasta puhutaan usein samana asiana, mutta niitä ei sovi sekoittaa keskenään. Tyhy-toiminta, eli työhyvinvointia tukeva toiminta eroaa tyky-toiminnasta siten, että sitä ei ole kirjattu lakiin ja on täten työnantajalle vapaaehtoista (Tyhy-toiminta, n.d.). Tyhy-toiminta on siis enemmän virkistystoiminnan kaltaista toimintaa, jota voidaan järjestää sekä työajalla että vapaa-ajalla. Suomessa kehitettiin 1980-luvun lopulla sosiaali- ja terveysministeriön toimesta

niin sanottu kolmiomalli, jonka mukaan tyky-toiminnalla pyritään kehittämään samanaikaisesti työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työyhteisöä sekä työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta. Mallin perustana on ajatus siitä, että kehittäminen perustuu työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiiviseen sitoutumiseen ja osallistumiseen. (Manka 2011, 60.)

3.2 Työn imu

Työhyvinvointikäsite "work engagement" on kehitetty Hollannissa ja se on Hakasen (2004) toimesta käännetty suomessakin jo tutuksi tulleeeksi työn imuksi, jonka tarkoituksena on kuvata työhyvinvointia nimenomaan positiivisena tilana. Työn voimavaratekijöinä pidettyjen työn kehittävyden, esihenkilön tuen, arvostuksen tunteen ja myönteisten asiakaskontaktien on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun. Työn imu on määritelty suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Työn imua ja sen kokemisen syntymistä luonnehditaan tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen kautta. (Hakanen 2004, 28; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10–11.)

Työn imusta puhutaan tilana, jossa henkilöllä on merkittävä motivaatio tehdä työtään. Tutkimuksilla on voitu osoittaa työn imua kokevien työntekijöiden olevan terveempiä ja työkykyisempiä kuin niiden, jotka eivät tunne työn imua. Aiemmin mainittujen työn voimavaratekijöiden lisäksi työn imun tunnetta voi syntyä, kun työntekijä saa käyttää taitojaan monipuolisesti työssään ja kokea olevansa ammattitaitoinen. Myös innostuksen on todettu olevan keskeinen työhyvinvoinnin osa, jota esiintyy myös työn imua kokevilla työntekijöillä. (Manka ym. 2010, 10–11.) Innostus on sisäiseen motivaatioon perustuva ominaisuus ja tapa suhtautua työhön. Innostuminen tarkoittaa myönteisten tunteiden kokemista sekä tyytyväisyyden ja ilon tuntemista. Yksittäisen työyhteisön jäsenen innostus voi tarttua koko työyhteisöön. Kun työyhteisö on innostunut, se voi suojata ja kannatella työyhteisön jäseniä silloin kun sille on tarvetta. (Jaakkola 2019, 20–21.) Innostunut työyhteisö on helpommin motivoitavissa virkistystoimintaan, joten halusimme työn imun olevan yhtenä tutkimuksemme näkökulmana.

3.3 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyydellä kuvataan usein sitä, missä määrin työntekijät pitävät työstään. Käsitteenä työtyytyväisyys on eniten tutkittu ja vanhin työhyvinvoinnin kuvaaja. Sille ei kuitenkaan ole vakiintunutta yleistä määritelmää, vaan määrittely on muuttunut esimerkiksi eri aikakausien ja tutkijoiden mukaan. Työhyvinvointia on määritelty muun muassa miellyttävänä ja myönteisenä tunnetilana yksilön arvioidessa omaa työtään tai työolosuhteita. Nykyään työtyytyväisyys nähdään moniulotteisena ja myönteisenä työhön kohdistuvana asenteena. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 113.)

Työntekijöiden tyytyväisyyttä tutkitaan yleisen työtyytyväisyyden lisäksi tyytyväisyytenä työn eri piirteisiin ja osa-alueisiin. Eri osa-alueiden tarkastelu mahdollistaa laaja-alaisemman ja monikäyttöisemmän näkökulman yleiseen tyytyväisyyteen verrattuna. Tarkemman tutkimisen avulla voidaan tarkastella, mitkä työn eri piirteet tuottavat työntekijälle työtyytyväisyyttä, ja mitkä puolestaan työtyytymättömyyttä. Kotimaisessa tutkimuksessa on todettu työntekijöiden olevan enemmän tyytyväisiä työnsä ihmissuhteisiin ja omiin saavutuksiinsa työssä kuin esimerkiksi palkkaan tai johtamiseen. (Mäkikangas ym. 2017, 114.)

Työtyytyväisyyden erääksi piirteeksi on määritelty autonomian taso työssä (Martti 2012, 34). Rauvola ja Pietikäinen (2021) toteavat artikkelissaan, että henkilöstöä osallistamalla työn ja hyvinvoinnin kehittämiseen tuodaan lisäarvoa jokaiselle organisaation tasolle. Hyvinvointi ja sisäinen motivaatio työssä lisääntyvät, kun työntekijät pääsevät vaikuttamaan työhönsä ja kokemaan autonomian tunnetta. (Rauvola & Pietikäinen 2021.) Autonomia tunnetaan myös omaehtoisuutena, jonka kuvaillaan olevan vastakohta tiukasti kontrolloidulle työelämälle. Autonomisesti työskentelevä henkilö on omaksunut työpaikan yhteiset tavoitteet ja arvot. Yksittäinen työyhteisön jäsen voi olla täysin autonominen ja silti olla osana isoa työyhteisöä. Työntekijää vie eteenpäin ymmärrys omista tehtävistä ja niiden tärkeydestä. (Jaakkola 2019, 22.)

3.4 Virkistystoiminta

Virkistystoiminnan tai vaihtoehtoisesti tyhy-toiminnan tarkoitus on lisätä työyhteisön hyvinvointia. Virkistystoiminnan avulla pyritään lisäämään myös yksilön psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Työyhteisön ilmapiiri voi parantua ja yhteisön me-henkisyys lisääntyä. Virkistystoiminta on osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta, johon kuuluu myös esimerkiksi työterveyshuolto, työpaikan ruokailu ja työympäristön viihtyisyys. (Ojala & Ahonen 2003, 23–24.) Paasivaara & Nikkilä (2010) kirjoittavat, että työyhteisöön ja sen tunneilmapiiriin liittyvät positiiviset tunnekokemukset nähdään merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta. Vaikka työkavereiden merkitys työssä on suuri, työhyvinvointia edistävän yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää viettää myös vapaa-aikaa yhdessä työyhteisön kesken. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22.)

Virkistyspäivän suunnittelussa vain mielikuvitus on rajana ja se voi sisältää melkein mitä vain. Suunniteltava virkistystoiminta voi olla joko täysin viihteellistettyä tai päivä voi rakentua esimerkiksi asiapitoisesta sekä viihteellisestä tapahtumasta. Aamupäivällä työyhteisölle voi pitää rennommalla otteella tärkeän luennon tai koulutuksen työhön liittyen, jonka jälkeen iltapäivällä voi järjestää jotain vapaampaa yhdessä olemista. Viihteellisiä tapahtumia voi esimerkiksi olla keilaus tai minigolf, ohjattu tanssitunti, toimintaa eläinten parissa tai vapaamuotoisen illanvieron järjestäminen. Virkistyspäivä voi sisältää lisäksi jotain liikunnallista, kuten patikointia, luistelua tai lenkkeilyä. Jääkiekko-ottelu tai teatteri ovat myös hyviä vaihtoehtoja, ja siitä halukkaat voivat jatkaa iltaa pidempäänkin.

Virkistystoimintaa suunnitellessa ja järjestäessä tulee kuitenkin huomioida toiminnasta aiheutuvat kustannukset. On hyvä keskustella yhteisössä toimintaan varustusta budjetista ja mahdollisista työntekijöille aiheutuvista kuluista ennen toiminnan päättämistä. Työyhteisön osallistamisella toiminnan suunnitteluun ja järjestämiseen vahvistetaan yhteisön keskinäisiä vuorovaikutustaitoja sekä yhteisöön kuuluvien jäsenten autonomian kokemuksia.

3.5 Työyhteisötaidot

Työhyvinvoinnista puhuttaessa tärkeä käsite on vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot etenkin silloin, kun työtä tehdään erilaisissa työyhteisöissä tai muutoin ihmisten parissa. Viestinnän asiantuntija Jääskeläinen (2020) toteaa artikkelissaan, että työyhteisötaidot ovat kaikille työntekijöille yhtä tärkeitä riippumatta siitä, millaista työtä tekee tai millaisessa asemassa kyseisessä työssä toimii. Hyvä ja onnistumista tukeva työympäristö kuuluu jokaisen työntekijän oikeuksiin. Vaikka esihenkilön rooli hyvän työyhteisön luomisessa on merkittävä, jokainen työntekijä vaikuttaa omalla käyttäytymisellään työyhteisön ilmapiiriin ja siihen, onko se muita tukeva, kannustava ja innostava. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan työntekijän kykyä toimia sellaisena työyhteisön jäsenenä, joka omalla toiminnallaan luo ja ylläpitää hyvää ilmapiiriä. Hyvät työyhteisötaidot omaava työntekijä arvostaa ja puolustaa omia arvojaan, ajatuksiaan ja toimintamallejaan kuitenkin siten, että kykenee ymmärtämään ja hyväksymään erilaisuutta työyhteisössään. Tällainen työyhteisön jäsen siis tiedostaa oman vaikutuksensa muihin työyhteisön jäseniin. (Jääskeläinen 2020.)

