

Työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Jonna Kuuslehto

Opinnäytetyö
Liiketalous
Tradenomi

2023

Tradenomi
Liiketalous

Tekijä	Jonna Kuuslehto	Vuosi	2023
Ohjaaja	Jorma Mölläri		
Toimeksiantaja	Lapin AMK		
Työn nimi	Työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät		
Sivu- ja liitesivumäärä	35		

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää mitä on työhyvinvointi ja mitkä aiheet nousevat esiin tietotyön näkökulmasta ottaen myös fyysisen näkökulman esille. Valitsin mielestäni tärkeimmät osa-alueet tietotyöhön liittyen ja keinot kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin muodostamiseen. Tavoitteena oli löytää toimintamalleja työntekijöille työstä selviytymiseen esimiehen vaikutus mahdollisuuksien avulla ja selvittää työhyvinvoinnin synty ja siihen vaikuttavat tekijät.

Opinnäytetyö oli toteutettu laadullisena tutkimuksena, jonka aineistonkeruutapa on narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tiivistelmä työhyvinvoinnin tutkimuksen olennaisesta sisällöstä. Koska tutkimus oli toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena, ei tutkimuksessa ole kerätty uutta aineistoa. Aineisto muodostui 25 erilaisesta lähteestä. Opinnäytetyössä hyödynnettiin olemassa olevia aineistoja ja tutkimuksia.

Tutkimusongelmana oli, että mitkä aiheet nousevat esiin tietotyössä työhyvinvoinnissa kokonaisvaltaisesti ja mitkä ovat esimiehen vaikutus mahdollisuudet. Tarkentavassa kysymyksessä tarkasteltiin mitkä asiat ilmenevät narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa. Opinnäytetyössä selvitettiin edellä mainittujen teemojen avulla kirjallisuudessa ja sähköisissä artikkeleissa tapahtuvia nostoja työhyvinvoinnin tekijöistä sekä mahdollisista haasteista.

Opinnäytetyöntulosten mukaan työhyvinvointi syntyy työnantajan, työyhteisön ja työntekijän vallitsevasta vuorovaikutuksesta ja suhteista. Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijä, työyhteisö, johtaminen, työympäristö ja työterveydenhuolto.

Business Management
Bachelor of Business Administration

Author	Jonna Kuuslehto	Year	2023
Supervisor	Jorma Mölläri		
Commissioned by	Lapland University of Applied Sciences		
Subject of thesis	Factors affecting work community well-being		
Number of pages	35		

The aim of this thesis is to find out what occupational well-being is and which topics arise up from the perspective of information work, also taking into account the physical perspective. The most important areas related to information work and the means to form a comprehensive well-being at work were chosen. The aim was to find out action models for employees to cope with work with the help of supervisor's influence and to find out the origin of well-being at work and the factors that affect it.

The thesis has been carried out as a qualitative study. The data collection method is a descriptive literature review. The aim of this thesis was to get an recap of the essential content of the study of occupational well-being. Since the study has been carried out as a descriptive literature review, no new material has been collected for the study. Material consisted of 25 different sources. Published material and studies were utilized in this thesis.

The research problem was which topics emerge in information work about work well-being and what are the possibilities of supervisor influence. In the clarifying question, it was looked upon which issues appeared in the descriptive literature review. In the thesis it was clarified with the help of themes mentioned above about factors affecting well-being at work and possible challenges mentioned in literature and electronic articles.

According to the results of the thesis, well-being at work comes from the prevailing interaction and relationships between the employer, the work community and the employee. Well-being at work is influenced by the employee, work community management, work environment and occupational health care.