Yhteisöllisyys alkaa yhteisistä arvoista, jotka kaikkien työyhteisön jäsenten tulisi sisäistää. Työyhteisön selkäranka rakentuu arvoista, ja ne määrittelevät työn toimintamalleja. Yhteisöllisyyttä on käytetty kuvaamaan työntekijöiden välistä yhteistyötä ja erilaisia yhteistyön muotoja. Vaikka yhteisöllisyyteen usein liitetään myönteinen mielikuva, se ei kuitenkaan tarkoita ihannetilaa, vaan se voi näyttäytyä monin eri tavoin. Yhteisö muodostaa yhdessä sääntöjä ja normeja, yksilö puolestaan vaikuttaa yhteisön toimivuuteen omilla valinnoillaan. Yhteisöllisyyden kulmakivinä toimii oikeudenmukaisuus ja luottamus, joka on yhteisössä syntyvä odotus tietynlaiselle käyttäytymiselle. Yhteisöllisyys on henkinen tunnetila, joka perustuu henkilöiden vapaaehtoisuuteen. Yhteisöllisyyden edistäminen osana työhyvinvointia on jokapäiväistä työhön merkittävästi liittyvää toimintaa. (Paasi-vaara & Nikkilä 2010, 11–14; 86–87.)

Yhteistyöhön perustuvassa organisaatiossa jokaisen yksittäisen työntekijän täysi panos on tärkeää. Työsuoritustemme taso vaihtelee ajan mittaan. Tällä tarkoite-

taan sitä, että ajoittain työyhteisössä jäsenet tarvitsevat toistensa tukea ja jous-
tamista. Kuitenkin pitkäaikainen epätasapaino työtehtävien ja vastuiden jakautu-
misessa on haitallista työyhteisölle. Työyhteisön jäsenille epäoikeudenmukaisuu-
den tunne saattaa syntyä heikosta esihenkilötyöstä, vaikka kyse olisikin siitä, ettei
työntekijöiden vastuusta kollegoitaan kohtaan ole keskusteltu tarpeeksi työyhteisö-
ssä. (Jääskeläinen, 2020.)

Luottamus on työyhteisön tunnuspiirteisiin kuuluva ominaisuus ja yhteisöllisyy-
den edellytys, joka parantaa työn tehokkuutta ja lisää työhyvinvointia. Erilaisilla
työssä tapahtuvilla vuorovaikutustilanteilla on vaikutusta työyhteisön jäsenten vä-
liseen luottamukseen. Luottamus kehittyy, kun vuorovaikutustilanteen tuloksena
on toisiaan vahvistava kokemus. Työyhteisön ja sen onnistuneen ryhmätoimin-
nan kannalta luottamus on välttämätöntä kaikessa yhteisön sisäisessä vuorovai-
kutuksessa (Paasivaara & Nikkilä 2010, 87).

Arvostuksen kuvaillaan olevan osa kaikkea vuorovaikutusta, joka lisää henkistä
hyvinvointia. Sillä tarkoitetaan toisen henkilön huomaamista ja palkitsemista sel-
laisesta panostuksesta, millä on yhteisesti saatu työyhteisössä aikaan edistystä
ja menestystä. Kaipaamamme palaute lisää kokemuksiamme siitä, että työ-
tämme ja panostamme työyhteisössä arvostetaan (Furman & Ahola 2002, 22;
27).

Tulppaanikodin vakituisten työntekijöiden lisäksi yhteisöön kuuluu paljon tunti-
työntekijöitä sekä opiskelijoita. Halusimme suunnittelemaamme virkistystoiminnan
tukevan työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta, sillä tiimi palaa usein
takaisin muodostumisen ja kuohunnan kehitysvaiheisiin työyhteisön muutosten
vuoksi. Etenkin kuohuntavaihe voi nostaa esille erilaisia haasteita työyhteisöissä,
kuten pienempien alaryhmien muodostumista sekä johdon haastamista. (Seppä-
nen 2022, 20–25.)

Osallisuutta pidetään yhtenä hyvinvoinnin taustatekijänä. Hyvinvoinnilla on
suora yhteys henkilön kokemukseen siitä, että hän on oman elämänsä subjekti
eli tekijä, ja voi näin ollen itse vaikuttaa omiin kokemuksiinsa ja niiden merkityk-

siin. Osallisuus ei ole kuitenkaan sama asia kuin osallistuminen, sillä osallisuuden tunnetta ei välttämättä koe osallistumisesta huolimatta. Osallisuus on tunne siitä, että kuuluu johonkin. Osallisuuden kokeminen tuottaa tunnetta merkityksellisyydestä silloin, kun on osana yhteistä kokemusta ja tilannetta. Esimerkiksi yhdessä koetun luovan toiminnan on todettu lisäävän osallisuuden kokemuksia. (Karjalainen 2019, 13.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten säännöllisen virkistystoiminnan järjestäminen vaikuttaa työyhteisön viihtyvyyteen ja ilmapiiriin sekä pitävätkö työntekijät virkistystoimintaa tärkeänä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Lopullisena tavoitteena oli saada juurrutettua säännöllinen virkistystoiminta tutkimusyksikön arkeen. Seuraavilla tutkimuskysymyksillä haettiin vastauksia tutkimusongelmaan:

- Voidaanko säännöllisellä virkistystoiminnalla parantaa työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikalla sekä edistää työyhteisön hyvää ilmapiiriä?
- Kuinka merkittävänä työntekijät kokevat virkistystoiminnan työyhteisön hyvinvoinnille?

Laadimme alun perin myös kolmannen tutkimuskysymyksen siitä, miten työntekijöiden viihtyvyys työyhteisössä vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tutkimusprosessin edetessä kuitenkin huomasimme, että kysymystä varten tutkimuksen olisi pitänyt kestää paljon kauemmin, jotta työntekijöiden vaihtuvuudesta olisi saatu enemmän tietoa. Tästä syystä jätimme kysymyksen tutkimuksestamme pois.

4.2 Toteutus ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Siinä opinnäytetyön lähtökohdat liittyvät toimeksiantajan tarpeisiin ja tavoitteena on tuloksia analysoimalla saada sellaista merkityksellistä tietoa, mitä työnantaja voi hyödyntää tutkitavaan asiaan liittyen. (Vilka & Airaksinen 2021, 132.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tarkoitus on saada tuotettua käytännön työhön suunnattu ohjeistus tai opas, esimerkiksi perehdytysopas. Toiminnallisuus voi tarkoittaa myös tapahtu-

man tai koulutuksen järjestäminen. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Tässä opinnäytetyössä toiminnallisuus tarkoitti virkistystoiminnan järjestämistä ja sen juurruttamista työyhteisön arkeen. Toteutuksessa oli isossa osassa myös alku- ja loppukyselyt.

Tutkimusmenetelmänä käytimme laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus perustuu tulkintaan ja sen avulla voidaan ymmärtää ihmisten tuottamia merkityksiä tai tutkia jotain ilmiötä. Laadullista tutkimusta voidaan käyttää, kun halutaan tutkia esimerkiksi työyhteisön yhteisöllisyyttä tai johtamista. Laadullisen tutkimuksen pohjana on jokaisen ihmisen subjektiivinen kokemus jostain asiasta tai ilmiöstä ja kuinka merkittäväksi yksittäinen ihminen sen kokee. Tutkijan pitää ymmärtää, missä ja miksi tutkittava asia tulee merkitykselliseksi. Tutkimusmenetelmänä voi olla myös määrällinen, eli kvantitatiivinen tutkimus, joka perustuu numeeriseen analyysiin. Sitä voidaan käyttää tutkimusmenetelmänä silloin, kun halutaan tutkia isompia joukkoja sekä selittää ja ymmärtää miten ja miksi tutkittavat kokevat jonkin asian ja miten heidän kokemuksensa eroavat toisistaan. Määrällistä tutkimusta käytetäänkin paljon erilaisten kehittämisshankkeiden mittaamisessa ja laadun arvioinnissa. (Vilka 2021, 17–23.)

4.3 Aineiston keruu ja analyysi

Ensimmäiseksi toteutimme alkukyselyn, jolla pyrimme kartoittamaan työyhteisön ajatuksia omasta sekä työyhteisön hyvinvoinnista ja toiveita suunniteltavaan virkistystoimintaan liittyen. Halusimme antaa vastaajille mahdollisimman laajan skaalan eri virkistystoiminnan mahdollisuuksista, jotta pystyisimme suunnittelemaan juuri sellaista toimintaa, kuin työyhteisö oli toivonut. Kyselylomake on helppo tapa kerätä vastauksia ja sen voi toteuttaa niin verkko-, puhelin-, kuin postikyselynäkin. Tärkeää on huomioida, että kyselylomakkeet ovat kaikilla vastaajilla tismalleen samanlaiset, jotta luotettavuus paranee. (Vilka 2021, 68.) Lomakkeet eivät saa myöskään olla liian pitkiä, jotta vastaajan mielenkiinto säilyy koko vastaamisen ajan. Koska kyseessä oli toiminnallinen opinnäytetyö, ei lähtökohdana ollut vastausten vertailukelpoisuus vaan se, miten vastaukset suuntaavat tulevan toiminnan sisältöä (Vilka & Airaksinen 2003, 61).

Ennen viimeistä toiminnallista kertaa halusimme antaa työntekijöille vielä mahdollisuuden vaikuttaa päivän sisältöön, joten toteutimme välikyselyn, johon olimme valinneet neljä eri vaihtoehtoa virkistyspäivän sisällöstä. Vaihtoehtoja rajasi organisaation määrittelemä budjetti ja päivän kulku. Tarjouspyyntöjä tehtiin alkukyselyn kartoituksen pohjalta sellaisiin aktiviteetteihin, mitkä olivat saaneet eniten kannatusta. Saimme kuitenkin koko vuoden budjetin tietoomme vasta kyselyn teettämisen jälkeen, jolloin teimme vielä kattavamman esittelyn äänestystyistä aktiviteeteista sekä budjetin jakautumisesta koko vuodelle valittujen aktiviteettien perusteella. Koko budjetin nähdessään työyhteisön jäsenet saivat vielä uudelleen vaikuttaa äänestämällä virkistystoiminnasta, jonka jälkeen työyhteisössä äänestettiin keilaus lopulliseksi aktiviteetiksi.

Lopuksi toteutimme loppukyselyn, jonka avulla halusimme kartoittaa virkistystoiminnan mahdollisia vaikutuksia niin yksilön kuin työyhteisön hyvinvointiin. Vastausten avulla saimme tärkeää dataa, jota pystyimme analysoimaan. Niin alkuun kuin loppukyselyssäkin oli joidenkin suljettujen kysymysten avuksi niitä tarkentavia, avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeet tehtiin Google Forms -lomakkeita hyödyntäen ja ne laitettiin jakoon Tulppaanikodin työyhteisön WhatsApp -ryhmässä. Molempiin kyselyihin vastausaikaa oli noin yksi (1) viikko.

Opinnäytetyön aineisto analysoitiin sisällönanalyysi -menetelmällä. Sisällönanalyysillä voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Dokumentiksi voidaan kutsua käytännössä mitä vain kirjalliseen muotoon saatettua materiaalia, esimerkiksi kirjeet, haastattelut, keskustelut ja palautteet voivat olla dokumentteja. Sisällönanalyysin avulla kerätystä aineistosta saadaan vedettyä johtopäätökset. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 103.)

Sisällönanalyysin avulla aineisto pyritään järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kuitenkin niin, ettei sisällössä oleva informaatio katoa. Tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan sanallinen ja selkeä kuvaus. Analyysia tehdään tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa ja tavoitteena on saada tehtyä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Sisällönanalyysin ohessa voidaan puhua myös si-

sällön erittelystä, jossa dokumentin sisältöä analysoidaan kvantitatiivisesti. Tällöin sisällönanalyysi tehdään normaalisti, mutta sen jälkeen tuotettu aineisto kvantifoidaan, eli analyysia jatketaan tuottamalla siitä määrällisiä tuloksia. Sisällönanalyysi sopii siis paremmin laadulliseen tutkimukseen, kun taas sisällön erittely sopii paremmin määrälliseen tutkimukseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)

Laadullinen sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriaohjaavaan. Tässä tutkimuksessa olemme keskittyneet aineistolähtöiseen analyysiin, jonka Miles ja Huberman ovat jakaneet kolmeen vaiheeseen. Ensimmäiseksi aineisto pitää pelkistää, eli data aukikirjoitetaan ja sieltä karsitaan tutkimukselle epäolennaiset asiat pois. Aukikirjoitetusta aineistosta nostetaan erilaisia ilmauksia, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiin. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään, jolloin nostetut ilmaukset käydään läpi ja sieltä etsitään samaa asiaa tarkoittavia käsitteitä. Käsitteet jaetaan ryhmiin ja yhdistetään luokaksi, joka nimetään luokan sisältöä kuvaavalla tavalla ja näin tutkittava aineisto tiivistyy. Lopuksi ryhmistä luodaan tutkimuksen kannalta olennaiset teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–111.) Kuviossa yksi (1) havainnollistamme tapamme analysoida tutkimuksen tuloksia, minkä pohjalta pääluokiksi nousi hyvin pitkälti juuri ne käsitteet, joita aloimme tutkia jo ennen kyselytulosten saamista.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
"Virkistystoimintaan vaikuttaminen työyhteisön kesken oli ihan hyvä idea, siinä työyhteisö voi miettiä ja sopia keskenään millainen toiminta on mieleisintä"	Yhteistyön tekeminen Toiminnan mielekkyys	Yhteenkuuluvuus Tyytyväisyys	Yhteisöllisyys	Työtyytyväisyyttä parantavat tekijät

KUVIO 1. Esimerkki aineistolähtöisen analyysin luokkien muodostuksesta

Loppukyselyn tuloksia peilattiin alkukyselyssä saatuihin vastauksiin ja työhyvinvoinnin teoriaan, jonka pohjalta voidaan arvioida virkistystoiminnan vaikutuksia työyhteisön hyvinvoinnille sekä yksilö- että yhteisötasolla. Sisällönanalyysi perustuu aina lopulta tulkintaan ja päättelyyn ja tutkijan tulee johtopäätöksiä miettiesään pyrkiä ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville henkilöille merkitsevät. Analyysiä tehdessä tutkijan pitää pyrkiä asettumaan tutkittavien asemaan ymmärtääkseen heidän näkökulmansa mahdollisimman hyvin (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112–113).

4.4 Virkistystoiminnan kartoittaminen Tulppaanikodilla

Sosiaali- ja terveysalan työyhteisön ihanteellisia tekijöitä ovat esimerkiksi yhteisen tunteen kokeminen, tiimikulttuuri, työn imu ja työtyytyväisyys, vuorovaikutus sekä osallistava päätöksenteko (Seppänen 2022, 18). Näiden tekijöiden pohjalta lähdimme rakentamaan alkukyselyä (liite 1) tutkimuksemme pohjaksi. Näin pystyimme kartoittamaan tutkimuskohteena olevan työyhteisön ajatuksia heidän työyhteisöstään sekä virkistystoimintaan liittyvistä tekijöistä virkistystoiminnan ollessa tutkimuksemme keskeisin toiminta.

Alkukyselyyn vastasi lopulta 11 työyhteisön jäsentä. Kyselyyn vastanneista työyhteisön jäsenistä kahdeksan (8) oli alle 35-vuotiaita. Hieman alle puolet vastaajista kertoi heillä olevan alle 5 vuotta työkokemusta, mutta joukosta löytyi myös niitä, joilla oli yli 10 tai jopa 20 vuoden työkokemus. Työyhteisön jäsenet nostivat esille kyselyssä tulleiden vastausten perusteella, että heitä ilahduttaa ja innostaa työssään asiakkaat ja niiden vaihtuvuus, työn monipuolisuus, onnistumiset, vaikuttamismahdollisuudet sekä työkaverit.

Kuormittaviksi tekijöiksi nousi selkeästi kahden eri osa-alueen tekijät, jotka voitiin jakaa työyhteisöön sekä itse työhön liittyviin tekijöihin. Työyhteisöön liittyviä haastekohtia olivat esimerkiksi yhteistyön sujumattomuus toivotulla tavalla ja se, etteivät työtehtävät jakaudu tasaisesti työvuoron aikana. Työhön liittyviä haasteita olivat työympäristö, vuorotyö, fyysisen rasituksen tuottamat kivut, kiire, nopeasti muuttuvat tilanteet sekä asiakkaiden jatkuva vaihtuvuus.

Työyhteisön jäsenet kuvailivat työilmapiiriään sekä positiivisesta näkökulmasta että tuoden kehittämiskohtia esille. Työilmapiiriä kuvailtiin sanoin iloinen, kannustava, rento, huumorintajuinen ja tiivis. Vastauksista ilmeni myös, että työpaikalla pystyy sopimaan asioista ja pyytämään apua. Kehittämiskohdiksi nousivat työilmapiirin ajoittainen kireys ja haasteet työyhteisön jäsenten välillä. Haastekohtia kuvatessaan työntekijät olivat useissa vastauksissa käyttäneet sanaa *välillä*, minkä perusteella voidaankin päätellä työyhteisön ilmapiirin olevan pääosin hyvää.

Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin, miten he huolehtivat omasta työhyvinvoinnistaan. Useat vastaajista kirjoittivat, että työasioiden jättäminen töihin on heidän keinonsa huolehtia hyvinvoinnista

. Harrastukset, liikunta, ystävät ja muut läheiset sekä lepo mainittiin lähes jokaisen osallistujan vastauksessa. Kaikki edellä mainitut tekijät ovat hyvin oleellisia palautumisen kannalta. Kartoituksessa kysyttiin, millaisia havaintoja työntekijät ovat tehneet työilmapiirin vaikutuksesta heidän omaan työhyvinvointiinsa. Vastaajat kokivat useimmiten työilmapiirin vaikuttavan positiivisesti ja kannattelevasti. Työilmapiirin ollessa hyvä, töissä jaksaa paremmin ja useissa vastauksissa työkavereiden tärkeys korostui. Työntekijät vastasivat myös, että poissaolot (resurssivaje), negatiivisten tunnetilojen tuominen työyhteisöön sekä työtehtävien epätasainen jakautuminen kuormittavat työvuoroa.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan heidän omaa rooliaan osana työyhteisöä vastamalla erilaisiin väitteisiin. Omaa roolia pystyi arvioimaan asteittain (ei pidä paikkaansa – harvoin – joskus – usein – aina). Väitteitä oli liittyen työyhteisössä valitsevaan luottamukseen, vaikuttamismahdollisuuksiin, osallisuuteen, palautteenantoon ja turvallisuuteen. Alkukyselyn viimeinen osa koski itse virkistystoimintaa ja sen järjestämistä. Tällä osa-alueella kartoitettiin työyhteisön jäsenten mielenkiinnon kohteita, aiempia kokemuksia, osallistumismahdollisuuksia ja odotuksia virkistystoiminnan järjestämiselle.

Loppukyselyssä (liite 3) kartoitettiin työyhteisön jäsenten kokemuksia järjestettyyn virkistystoimintaan osallistumisesta. Vastausaikaa annettiin noin viikko ja

siinä ajassa loppukyselyyn vastasi 13 työntekijää. Näistä 12 työntekijää ilmoitti vastanneensa myös alkukyselyyn. Alkukyselyssä vastaajia oli kuitenkin vain 11, joten yksi loppukyselyn vastaajista joko muisti väärin tai painoi vahingossa *kyllä*.

Seuraavaksi kysyttiin, mihin eri virkistyspäiviin vastaajat olivat osallistuneet ja lisäkysymyksenä pyydettiin vielä kertaalleen palautetta eri virkistyspäivistä. Loppukyselyssä pyydettiin myös arvioimaan eri osa-alueilla, miten virkistystoiminta vaikutti työntekijän kokemukseen työyhteisön jäsenenä ja huomasivatko työntekijät mitään muutoksia työilmapiirissä. Kysymysten tueksi oli muutamia vapaa-muotoisia kysymyksiä. Lopuksi vastaajia pyydettiin arvioimaan omia vaikutusmahdollisuuksia virkistystoiminnan sisältöön ja sitä, huomioitiinko alkukyselyssä kartoitettuja ja esiin tulleita esteitä tai rajoitteita.

4.4.1 Tulppaanikodin pikkujoulut

Ensimmäinen toiminnallinen kerta järjestettiin Tulppaanikodin pikkujouluissa, johon oli tavoitteena luoda rento tunnelma ja kokemus ryhmäytymisestä. Koska kyseessä oli myös ensimmäinen toiminnallinen kerta, varattiin tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen kertomiseen sekä alkukyselyn tulosten läpikäymiseen aikaa.

Pikkujoulujen toiminnaksi valittiin musiikkiaiheinen visailu. Työntekijät jaettiin tasapuolisesti ikäjakauman perusteella ryhmiin, minkä jälkeen he valitsivat ryhmätunnukseksi eläimen. Valittua eläintä ääntelemällä sai vastausvuoron. Seppänen (2022) mukaan huumori ja yhteiset nauruaiheet lisäävät työyhteisön yhteishenkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, kun taas Furmanin ja Aholan (2002, 33–36) mukaan hauskuuden lisäämisellä voidaan lisätä fyysistä terveyttä, luovuutta ja kekseliäisyyttä, vähentää stressiä, parantaa ongelmanratkaisukykyä, yhdistää ihmisiä ja edistää heidän välistään vuorovaikutusta. Tämä oli yksi iso syy, minkä takia musiikkiaiheiseen visailuun haluttiin tuoda mukaan huumoria ja hauskutte-
lua. Seppänen (2022) muistuttaa kuitenkin, ettei muille nauraminen ole sopivaa, eikä sarkastisen huumorin käyttö kuulu työpaikalle. Toisaalta taas itselleen ja omalle toiminnalleen voi nauraa yhdessä muiden kanssa.

4.4.2 Tulppaanikoti täyttää 30 vuotta

Tulppaanikoti täyttää 30 vuotta vuonna 2023. Yksikön johtaja toivoi, että yksikön arkeen suunniteltaisiin teemaan liittyvää tekemistä, jolloin syntyi ajatus arjessa toteutettavasta askartelusta. Askartelu suunnattiin pääsääntöisesti työntekijöiden tehtäväksi, mutta siihen osallistui myös asiakkaita. Askartelu nimettiin ”Tulevaisuuden tulppaanikodiksi”, sillä sen tarkoituksena oli antaa vapauksia työyhteisön jäsenille luoda unelmiensa Tulppaanikoti. Askartelun toteutus oli hyvin vapaa-muotoinen. Luova toiminta lisää jakamisen ja vastavuoroisuuden kokemuksia. Esimerkiksi taide voi luoda yhteisölle uudenlaisen kommunikoinnin keinon, joka lisää työyhteisön jäsenten osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemuksia. Luova toiminta mahdollistaa työyhteisölle esimerkiksi mukavaa yhdessäoloa ja vaihtelua arkeen. Luovan toiminnan kautta voi nähdä itsessään tai muissa sellaisia puolia ja ominaisuuksia, jotka eivät tavallisten työtehtävien äärellä esiintyisi. (Karjalainen 2019, 12–13.)

Samaiselle päivälle suunniteltiin myös toinen toiminnallinen toteutus. Toteutuksen idea kumpusi aiemmin pidetyn toiminnallisen toteutuksen kautta, jossa työyhteisön jäsenten oli pukeuduttava koronasuojavarusteisiin oikeaoppisesti kilpailun sekä aikaa että toisiaan vastaan. Teema oli silloin ajankohtainen, ja nyt pohdittiinkin uusia ajankohtaisia teemoja. Viimeaikainen sähkökriisi nousi heti esille, ja sen vaikutukset ovat kantautuneet myös sosiaali- ja terveystalouteen tuottaviin yksikköihin. Toiminnallisen osuuden tarkoituksena oli mahdollistaa työyhteisön jäsenille harjoitus sähkökatkokkien varalle. Harjoituksen päätehtävänä oli kasata retkikeitin ja ottaa huomioon samalla muut työtehtävät, kuten asiakasturvallisuus. Tehtävä vaati joustavuutta sekä viestinnän, eli tiedonkulun toimimista työyhteisön jäsenten välillä. Tiedonkulku on keskeisin tekijä onnistuneen työyhteisön toiminnassa, sillä jäsenten välinen viestintä ylläpitää työyhteisön toimintaa. Ilman viestintää ei ole myöskään toimintaa työyhteisössä (Paasikivi & Nikkilä 2010, 90).

4.4.3 Ergonomiaa ja keilausta ystävänpäivän nurkilla

Koulutukset ovat merkittävä osa työyhteisöissä järjestettäviä tyhy-päiviä, sillä organisaatioilla on usein edellytyksiä työyhteisöissä järjestettäviin työhyvinvointia tukeviin huvittelupäiviin. Hyödyllisiä koulutuksia järjestämällä kehitetään osaamista, jolloin työyhteisöstä tulee oppiva ja se pystyy selviytymään paremmin nopeasti muuttuvassa ympäristössä (Manka 2011, 84). Halusimme yhdessä Tulppaanikodin johtajan kanssa suunnitella sellaisen koulutuksen, mikä olisi luonnollisesti osa työhyvinvointiteemaamme ja hyödyttäisi työyhteisöä. Valitsimme teemaksi ergonomian, koska yksikön perustyöhön sisältyy paljon asiakkaiden siirtoja ja nostoja. Yksikön johtaja huolehti koulutuksen toteuttamisesta ja hankki työpaikalle työterveyspalveluiden kautta työfysioterapeutin, jonka kanssa työyhteisö kävi keskustelua työpaikan tiloista ja muihin ergonomiaan liittyvistä tekijöistä.

Helmikuussa toteutettavan toiminnallisen kerran osuessa lähelle ystävänpäivää jokaiselle jaettiin kartonki, johon tuli kiertäen antaa palautetta. Palautteenanto-tehtävän yhteydessä huomioitiin myös poissaolijat askartelemalla heillekin pohjat, mihin palaute kirjoitettiin läsnä olevien toimesta. Pyysimme antamaan palautetta nimenomaan työn tekemiseen ja työpaikalla tapahtuviin tekijöihin liittyen. Kyseisen päivän päätteeksi työyhteisölle oli varattu keilausradat. Keilaaminen oli valittu koko työyhteisön äänestyksellä ja siihen osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista sekä maksutonta. Fyysinen siirtyminen työpaikalta keilahallille sujui yhteiskuljetuksilla ilman ongelmia.

4.5 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen alussa painotimme, että kyselyihin vastataan täysin anonymisti ja tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Vastauksia tul-taisiin käyttämään vain opinnäytetyötä tehtäessä ja mahdolliset vapaiden kysy-mysten lainaukset muutetaan neutraaliin muotoon. Kyselyihin vastaaminen oli vapaaehtoista, jotta ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen käy toteen, kuten tutkimuseettinen neuvottelulautakunta on ohjeistanut. (Vilkkä 2021, 115.)