Keywords occupational well-being, knowledge work, supervisor

Sisällys

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	7
2.1	Työhyvinvointi	7
2.2	Työntekijän hyvinvointi.....	9
2.3	Työ- ja toimintakyky	11
2.4	Motivaatio	12
2.5	Osaaminen	14
2.6	Stressi.....	16
2.7	Teknologian vaikutus	18
2.8	Tietotyöläinen	19
3	TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI	20
3.1	Arvot	20
3.2	Työilmapiiri.....	21
3.3	Yhteistyö	22
3.4	Esimiehen vastuu työhyvinvoinnista	23
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
4.1	Laadullinen tutkimus	25
4.2	Narratiivinen kirjallisuuskatsaus ja sisällönanalyysi	25
4.3	Sisällönanalyysi	26
4.4	Tutkimuksen tulokset	26
5	POHDINTA	32
6	LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on pidemmän aikaan ollut työelämässä vahvasti puheen aihe ja tavoiteltu asia siinä määrin, että jokainen tuntee itsensä työkykyiseksi. Työ onkin tärkeä asia ja suurin osa kokee itseensä tarpeelliseksi työn kautta, joka on hyvinvointitekijä itsessään. Työelämä on muuttunut siltä osin, että tietotyöläisyys on selkeästi lisääntynyt vuosien kuluessa ja myös tiedon määrä määrittää aivojen tehokkuutta. Työhyvinvoinnissa haasteena pidetään tietotyön ja henkisen työhyvinvoinnin kuormittavuutta päivän aikana, mutta aivojen huoltamista pidetään myös työntekijän omalla vastuulla. Työhyvinvointia on mitattu myös kautta aikain fyysisillä tekijöillä, jotka vaikuttavat poissaoloilla herkemmin ja näin ollen yrityksen talouteen. Työhyvinvointia on yritetty pitää yllä tyky-toiminnalla ja pidetty työterveydenhuollon vastuulla, mutta nykyisin tiedetään monien eri tekijöiden vaikuttavan ja synnyttävän työhyvinvointia. Nykyisin yhä enemmän työ painottuu tietotyöhön ja sitä mukaan myös teknologia kehittyy, joka näkyy yhtenä kuormitustekijänä. (Ojala & Ahonen 2003, 15–16)

Työhyvinvointi on laaja-alainen ja moniulotteinen ilmiö, johon liittyvät vahvasti työterveyshuolto, ympäristö, työntekijä, työyhteisö ja esimies. Tästä syystä näkökulmia on useita ja tutkimuksessa pyrin tuomaan mielestäni tärkeimmät asiat esiin tietotyön työhyvinvoinnin kannalta, mistä työhyvinvointi syntyy ja mikä siihen vaikuttaa. Valikoidut aihealueet liittyvät vahvasti tietotyöhön, jossa keskiössä ovat työntekijän, työyhteisön ja esimiehen suhteet ja vuorovaikutus. Työhyvinvoinnista on tehty paljon kirjallisuutta, artikkeleita sekä monia teorioita, joten aiheen rajaus tulee olemaan haasteellista.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä on työhyvinvointi ja mitkä aiheet nousevat esiin tietotyön näkökulmasta ottaen myös fyysisen näkökulman esille. Tavoitteena on löytää toimintamalleja työntekijöille työstä selviytymiseen esimiehen vaikutus mahdollisuuksien avulla ja selvittää työhyvinvoinnin synty ja siihen vaikuttavat tekijät.

Opinnäytetyössä käsitellään aiheita, jotka muodostavat työhyvinvoinnin ytimen eli työhyvinvointi tekijät ja sen syntymisen. Tämän jälkeen käsitellään työntekijän hyvinvointia, jossa käsitellään fyysisiä, sosiaalisia ja psyykkisiä vaikutuksia sisältäen myös yksilön oman arvomaailman jokapäiväisien valintojen äärellä. Työntekijän työkyky, osaaminen, motiivi, osaaminen ja stressi ovat työhyvinvointiin vahvasti vaikuttavia tekijöitä. Työyhteisön arvot, ilmapiiri ja yhteistyö vaikuttavat työhyvinvointiin vahvasti, sillä yksilö kokee näiden edellä mainittujen kautta enemmän onnistumista ja viihtyvyyttä työssä. Työhyvinvoinnin ytimessä yleisesti tärkeimpänä on esimiehen mahdollisuus vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Esimies on se henkilö, joka yleensä perehdyttää työhön ja näyttää esimerkkiä työyhteisölle toiminnallaan.

Esimiehellä on paljon velvollisuuksia edistää toiminnallaan yrityksen tavoitteita sekä työhyvinvointi heijastuu aina alimpaan portaaseen eli työntekijään. Tärkeintä työhyvinvoinnissa ja tietotyössä on ymmärtää kuormitustekijät, että niitä voidaan ennalta ehkäistä ja hallita. (Varma 2022.)

Tietotyö on tietotekniikkaan, tutkimukseen, tiedonvälitykseen, palveluun tms. liittyvää työtä. Siinä apuna käytetään informaatioteknologian sovelluksia, esimerkiksi internetiä ja sähköpostia. Onkin sanottu, että mikäli yli 50 prosenttia työstä on informaation käsittelyä, voidaan sitä kutsua tietotyöksi. (Viitala 2004, 48)

Tutkimusongelmaksi muodostui: Mitkä aiheet nousevat esiin tietotyössä työhyvinvoinnissa kokonaisvaltaisesti? Tarkentavia kysymyksiä on: Mitkä ovat esimiehen vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin? Mitkä asiat ilmenevät narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa? Nämä tarkentavat kysymykset auttavat tutkimusongelman kysymyksien ratkaisemisessa.

2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

2.1 Työhyvinvointi

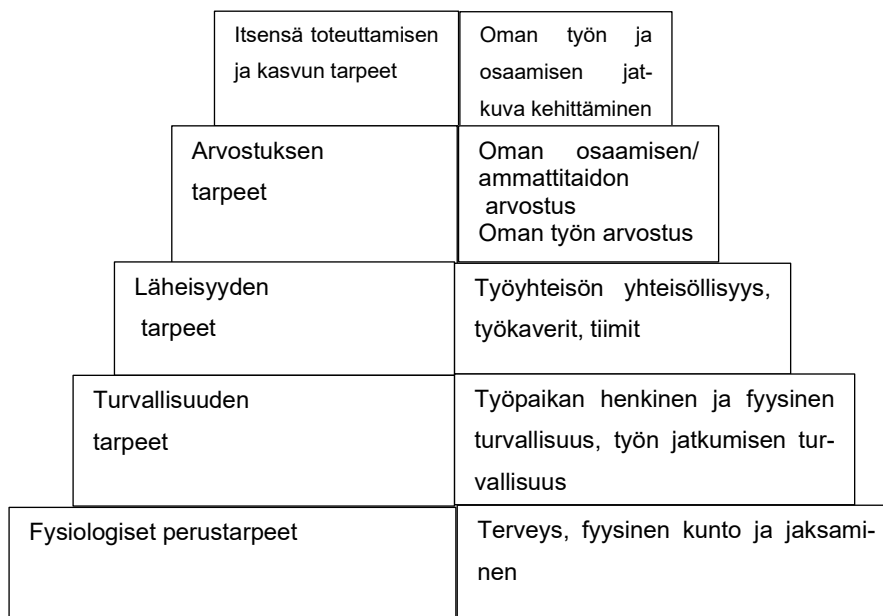
Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu useasta tekijästä, kuten terveydestä, työn mielekkyydestä, turvallisuudesta ja motivaatio tekijöistä. Työhyvinvointi on kokemusperäistä, jonka yksilö tuntee henkilökohtaisesti olonsa työssään. Työhyvinvointi tarkoittaa toiselle ihmiselle toista ja voi painottua eri tavoilla. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu eri osa-alueista ja sen vaikuttavista tekijöistä. Yksilönhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat fyysinen, sosiaalinen sekä psyykkinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2003, 19–20, 24)

Työhyvinvointia tavoitellaan elämässä siinä määrin, että yksilön tarpeensa tyydytetään. Työhyvinvoinnin tutkimuksissa on helpointa verrata olosuhteiden, eli mahdollisen pahoinvoinnin kautta mielensisäisesti yksilön kohdistuvia haitallisia asioita, joita sitten voidaan parantaa. WHO terveyslausuman ”terveys ei ilmene ainoastaan sairauden puuttumisena, vaan täydellisen psyykkisen ja sosiaalisen ja fyysisen hyvinvoinnin olotilana. Usein työhyvinvointi mittauksissa on keskitytty suorituskäyttöön, tuloksiin, laatuun ja tehokkuuteen, mitkä eivät riitä itsessään käsittelemään yksilön työhyvinvointia, vaikka asiat ovat suoraan yhteydessä toisiinsa. (Nakari 2003, 62–63)