Kaikki kyselyt jaettiin yksikön omaan WhatsApp -ryhmään, jotta ne tavoittaisivat kaikki työyhteisön jäsenet. Näin varmistettiin se, että kaikilla oli tasapuolinen mahdollisuus osallistua kyselyiden vastaamiseen riippumatta esimerkiksi siitä, onko vastaaja vakituinen vai tuntityötä tekevä henkilö. Luotettavuutta arvioitaessa on väistämätöntä, että tutkijan omiin havaintoihin voi vaikuttaa paljon tutkijan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittinen asenne, kansalaisuus, virka-asema ja ennakoon muodostetut ajatukset tutkimuksen aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Pieneen yksikköön tehtävässä tutkimuksessa on tärkeää myös muistaa se, että tuloksia ei välttämättä voi suoraan kohdentaa toiseen yksikköön.

Tämän opinnäytetyön eettisyyttä arvioitaessa on tärkeä myös huomioida se, että toinen tekijöistä on työskennellyt kohteena olevassa yksikössä pitkään ja tunsi työyhteisön kaikki jäsenet. Tällaisessa asetelmassa on hyvät ja huonot puolensa. Jos opinnäytetyöntekijä on liian lähellä tutkimuskohdetta, voi hänen olla vaikeampi luottaa havaintoihinsa. Liika etäisyys ja luottamuksen puute taas heikentävät aineiston laatua ja ihmiset voivat olla varauksellisempia. On myös tärkeä muistaa, että joskus läheisyys ja luottamus voi olla esittämistä ja tällöin opinnäytetyöntekijältä vaaditaan taitoa kyetä erottamaan sosiaaliset pelit. (Vilka 2021, 200.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Osallisuus virkistystoiminnan suunnittelussa

Tulosten mukaan suurin osa työntekijöistä oli innokkaita osallistumaan ja suunnittelemaan virkistystoimintaa sillä kaikki ne, joille kyselyt virkistystoiminnan toteuttamisesta oli suunnattu, vastasivat niihin. Työntekijät kokivat, että heillä oli mahdollisuus osallistua virkistystoiminnan suunnitteluun ja täten suurin osa myös koki valitut virkistyspäivät mieleisiksi ja odotukset virkistystoiminnan sisällöstä kohtasivat.

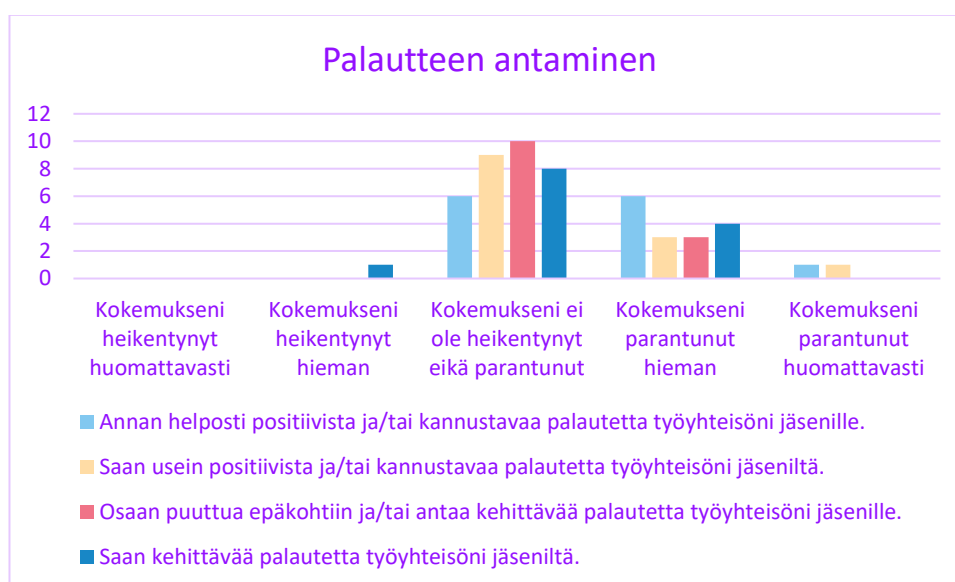
Virkistystoimintaan vaikuttaminen työyhteisön kesken oli ihan hyvä idea, siinä työyhteisö voi miettiä ja sopia keskenään millainen toiminta on mieleisintä.

Tuloksien pohjalta ja alku- sekä loppukyselyä vertailemalla voidaan arvioida, että työntekijät kokivat jo ennen virkistystoiminnan alkamista voivansa vaikuttaa omaan työhön ja työpäivän sisältöön. Työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyviksi ja toteuttamamme virkistystoiminnan suunnittelutapa vaikutti tukevan työntekijöiden kokemusta osallisuuden kokemuksesta. Budjetin avaaminen avasi enemmän ymmärrystä siitä, miksi esimerkiksi jotain toimintaa ei voitu toteuttaa. Kukaan ei myöskään ollut sitä mieltä, etteikö yksilöllisiä esteitä tai rajoitteita virkistystoimintaan osallistumiseksi olisi huomioitu. Kaikki kokivat, että heillä oli mahdollisuus osallistua virkistystoimintaan.

5.2 Virkistystoiminnalla lisää yhteisöllisyyttä

Tuloksista nähdään, että virkistystoiminta lisäsi jonkin verran yhteisöllisyyttä tutkimuksen kohteena olevassa yksikössä. Osa työntekijöistä oli havainnut muutoksia työilmapiirissä, mutta suurin osa ei havainnut siinä mitään muutoksia. He, jotka olivat havainneet muutoksia työilmapiirissä, kertoivat sen näkyvän yhteisöllisempänä työyhteisönä ja yhteistyön paranemisena. Joidenkin mielestä työilmapiiri on aina ollut hyvä, jolloin vaikutuksia on vaikeampi arvioida.

Virkistystoiminnan päätteeksi osalla työntekijöistä kokemus kehittävän palautteen saamisesta oli parantunut hieman, mutta suurimman osan kokemus ei ollut muuttunut mitenkään. Kokemus kehittävän palautteen saamisesta saattoi myös heikentyä. Positiivisen palautteen antamisen ja saamisen suhteen tuloksissa oli selkeä ero kehittävään palautteeseen verrattuna. Tulosten mukaan positiivista palautetta annetaan ja saadaan selkeästi useammin kuin ennen virkistystoimintaan osallistumista. Osa työntekijöistä koki saavansa positiivista ja/tai kannustavaa palautetta hieman useammin ja isompi osa taas koki itse antavansa enemmän positiivista palautetta muille työyhteisön jäsenille. Palautteen antaminen sekä pyytäminen ovat tärkeitä työyhteisön yhteisöllisyyttä edistäviä taitoja, joilla voidaan parantaa työntekijöiden keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä (Manka, M-L. & Manka, M. 2016, 148).



Kuvio 1. Virkistystoiminnan vaikutus palautteeseen

5.3 Virkistystoiminta lisää työyhteisön sisäistä luottamusta

Tulppaanikodin työntekijät kokevat säännöllisesti järjestettävän virkistystoiminnan tärkeäksi. Työntekijöistä iso osa oli huomannut, että heidän kokemuksensa työyhteisöön kuulumisesta oli vahvistunut ja luottamus niin työkavereita kuin esihenkilöä kohtaan oli parantunut. Tulosten mukaan virkistystoiminta siis pelkäänsä lisäsi luottamusta, sillä kenenkään luottamus työkavereihin tai esihenkilöön ei ollut huonontunut. Pari työntekijää oli havainnut myös sen, että esihenkilöä on

helpompi lähestyä mieltä askarruttavissa asioissa. Työhyvinvointiin liittyvät asiat ovatkin koko työyhteisön yhteinen asia ja siitä huolehtiminen kuuluu kaikille sen jäsenille. Jotta kuitenkin työhyvinvoinnista voidaan huolehtia, pitää työyhteisössä olla hyvää ja laadukasta johtamista (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 13).

Luottamuksen lisääntymisen voi todeta myös siitä, että melkein työntekijät kokivat kehittämisehdotuksien esille tuomisen helpommaksi eikä kenenkään kokemus sen suhteen ollut heikentynyt. Työntekijät kokevat, että virkistystoiminnan myötä he saavat äänensä paremmin kuuluviin. Tulosten mukaan myös kokemus työyhteisön turvallisuudesta oli parantunut. Työyhteisön toimivuuden kannalta jäsenten keskinäinen luottamus on tärkeää ja varsinkin esihenkilön oikeudenmukainen toiminta synnyttää luottamusta. Luottamuksen rakentumiseen liittyy vahvasti rakenteet ja esimerkiksi säännöllisillä palavereilla ja selkeällä työnjaolla on keskeinen merkitys sen synnyssä. (Manka 2011, 118–119.)

5.4 Virkistystoiminnan vaikutus hyvinvointiin

Tuloksista nähdään, kuinka merkityksellisenä ja tärkeänä virkistystoimintaan osallistumista pidetään työyhteisön ilmapiirin kannalta. Palautteen mukaan virkistystoimintaan osallistuttiin silloinkin, kun sisältö ei vastannut omia mieltymyksiä. Alkukyselyn pohjalta pystyimme näkemään, että työyhteisön ilmapiirissä on ajoittain ollut ongelmia. Työyhteisön jäsenten osallistuminen virkistystoimintaan kuitenkin tukee havaintojamme siitä, että työyhteisön ilmapiirin kehittäminen on sen jäsenten yhteinen tavoite. Virkistystoimintaan osallistumisen myötä työntekijät toivoivat työyhteisöltä parempaa yhteistyötä ja luottamusta.