Työhyvinvointiin liittyy yhä enemmän tekijöitä, kuten motiivi, osaaminen ja ilma-
piiri, jotka ovat yhteydessä tietotyöhön. Päivätyöt ovat nykyään yhä enemmän kuormittavaa tietotyötä, työn tulos riippuu uuden tiedon luomisesta ja kyvystä ajatella työpäivän aikana ja työpäivän jälkeinen palautuminen on osa prosessia. Yksilön terveys on koetuksella jaksamisen ja osaamisen kannalta tietotyössä, jossa koko ajan ajatellaan. Työhyvinvointi on erittäin tavoiteltu asia ja työhyvinvointi määritellään mittareiden avulla riippuen kenen näkökulmasta ja mitä asioita halutaan mitata. (Ojala & Ahonen 2003, 22)

Työhyvinvointia on siis mielen, tunteiden kuin fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka pitää voida hyvin kaikilla osa-alueilla. Ojala ja Ahonen ovat käyttäneet Maslowin tunnettua hierarkiaa peilaten yksilön hyvinvointiin vertauskuvalisesti tarvehierarkiaan. (Ojala & Ahonen 2003, 20)

Ensimmäisen porrass on fysiologiset perustarpeet, joita oli ravinnon ja nesteen saaminen. Ne ovat välttämättömiä aineita pitää jaksamista ja fyysistä kuntoa yllä, jotka tukevat mielenterveyttä. Fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Toinen porrass on turvallisuuden tarpeet. Työpaikan henkinen turvallisuus tarkoittaa työilmapiiriä, jossa viihtyy ja tietää mitä tekee työssään, mikä lisää luottamusta työympäristöön ja mielenhyvinvointiin. Työympäristön ja työvälineiden fyysinen turvallisuus on tärkeää työtapaturmien välttämiseksi. Keskimmäinen porrass on läheisyyden tarpeet ja halu kuulua johonkin yhteisöön. Ihmissuhteet töissä ja työn ulkopuolella auttavat jaksamaan ja sitoutumaan työhön henkisesti. Sosiaalinen hyvinvointi on toinen työhyvinvoinnin perusta. Neljäs porrass on arvostuksen tarpeet, joka perustuu työelämässä ammattitaitoon ja osaamisen, joka kehittää tietotyötä. Tämä tukee sosiaalista hyvinvointia, sillä arvostuksen tunne ja osaaminen luovat turvallisuutta, jolla on iso vaikutus päästä työyhteisöön mukaan. Osaamisella tullaan paremmin valituksi työtehtäviin. Psykykinen hyvinvointi on kolmas työhyvinvoinnin perusta. Viimeinen porrass on itsensä toteuttaminen ja kasvuntarpeet. On tärkeää pystyä tekemään oman arvomaailman mukaista työtä ja halua kehittää omaa toimintaa ja osaamista saavuttaen päämääriä elämässä ja henkisessä kasvamisessa. (Ojala & Ahonen 2003, 20–22)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2003, 29)

Työhyvinvointi syntyy siis työstä, jota jaksaa tehdä ja jossa yksilön tarpeet tulee täytetyksi. Nykyään on määritelty positiiviseen laadun työelämässä olevan työhyvinvointia ja sitä pidetään tärkeänä tavoitteena työssä jaksamisen kannalta. (Nakari 2003, 62) Yksilö, työyhteisö, organisaatio ja muut ympäröivät tekijät vaikuttavat toisiinsa mm. vallitsevilla arvoilla, asenteilla ja muilla heijastavilla toiminoilla, joilla on vaikutuksia työhyvinvointiin. Erilaiset lait, asetukset ja maailman tapahtuvat säätelevät myös työpaikan toimintaa ja vaikuttavat keskinäisiin suhteisiin, toimintaan, oppimiseen ja kehitykseen. (Kaivola, 2003, 13)

Työhyvinvointi syntyy työnantajan, työyhteisön ja työntekijän vallitsevasta vuorovaikutuksesta ja suhteista. Yleisesti on käytetty joko työn tai työntekijän tarkastelua erikseen, eikä näiden syyseuraussuhteita toisiinsa. Koko organisaation tekemiset vaikuttavat työhyvinvointiin työnantajasta työntekijään ja sitä kautta suoritettavaan työhön. (Kaivola & Launila 2007, 127–128)

Työpaikoilla onkin tärkeää vähentää kuormittavia tekijöitä ja oppia tunnistamaan ne ajoissa. Pitkään kuormittavat tekijät vaikuttavat tietotyöhön merkittävästi ja vaikutukset ovat näin ollen kielteisiä. (Varma 2022)