Tulipahan tehtyä, ei riemusta kiljuen.

En osaa sanoa. Toisenlainen virkistystoiminta on mun juttu.

Suurin osa työntekijöistä kertoi havainneensa jotain muutoksia työhyvinvoinnissaan. Töissä esimerkiksi viihtyy paremmin ja siellä on rennompi olo, kun on pääsyt tutustumaan työkavereihin paremmin ja näkemään heistä rennomman vapaa-

ajan puolen. Töissä myös jaksaa paremmin, mikä tukee työntekijöiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja näin lisää työn imua.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Alkuperäisessä suunnitelmassamme oli myös tutkimuskysymys koskien työyhteisön viihtyvyyden vaikuttavuutta työntekijöiden vaihtuvuuteen. Tutkimusprosessin alussa kuitenkin huomasimme, että näin lyhyessä tutkimuksessa siihen on mahdotonta saada vastauksia. Työntekijöiden vaihtuvuuteen voi vaikuttaa niin moni tekijä, että seuranta pitäisi tehdä paljon pidemmän aikaa kuin kolme kuukautta. Työyhteisön viihtyvyyden vaikuttavuus työntekijöiden vaihtuvuuteen olisi kuitenkin erinomainen jatkotutkimuksen aihe, sillä esimerkiksi Emmi Korpisaloon Pro Gradu tutkielmassa on tuotu ilmi, että esihenkilön tuki ja organisaation ilmapiiri lisäävät työn imua ja täten lisäävät myös työntekijöiden viihtyvyyttä ja voimavaroja (Korpisalo 2020, 79).

Tämän tutkimuksen kehittämiskohteita pohtiessa voidaan todeta, että kyselylomakkeita olisi pitänyt testata ja suunnitella enemmän ennen niiden toteuttamista. Jälkikäteen tajusimme, että joitakin kysymyksiä olisi voinut ehkä poistaa ja muuttaa sanamuotoja. Alkukysely oli myös liian pitkä, sillä sen keskimääräinen vastausaika oli yli 20 minuuttia, kun taas loppukyselyyn kesti vastata keskimäärin vain 5 minuuttia. Kyselyiden keskimääräiseen vastausaikaan vaikutti varmasti työntekijöiden motivaatio ja mielenkiinto aihetta kohtaan. Alkukyselyssä myös kartoitettiin hyvin paljon käytännön asioita virkistystoimintaan liittyen, mitä ei tarvinnut tehdä enää loppukyselyssä. Työntekijöitä olisi voinut myös haastatella, mutta työn luonteen ja omien kiireidemme takia tätä ei pystynyt toteuttamaan.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, voidaanko säännöllistä virkistystoimintaa järjestämällä vaikuttaa työpaikan viihtyvyyteen ja ilmapiiriin. Ihminen viettää ison osan ajastaan työpaikalla ja sen takia työntekijöiden kokemaan viihtyvyyteen ja ilmapiiriin on tärkeä kiinnittää huomiota. Näiden asioiden laiminlyönti vaikuttaa sekä työpaikalla esiintyviin poissaoloihin ja työntekijöiden vaihtuvuuteen että työntekijän henkiseen hyvinvointiin. Työntekijät eivät välttämättä koe tekevänsä mitään merkityksellistä ja työ kuormittaa normaalia enemmän, jonka seurauksesta sairauspoissaolot ovat yleisiä.

Työhyvinvointiin panostamisen tärkeyttä kannattaakin ajatella myös kustannusnäkökulmasta. Erään tutkimuslaitoksen arvion mukaan sairauspoissaolot maksavat 3–6 prosenttia bruttokansantuotteesta. Vuonna 2013 Suomen bruttokansantuote oli 192,54 miljardia, joten sairauspoissaoloista aiheutuvat kulut olisivat jopa 11,5 miljardia euroa. Työterveyslaitoksen arvio työhyvinvoinnin laiminlyönnistä on vieläkin suurempi, 41 miljardia euroa joka vuosi. Tässä arviossa kustannuksia aiheuttavat esimerkiksi sairauspoissaolot, ennenaikaiset eläkkeet, työtapaturmat, sairaana töissä oleminen sekä terveyden- ja sairaanhoitokulut. (Manka ym. 2016, 38–39.)

Työhyvinvointi on tärkeä osa jokaista työyhteisöä, koska se vaikuttaa niin työyhteisön viihtyvyyteen kuin työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Positiivinen ilmapiiri lisää työn imua ja työssä jaksamista. Paasivaara & Nikkilä (2010) kirjoittavat, että työyhteisöön ja sen tunneilmapiiriin liittyvät positiiviset tunnekokemukset nähdään merkittävänä työhyvinvoinnin kannalta. Vaikka työkavereiden merkitys työssä on suuri, työhyvinvointia edistävän yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää viettää myös vapaa-aikaa yhdessä työyhteisön kesken. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22.)

Johtopäätöksinä voimme todeta, että työntekijät kokevat säännöllisen virkistystoiminnan järjestämisen merkittävänä ja se vaikuttaa positiivisesti työpaikan ilmapiiriin. Tuloksien mukaan työntekijöiden halukkuus osallistua virkistystoimintaan ja sen suunnitteluun oli suurta. Palautteen ja havaintojemme perusteella työntekijöiden kokema yhteisöllisyys vaikutti siihen, että itse toiminnolla ei ollut väliä, vaan sillä, että työyhteisön ilmapiiri ja keskinäinen luottamus paranee. Havaintojemme perusteella voimme todeta, että yhteisöllisyyden kokemus yksikössä on niin merkittävässä roolissa, että työntekijät astuvat omien mukavuusalueidensa ulkopuolelle yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi.

Alkukyselyn vastauksista tuli ilmi, että työyhteisön jäsenten luottamus työtovereihin ja esihenkilöön oli ennestäänkin suurta. Silti loppukyselyn tuloksista voidaan nähdä, että korkea luottamus kasvoi entisestään sen jälkeen, kun säännöllistä virkistystoimintaa oli järjestetty. Tästä voimme päätellä sen, että virkistystoiminnan myötä työyhteisön hyvinvointi ja keskinäinen luottamus voi kasvaa, vaikka se

olisi ennestäänkin korkealla tasolla. Yhteisen tekemisen myötä yhteisön jäsenet tutustuvat paremmin ja osallisuuden tunne kasvaa.

Omatoimisesti toteutettavan askartelun suunnittelu osoittautui haastavaksi, sillä hyvin kiireisen ja jatkuvia muutoksia täynnä olevan arjen sekaan oli hankalaa suunnitella askartelun toteutusta. Sovittuna esittelypäivänä valmiina oli vain yksi teos, minkä vuoksi suurin osa teoksista tehtiin loppuhetkillä. Tähän vaikutti varmasti työn luonne, mutta mahdollisesti osittain myös motivaation puute. Ensinnäkään askartelu ei ole kaikkien lempipuhua ja toisekseen työntekijät saattoivat kokea sen ylimääräisenä työnä, millä ei ole heille itselleen sen suurempaa merkitystä. Kiireisen työn ohessa harva jaksaa tehdä mitään ylimääräistä. Askartelusta pyydettiin palautetta, jonka perusteella voimmekin todeta, että työyhteisön jäsenet lopulta nauttivat askartelusta. He kertoivat, että askartelun myötä he pystyivät jakamaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan tulevaisuudesta sekä havaitsemaan uusia puolia työkavereistaan yhteisen unelmoinnin kautta.

Kyselyidemme pohjalta nousi esiin pitkäaikainen haaste työtehtävien epätasaisesta jakautumisesta, jonka myötä työyhteisön kuormitus painottuu ahkerimmille työntekijöille. Jääskeläisen (2020) artikkelin perusteella työyhteisötaitojen osalta tässä asiassa olisi parannettavan varaa ja työyhteisön pitäisi miettiä, miten työkuormaa saataisiin jaettua tasaisemmin. Liialla kuormituksella voi olla paljon seurauksia, jotka heijastuvat työyhteisön hyvinvointiin. Haitalliset työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat jaettu työn sisältöön, työn järjestelyyn sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvillä tekijöillä. Työyhteisössä tapahtuva epätasaisesti jakautuva työmäärä voidaan määritellä työn järjestelyihin liittyväksi kuormitustekijäksi. Haitallisten kuormitustekijöiden arvioimisen ja toimintamallien luomisen vastuu niiden vähentämiseksi tai poistamiseksi on työnantajalla. Työnantajan tuleekin puuttua ensisijaisesti niihin kuormittaviin tekijöihin, jotka työyhteisössä tunnustetaan haitallisiksi työntekijöiden terveyden kannalta. (Työsuojelu 2021.)

Mielenkiintoinen havainto oli se, että KVPS Tukena Oy:n työhyvinvointia on aiemminkin tutkittu Marika Metsähonkalan (2015) hyvinvointipalvelujen maisteriohjelman pro gradu -tutkielmassa. Silloin kohteena oli koko organisaatio ja tuloksista tuli ilmi, että työnohjausta oli saanut lähes jokainen työntekijä ja työntekijät olivat

yleisesti tyytyväisiä työtilanteeseensa. Työtä tunnuttiin arvostavan ja työntekijöiden kanssa käytiin paljon kehityskeskusteluja. Samat asiat nousivat esille myös tässä tutkimuksessa, joka osoittaa selvästi sen, että työhyvinvointiin ja työntekijöiden osaamiseen pyritään KVPS Tukena Oy:ssä panostamaan koko organisaatiossa. (Metsähonkala 2015, 54–57.)

Loppupäätelmänä voimme todeta, että työhyvinvointi koostuu monesta palasesta ja virkistystoiminta on yksi palanen tätä kokonaisuutta. Virkistystoiminta voi kuitenkin olla isokin palanen kohti hyvinvoivaa työyhteisöä, jossa kaikki tekevät yhteistyötä ja luottavat toisiinsa. Pelkästään jo sillä on iso vaikutus, että työyhteisön jäsenet otetaan mukaan suunnitteluun. Suunnitellessa virkistystoimintaa yhteistyö paranee ja työntekijöille tulee tunne, että heidän mielipiteensä otetaan huomioon. Työn tekeminen voi tuntua merkityksellisemmältä, siitä voi innostua uudelleen ja työtyytyväisyys lisääntyy. Tärkeintä on työyhteisön jäsenten kokemus siitä, että heistä välitetään.

LÄHTEET

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki. Työterveyslaitos.

Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus. Voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jääskeläinen, H. Viestinnän asiantuntija. 07.10.2020. Kuinka hyvin hallitset nämä työyhteisötaidot? Luettu 16.04.2023. Brik – johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti.

Karjalainen, A.K. 2019. Luovan toiminnan työtavat. Käsikirja sosiaali- ja terveystalalle. Keuruu: PS-kustannus.

Korpisalo, E. 2020. Työn tuunaamisen vaikutukset työn imuun. Vaasan yliopisto. Johtamisen yksikkö. Pro gradu.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro

Martti, K. 2012. Työtyytyväisyys ja autonomia työyhteisössä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Mehiläinen. N.d. Työkykypalvelut. Luettu 30.01.2023. <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/tule-asiakkaaksemme/tyokykypalvelut>

Metsähonkala, M. 2015. Työhyvinvointi kehitysvammahuollossa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto.

Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä hyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja terveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Raportti. Helsinki: Työterveyslaitos

Rauvola, J. & Pietikäinen, M. 21.04.2021. Työntekijöiden osallistamisen tuplahyödyt työhyvinvointia. Viitattu 14.04.2023. Laurea. <https://journal.laurea.fi/tyontekijoiden-osallistamisen-tuplahyodyt-tyohyvinvointiin/#956fb6f1>

STTK. N.d. Työkyky. Luettu 30.01.2023. <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>

Seppänen, M. 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä – Tunnetaidot työkaluna sosi-aali- ja terveysalalla. Keuruu: PS-kustannus.

Terveystalo. N.d. Työkyky. Luettu 30.01.2023. <https://www.terveys-talo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketti/tyokyky-tyokykyarvio-ja-tyokykyneuvottelu/#Ty%c3%b6kyky>

Tukena. N.d. Luettu 20.2.2023. <https://tukena.fi/tukena/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi

Tyhy-toiminta. N.d. TYKY-päivä. Viitattu 17.3.2023. <https://www.tyky-paiva.net/tyhy-toiminta/>

Työsuojelu. 15.10.2021. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 27.04.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

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

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

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi

LIITTEET

Liite 1. Alkukysely

VIRKISTYSTOIMINTA OSANA TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIA

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa virkistystoiminnan merkitystä työyhteisöön kuuluvien jäsenten kokemaan työhyvinvointiin sekä arvioida säännöllisen virkistystoiminnan järjestämisen vaikutuksia koko työyhteisön hyvinvointiin. Opinnäytetyötä toteuttavat TAMKin sosionomiopiskelijat Helmilaakso Henna ja Puurila Sami.

* Pakollinen

PERUSTIEDOT

1. Ikäsi. *

- alle 25 vuotta
- 25-35 vuotta
- 35-50 vuotta
- yli 50 vuotta

2. Työkokemus vuosina. *

- alle 5 vuotta
- 5-10 vuotta
- 10-20 vuotta
- yli 20 vuotta

3. Työsuhteen kesto tässä organisaatiossa (vapaaehtoinen).

OMA TYÖHYVINVOINTI

4. Mitkä asiat työssäsi ilahduttavat tai innostavat sinua?

5. Mitkä asiat työssäsi väsyttävät tai kuormittavat sinua?

6. Miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi?

7. Arvioi omaa rooliasi osana työyhteisöäsi vastaamalla väittämiin. *

	Ei pidä paikkansa / Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Pitää täysin paikkansa / Aina
Voin luottaa työkaveriini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa esihenkilöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverini luottavat minuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni luottaa minuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vastuutehtäviä tai -alueita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työpäiväni kulkuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorossa olevilla kollegoilla on vaikutusta työmotivaatiooni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressaannun tiettyjen kollegoiden kanssa työskennellessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voin vaikuttaa työyhteisöme työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun työnohjauksen mielelläni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minun on helppo lähestyä esimieheni minua askarruttavissa asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan helposti positiivista ja/tai kannustavaa palautetta työyhteisöni jäsenille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan usein positiivista ja/tai kannustavaa palautetta työyhteisöni jäseniltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan puuttua epäkohtiin ja/tai antaa kehittävää palautetta työyhteisöni jäsenille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan kehittävää palautetta työyhteisöni jäseniltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen oloni
turvalliseksi
työyhteisössäni.

Tuon esille
kehittämisehdotuksia.

Olen
aktiivisesti
mukana
suunnittele
massa
työhön ja
työyhteisöön
liittyviä
asioita.

Koen
kuuluvani
osaksi
työyhteisöäni.

TYÖYHTEISÖ

8. Miten tai millaiseksi kuvailisit työilmapiiriänne?

9. Millaisia havaintoja olet tehnyt työilmapiirin vaikutuksesta omaan työhyvinvointiisi?

VIRKISTYSTOIMINTA

10. Järjestetäänkö työpaikallasi säännöllisesti virkistystoimintaa? *

- Kyllä
- Ei
- En ole varma

11. Oletko osallistunut työajalla järjestettyyn virkistystoimintaan? *

- Usein
- Joskus
- En koskaan

12. Oletko osallistunut työajan ulkopuolella järjestettyyn virkistystoimintaan? *

- Kyllä
- En
- Muu _____

13. Odotatko, että työpaikkasi virkistystoiminta järjestetään.. *

- ..työajalla
- ..vapaa-ajalla
- työajalla sekä vapaa-ajalla.

14. Mitä työpaikkanne järjestämä virkistystoiminta on sisältänyt? *

- Koulutuksia tai kokouksia
- Ohjattua toimintaa
- Vapaata olemista, "hengailua"
- Muu

15. Oletko saanut vaikuttaa työpaikallasi järjestettävän virkistystoiminnan sisältöön? *

- Kyllä
- En
- Muu

16. Mitä toivoisit virkistystoiminnalta? Valitse enintään 3 vaihtoehtoa. *

Valitse enintään 3 vaihtoehtoa.

- Ohjattua toimintaa ehdottomasti työajalla
- Ohjattua toimintaa myös työajan ulkopuolella
- Yhdessä sovittuja aktiviteetteja työajalla
- Yhdessä sovittuja aktiviteetteja myös työajan ulkopuolella
- Vapaata yhdessä olemista työajalla
- Vapaata yhdessä olemista myös työajan ulkopuolella
- Muu

17. Oletko valmis osallistumaan virkistystoiminnan kustannuksiin sen toteutumiseksi?

*

- Kyllä, kun kulut ovat tiedossa etukäteen ja niistä on sovittu yhdessä.
- En kustantaa virkistystoiminnan järjestämisestä itse.
- Muu

18. Onko virkistystoiminnan järjestämisestä kustantanut *

- vain työnantaja.
- työntekijä itse.
- sekä että.