2.2 Työntekijän hyvinvointi

Työntekijän hyvinvointi muodostuu useasta vaikuttavasta tekijästä, joita on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. (Ojala & Ahonen 2003, 24) Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan omaa kokemusta jaksamisesta, oma kehon tuntemuksia ja fyysistä kehittymistä arjessa. Sitä voidaan mitata myös fyysisillä olosuhteilla, jotta varmistetaan ihmisen fyysinen työkyky. (Ojala & Ahonen 2003, 22) Fyysinen toimintakyky tukee tietotyötä sillä aivot kuormittuvat myös fyysisestä suorituksesta. Työhyvinvointiasioita säädetään laissa, jotta yksilön fyysinen suorituskyky olisi lain puitteissa levännyt ja fyysisiltä vahingoilta välttyttäisiin. (Ojala & Ahonen 2003, 22) Ojalan & Ahosen 2003 mukaan fyysinen työkyky vaikuttaa työssä viihtymiseen, joka on seurausta mielialaan, joka on lainattu Harald 1997 tutkimuksen mukaan. Fyysisen kuormituksen tulisi olla jatkuvasti kehittyvää kyvyiltä, tiedoilta tai taidoilta ja olla kohtuullista vaikuttaen positiivisesti mielentilaan. (Viitala 2007, 17)

Psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky liittyvät työn vaatimuksiin ja määrälliseen kasvuun, jotka voivat olla seurausta laadun heikkenemiseen. Henkisesti kuormittava työ ei edistä työkykyä vaan päinvastaisesti heikentää tietotyön jaksamista, jossa tarkkuus ja nopeus eivät välttämättä ole riittävällä tasolla. Ilmarinen 1995 pitää ratkaisuna ehkäistä iän karttuessa kohtuuttomia vaatimuksia, jolloin oma työnhallinta ja ammatillinen pätevyys kehittyvät jatkuvasti. Tässä esitetään myös kognitiivisia ongelmaratkaisutaitoja, jossa työnvaatimukset ja ihmisen edellytykset työhön sovitetaan yhteen. (Ilmarinen 1995, 34–36)

Sosiaalinen toiminta kyky liittyä henkiseen työhön ja kuormittavuuteen, joka saadaan nimensä mukaisesti sosiaalisista ihmissuhteista. Yksilö vuoro vaikuttaa ja rakentaa yhteisöjen ja ryhmän kanssa suhteita, joka vaikuttaa merkittävästi mieleen ja sitä mukaan työhyvinvointiin. Yhteen kuuluvuuden sekä kuuntelemisen tunne on tärkeää toimintakyvyn kannalta. Tärkeitä ihmissuhteita ovat perhe, parisuhde, ystävyysuhteet ja työyhteisö. Itsensä toteuttaminen, tyytyväisyys omaan koulutukseen ja ura kehitykseen luovat myös tyytyväisyyttä sosiaalisesti ja vähentävät kuormitusta. (Ilmarinen 1995, 34)

Psyykkinen hyvinvointi liittyy mielenterveyteen, jossa WHO mukaan yksilö tunnistaa omaa kyvyt ja vahvuudet, jolla selviytyy elämästä. Mielenterveys auttaa selviytymään haasteista antaa resursseja tehdä töitä ympäristössä osallistumalla sen toimintaan. Mielen terveyttä tukevat fyysinen ja sosiaalinen terveys. Turvallisessa elinympäristössä yksilö saa mahdollisuuden toteuttaa itseään. (Työterveyslaitos) Kuten aikaisemmin Viitalan 2007, 17 mukaan myös psyykkinen kuormitus tulisi olla jatkuvasti kehittyvää kyvyiltä, tieto, taito ja samalla persoonallisuuden tulisi kehittyä.

Edellä mainittuun kuuluu myös oma arvopohja, joka on kaiken perustana sille minkälaisia valintoja teemme arjessa. Kaikkien toimintojen alla on oma arvomaailma eli yksilön kokemus pystyä suoriutumaan työstään arvomaailmansa mukaisesti. Oman työhyvinvoinnin ylläpitäminen on jo itsessään haastavaa ja varsinkin silloin, jos oma työnantaja ja työkulttuuri ei perustu hyviin arvoihin ja yksilön arvostamiseen. Yksilön hyvinvointi muodostuu myös osaamisesta ja motivaatiosta. (Ojala & Ahonen 2003, 24)

2.3 Työ- ja toimintakyky

Työntekijän terveys on yksilön, organisaation ja koko yhteiskunnan vastuulla, joka vaikuttaa kaikkien toimintaan ja tuloksiin aivotoiminnassa. Työkyky on sitä, miten suoriudutaan työn asettamista vaatimuksista ja kykyä tehdä työtä. Tähän vaikuttavat perinnölliset tekijät ja ominaisuudet, joilla hankitaan mahdollinen koulutus ja työkokemus (Ilmarinen 1995, 31) Tietotyön kuormittavuutta on alettu tutkimaan vasta kunnolla 2000-luvun vaihteessa kunnolla. Tietyöläisellä on monia asioita, jotka ovat ristiriidassa keskenään, jotka voivat edistää uupumusta ja vaarantaa työkykyä. (Ojala & Ahonen 58) Työpaikoilla pitäisi oppia tunnistamaan ja ennalta ehkäistä kuormitustekijöitä liittyen tietotyöhön. Työ – ja toimintakykyä voidaan hallita yhteisillä rakenteilla ja ratkaisuilla, jotta ei synny kielteisiä vaikutuksia tietotyöhön. Ratkaisuja voivat olla yhteisöllisyyden vahvistaminen ja työhön keskeytykseen liittyvät tekijät. (Varma 2022)

Nakari on ottanut kirjassan lainauksen sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon-alan työsuojelustrategian (1998 /10) pykälästä kohdan, jossa mainitaan työoloilla olevan iso merkitys ihmisten ja yhteiskunnan hyvinvoinnille. Tässä strategiassa on mukana yksilön hyvinvoinnille tärkeä kokonaisuus, vapaa-aika, perhe ja työn yhdistäminen. Työelämän kehittämistyöryhmän muistiossa (2/200, 18-20) Työkyvyn ylläpitämiseksi on laadittu henkilöstölle työkykymalli, jossa monen eri tekijöiden mukaan työkyky määräytyy. Voimavarat määrittävät työntekijän työkykyä ja selviytymistä arjessa henkisesti tasolla. Työelämää ajatellen on tärkeää saada työyhteisöltä tukea, mahdollisuuksia vaikuttaa omiin tekemisiin, positiivinen asenne ja riittävää palkkaa yksilön näkökulmasta. (Nakari 2003, 66–67)

Usein ei tulla ajatelleeksi sitä, kuinka ihmisen psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset perinnölliset tekijät vaikuttavat työn kehitykseen eniten ja kaikilla ei ole samoja resursseja jaksaa työssä. Edellä mainitut tekijät eivät itsessään riitä kuvamaan vielä työkyvyn muodostavia tekijöitä. Tähän liittyy myös vahvasti motivaatio ja osaaminen, mistä kerron seuraavassa kappaleessa. Näille edellä mainituille tekijöille on kuitenkin yhteistä yksilön työn vaatimukset ja toimintaedellytykset työn vastaavuudesta, mitkä ovat seurausta työkykyyn. (Ilmarinen 1995, 31)

Ilmarisen 2021 artikkelissa on annettu mittarina arvioida yksilön- suorituskykyä verrataan työnvaativuuteen iästä riippumatta. Psykkisessä testissä yksilö arvioi itse omaa vointiaan yleensä kyselylomakkeiden avulla ja pyrkii löytämään syitä yhdessä jonkun toisen kanssa. Työnantajalla ja työyhteisöllä on velvollisuus pitää huolta yksilön toimintakyvystä, usein kattavan työterveyden avulla, jossa työterveyden ammattilainen auttaa työkyvyn kanssa. Työnantaja voi teettää työntekijästä työkyky arvon ja aina ei löydetä mitään tiettyä vammaa, sairautta tai kunnollista syytä, mikä vaikuttaa työhön heikentävästi. Edellä mainitussa voi olla kyse osaamisessa ja motivaatiossa työhön liittyvissä asioissa tai jopa yksityiselämä liittyy heikentävästi työkykyyn. (Ilmarinen 2021)

2.4 Motivaatio

Motivaatiolla tarkoitetaan määritelmää, missä ihmisellä on luontaisia tarpeita, jotka edistävät päämäärän saavuttamista. Kyse on mielenkiinnosta ja kannustimista erimerkiksi omien työtehtävien suorittamisesta sekä ihmisten kohtaamisesta työympäristössä. (Löydä oma työmotivaatio työsi merkityksestä)