19. Jos olet kustantanut virkistystoiminnasta itse, mistä olet maksanut? *

- Tilan vuokrasta
- Ruokailusta ja/tai juomista
- Kulkemisesta / siirtymisestä virkistystoiminnan aikana
- Virkistystoimintaan kuuluvasta aktiviteetistä
- Muu _____

20. Mikä on mielestäsi kohtuullinen kulu virkistystoiminnan järjestämiseksi yhtä henkilöä kohden? *

- Työnantajan tulee kustantaa virkistystoiminta kokonaisuudessaan.
- Alle 10 euroa.
- 10-20 euroa
- 20-30 euroa
- 30-50 euroa
- yli 50 euroa
- Muu _____

21. Onko sinulla jotakin rajoitteita, jotka estävät tai muutoin rajoittavat osallistumistasi järjestettyyn virkistystoimintaan? *

- Kyllä, fyysinen rajoite
- Kyllä, lastenhoidollinen haaste
- Kyllä, kulkemisen haaste (esimerkiksi, jos asut merkittävän matkan päässä työpaikasta, tai et pääse kulkemaan julkisen liikenteen avulla)
- Minulla ei ole rajoitteita, jotka vaikuttaisivat virkistystoimintaan osallistumiseeni.
- Muu _____

22. Kuinka suurella todennäköisyydellä osallistuisit virkistystoimintaa, jos se sisältäisi..

*

	Ehdottomasti ei	Tuskin	En osaa sanoa	Mahdollisesti	ehdottomasti kyllä
Fyysistä suorittamista (juokseminen, muu rasittava liikunta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lautapelejä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uimista ulko- tai sisätiloissa (esimerkiksi uimahalli, kylpylä, järven ranta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkona olemista (metsässä kulkemista, patikointi tms)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläimiä (ratsastus, vierailua kotieläinpihoilla, eläintarhaan, tutustuminen esimerkiksi kissojen/koirien löytökoteihin)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjattua tanssia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keilaamista/minigolfia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Syömistä ravintolassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alkoholin käyttöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kilpailuja (leikkimielistä visailua työyhteisön kesken)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teemoja (kasari, ysäri, värit, hahmot jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hiihtämistä/luistelua/pulkkamäki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pulkkamäki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konsertti/Jäähallitapahtuma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päihitteetön virkistyspäivä/-ilta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nyrkkeilyä/painia/itsepuolustuslajeja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Askartelua tai muita kädentaitoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esiintymistä omalle työyhteisöll					

e
(pantomiimi
tai muu
ohjattu/suu
nniteltu
esiintymine
n)



23. Jos olet osallistunut työpaikallasi järjestettyyn virkistystoimintaan, mitä se on sisältänyt?

24. Jos sinun pitäisi suunnitella virkistystoimintaa omalle työyhteisöllesi, mitä se sisältäisi? *

Liite 2. Välikysely virkistystoiminnan valinnasta

VIRKISTYSTOIMINNAN VALINTA

Äänestetään 23.1. palaverissa Tulppaanikodin henkilökunnan kesken Helmikuun 13. päivän virkistystoiminnasta. Kyselylomakkeella esitellään saadut tarjouspyynnöt eri aktiviteeteista, joista valitaan budjettiin sopivat aktiviteetit äänestettäväksi.

ZBASE

Aikatauluehdotus:

13:10-13:30 Toimipaikan ovet avataan, kerääntyminen paikalle, vaatteidenvaihdot, vessakäynnit.

13:30-14:00 Yksityinen lasertaistelu. Pelataan kaksi erää ja pieni tauko välissä.

14:00-14:15 Tauko. Baari auki.

14:15-14:45 Powerfutis! Tankojalkapallo-ottelu, eli pöytäfutista ihmiskoossa.

14:45-15:15 Rajattomat poletit arcade-peleihin ja flippereihin. Baari auki.

15:15 Ohjelma loppu. Suihkut ja vaatteidenvaihdot.

Hinta yht 466,50€ sis alv kun pelaajia on 15.

Jos haluatte pelkkää lasertaistelua niin hinnat 15 pelaajalla ovat:

30min yksityinen 256,50€

60min yksityinen 326,50€

SPACEBOWLING

Avaamme arkisin vasta klo 16.00. Mikäli haluatte , että koko keilahalli on vain teille perimme ratojen lisäksi 400 euroa tunnilta. Eli mikäli teitä tulisi tuo 15 henkeä olisi 3 tunnin keilaus kolmella radalla sisältäen 15 henkilölle kenkävuokrat 300 euroa . Eli koko tuo 4 tunnin yksityistilaisuus plus keilaus 3 radalla 15 henkilölle kustantaisi yhteensä 1900 euroa.

VILLA ALPACA

Ehdotan seuraavaa 13.2.2023 klo 9-11.00:

Saapuminen Villa Alpacaan klo 9.00.

Aamiainen: Smoothie, sitrusvettä, kahvia ja teetä.

Täytetty sämpylä, munakasta, hedelmiä, porkkanakakkua.

Aamiaisen jälkeen tutustumista eläimiin puput, laamat, koirat ja pieni kävely laamoja taluttaen (6 laamaa).

Metsäkävely 35,00€/ henkilö ja aamiainen 10,00€ / henkilö, hinnat sisältävät alv.

Vaihtoehtoisesti:

Tutustumista eläimiin ja metsäkävely laamoja taluttaen ja lopuksi kahvi/ tee ja leivonnainen. Hinta 35,00€/ henkilö."

(15 x 35e = 525e)

KAUPIN KEILAHALLI

15 henkilölle varaisin 5 rataa.

1 tunnin keilaus välineineen yht. 150€

pullakahvien kanssa yht. 210

2 tunnin keilaus välineineen yht. 270€

pullakahvien kera yht. 330€

Kahvittelu+ keilaus hinnat sisältävät myös kabinetin kahvittelua varten.

1. Haluan valita 13.2. järjestettävän palaveripäivän virkistystoiminnaksi

- ZBASE
- VILLA ALPACA
- KAUPIN KEILAHALLI

2. Olen valmis osallistumaan äänestettyyn virkistystoimintaan,

- mikäli työnantaja kustantaa sen kokonaan.
- ja maksamaan siitä itse myös noin 10e-20e.
- osallistumaan kimpakyytien kuluihin.
- tarjoamaan kimpakyytiä työpaikalta virkistystoimintaan.
- ja käyttämään julkista liikennettä valittuun virkistystoimintakohteeseen kulkemiseen.

Liite 3. Loppukysely

2 VIRKISTYSTOIMINTA OSANA TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTIA

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa virkistystoiminnan merkitystä työyhteisöön kuuluvien yksilöiden kokemaan työhyvinvointiin sekä arvioida säännöllisen virkistystoiminnan järjestämisen vaikutuksia koko työyhteisön hyvinvointiin.

Kyselyn toisella osalla kartoitamme työyhteisön jäsenten kokemuksia järjestettyyn virkistystoimintaan osallistumisesta sekä yksilön ja koko työyhteisön kokemuksia virkistystoimintaan osallistumisesta.

Kiitämme koko työyhteisöä opinnäytetyöprosessiimme sekä virkistystoimintaan osallistumisesta.

Henna Helmilaakso & Sami Puurila

* Pakollinen

1. Oletko vastannut kyselyn ensimmäiseen osaan (marraskuussa)? *

Kyllä

En

2. Valitse seuraavista kaikki ne, joihin olet osallistunut. *

Pikkujouluissa järjestetty musiikkivisa

"Tulevaisuuden tulppaanikoti" -askartelu

Keilaus Kaupin keilahallissa

Kyselyt liittyen virkistystoiminnan valintaan

3. Kirjoita vapaasti palautetta kaikista edellä mainituista. *

4. Koetko, että työyhteisöllesi säännöllisesti järjestettävällä virkistystoiminnalla olisi ollut merkitystä kokemukseesi omasta roolistasi työyhteisösi jäsenenä. Valitse sinua kuvaavin vaihtoehto asteikolla 1-5. *

	Kokemukseni heikentynyt huomattavasti	Kokemukseni heikentynyt hieman	Kokemukseni ei ole heikentynyt eikä parantunut	Kokemukseni parantunut hieman	Kokemukseni parantunut huomattavasti
Olen aktiivinen toimija työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa työkavereihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin luottaa esihenkilööni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vastuutehtäviä tai -alueita liittyen työhöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työpäiväni kulkuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorossa olevilla kollegoilla on vaikutusta työmotivaatiooni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressaanun tiettyjen kollegoideni kanssa työskennellessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voin vaikuttaa työyhteisöme hyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osoittanut työohjauksen mielelläni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minun on helppo lähestyä esihenkilöäni minua askarruttavissa asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Annan helposti positiivista ja/tai kannustavaa palautetta työyhteisöni jäsenille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan usein positiivista ja/tai kannustavaa palautetta työyhteisöni jäseniltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan puuttua epäkohtiin ja/tai antaa kehittäviä palautetta työyhteisöni jäsenille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan kehittäviä palautetta työyhteisöni jäseniltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen oloni turvalliseksi työyhteisössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuon esille kehittämisehdotuksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen aktiivisesti mukana suunnitella massa työhön ja työyhteisöön liittyviä asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Onko kokemuksesi työyhteisöön kuulumisesta.. *

- vahvistunut virkistystoimintaan osallistumisen myötä.
- heikentynyt virkistystoimintaan osallistumisen myötä.
- pysynyt samana kuin tähänkin saakka.

6. Oletko havainnut muutoksia työilmapiirissä virkistystoiminnan myötä? *

- Kyllä
- En

7. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", kuvaile nyt lyhyesti kokemuksiasi virkistystoiminnan myötä tulleista muutoksista.

8. Oletko havainnut muutoksia virkistystoiminnan myötä omassa työhyvinvoinnissasi? *

Kyllä

En

9. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen "kyllä", kuvaile lyhyesti millaisia muutoksia olet havainnut omassa työhyvinvoinnissasi.

10. Koetko, että sait vaikuttaa työpaikallasi järjestettävän virkistystoiminnan sisältöön? *

Kyllä

En

11. Vastasiko järjestetty virkistystoiminta odotuksiasi? Esimerkiksi aktiviteetin, budjetin ja sijainnin suhteen. Vapaa sana! *

12. Koetko, että virkistystoiminnassa huomioitiin ensimmäisen kyselyn pohjalta ilmenneet työyhteisön jäsenten yksilölliset esteet tai rajoitteet? *

Kyllä

Ei

En osaa sanoa