Motivaatio on tärkeä lähde tuottavuuden eli resurssien käyttöönoton kannalta tuottavasti kuin hyvinvoivasti, jotta mielestä saadaan kaikki tieto ja taidot irti. Kolme motivaation syttymisen lähde ovat saavuttaminen, yhteenkuuluminen ja vallan tarve. Saavuttamisella tarkoitetaan työstä suoriutumisella muun muassa menestyksekkäästi tai mahdollisuuden "saavuttaa" työssään tavoitteet. Tämän tyyppisessä motivaatiossa yleensä panostetaan työhön itseohjautuvasti sekä uudet haasteet ja työn lisääntyminen koetaan positiivisena. Yhteenkuuluvuuden tunteella tarkoitetaan sosiaalisia suhteita työympäristössä eli oman paikkansa löytäminen vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. He sytyvät työympäristöstä ja ovat monesti positiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja sitä mukaan. Vallan tarpeella tarkoitetaan työntekijää, joka tarvitsee enemmän tunnustusta ja mahdollisesti esillä oloa työyhteisössä. Tavoitteet ovat omille saavutuksilleen kunnianhimoisia ja päämäärätietoisuus viedä motivaatiota eteenpäin. (Löydä oma työmotivaatio työsi merkityksestä)

Ihmisille työmotivaatio käsittää eri asioita, jotka jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio perustuu omaan tyytyväisyyteen aikaansaannoksista työtehtävissä kuin itseensä toteuttaminen työtehtävissä. Esimies on tärkeässä roolissa sisäiseen motivaation antaen työyhteisölle valmiudet itsensä kehittämiseen, uuden oppimiseen ja omille kyvyilleen parhaat työtehtävät ja työympäristön. Työmotivaation syntyvyys lähtee siitä, kuinka työnantaja osaa vaikuttaa henkilöstön sisäisiin motivaatioihin tuottavasti, joka määrittää ilon ja hyvinvoivan työnteon. Työn pitäisikin olla kehittävä, eli tarpeeksi haasteellista sekä pitää tuntea oma työpanos organisaation tavoitteissa. (Löydä oma työmotivaatio työsi merkityksestä). Toisessa tapauksessa työ voi olla liian kuormittavaa tai haasteellista työntekijälle, jolloin esimiehen kanssa pitää keskustella taakan keventämisestä. (Viitala 2013, 16)

Ulkoinen motivaatio käsittää työorganisaation arvostuksen, kuten turvallisuuden tunteen ja palkkiot kuten hyvä palkka. Onkin tärkeää tehdä työoloista turvallista, joka kattaa myös arvostuksen työyhteisöä kohtaan sekä turvallisuuden tunteen työpaikkansa pitämisestä, joka vähentää henkistä kuormitusta. Jos halutaan palkita tai pitää kilpailuja henkilöstön kesken, tulee palkitsemisen olla kaikille mahdollinen ja tasa-arvoinen mieltien henkilöstön mahdollisten monipuolisten työtehtävien kannalta. (Viitala 2013, 17) Työntekijän näkökulmasta yhteen kuuluvuuden tunne on todella tärkeä ulkoinen motivaatio työntekemiselle. Sosiaalisia suhteita pidetään tärkeänä yhteenkuuluvuuden tunteena, jolla on selkeä yhteys työnviihtyvyyden kannalta. Onkin tärkeää saada henkilöstön vuorovaikutus kohtaamaan positiivisesti ilmapiiriin kaikki henkilöstön tarpeet huomioiden. (Löydä oma työmotivaatio työsi merkityksestä).

Motivaatiossa tulee huomioida yksilöllisyyttä henkilöstön erilaisia persoonia ja elämänvaiheita. Kaikki aikaisemmat kokemukset lapsuudessa sekä jo tulleet työelämäkokemukset vaikuttavat motivaation lisäksi myös elämänarvoihin ja muihin tarpeisiin. Kaikkia ei motivoi samat asiat tai motivaatio koostuu useista eri välttämättömistä lähteistä tehtävien kuten sosiaalisiin odotuksiin. (Sinokki 2016, 12–16)

2.5 Osaaminen

Osaamista ei enää ainoastaan mitata sillä, kuinka pystyy suoriutumaan päivän työtehtävistä. Monissa työpaikoissa oletusarvona on se, kuinka voi myös panostaa työyhteisöön ja asioiden kehittämiseen omien päivätöiden lisäksi, joka voi ennestään lisätä kuormitustekijöitä. Otalan & Ahosen mukaan osaamista on kahdenlaista, eli koodattua tietoa sekä hiljaista tietoa. Koodatulla tiedolla tarkoitetaan asioita, mitä voidaan oppia esimerkiksi koulutuksen kautta tai kuvataan asioita sanoilla sekä numeroilla. Hiljainen tieto taas kertyy ainoastaan kokemuksen kautta, eli saadaan syvempää näkökulmaa asioista ja tiedetään miten asioiden tulisi tehdä juuri kyseisessä työpaikassa, työyhteisössä tai työtehtävissä. (Ojala & Ahonen 2003, 22–23)

Silvennoisen ja Kauppisen ym. 2006, osaaminen jaetaan teknisiin ja käytännöllisiin taitoihin, jota muodostavat ammattitaidon pohjan kokonaisuudelle. Osaamista kuvataan myös ihmissuhdetaidoissa, eli kuinka osataan verkostoitua ja toimia tiiminjäsenenä kuin esimiehen kanssa. Kolmannessa kohdassa puhutaan arvoista, jotka ohjaavat yksilöä tekemään tehokasta työtä hyvällä omalla tunnolla, jos arvot ovat kohdallaan yrityskulttuurissa. (Silvennoinen ja Kauppinen 2006, 47)

Uuden osaamisessa tulee pitää huolta resursseista millä yksilö hankkii esimerkiksi tietotekniikan osaamista, jotta ammattitaito pysyy ajan tasalla. Osaamisen kehittämistä pidetään yksilön vastuulla, mutta monissa yrityksissä varataan osaamiseen kehittämiseen koulutuspäiviä monta päivää vuodessa. Osaamisen kehittämisessä ammattitaitoa tulee kehittää jatkuvasti, sillä prosessi on elinikäinen työelämän muuttuessa ja tietotyön lisääntyessä. Esimerkiksi yritys-oppilaitos-yhteistyö on koettu hyväksi työkokemuksen kartuttamiseksi nuorille, joka antaa konkreettista kokemusta ja osaamisen kehittämistä tiedoissa ja taidoissa. Työelämään on tärkeä päästä kiinni ja saada kokemusta, jotta pystytään rakentamaan omaa osaamista ja saada työkaluja, jolla pärjätään työmarkkinoilla. (Ojala & Ahonen 2003, 116–117) Tietotyö on jatkuvaa uuden oppimista ja se edellyttää sitä. uuden oppiminen kuitenkin tulee olla omaehtoista ja se vaatii kovaa tuota omaksua uutta. Tämän omaksumisen mahdollistaa huolellinen suunnittelu työntekemiseen. (Ojala & Ahonen 59.)

Osaamisessa tulisi huomioida yksilön resursseja hankkia osaamista ja selvittää todellista halua oppia uusia asioista. Yksi tärkeä työkalu osaamisen kehittämisessä ja uuden osaamisen hankkimisessa on tiedon jakaminen esimerkiksi, vaikka oman alan asiantuntijalta, esimieheltä tai joku muu osaaja yhteisössä. Tiedon hyödyntämisessä luodaan erilaisia toimintamalleja, joilla asioita voidaan tehdä paremmin ja toimivammin yksilön osaamisen kehittämisessä ja uuden oppimisessa. Osaaminen ei rajoitu ainoastaan teknilliseen osaamiseen, osaamisajattelulla on tärkeässä roolissa, jossa esimerkiksi voidaan yksilölle mentoroida ammatillisesti elämän viisautta ja kokemusperäistä tietoutta, joka saadaan aikaiseksi kahdenkeskisellä luottamuksellisilla vuorovaikutustaidoilla kollegoiden, kun esimiehen kanssa. Tämä on yksi tapa saada kokemusperäistä tietotaitoa edistämään yksilön kasvua osaamisessa. (Ojala & Ahonen 2003, 117–119).

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) on valmiuksia, jolla voidaan ajatella ammattitaitoa ja jolla yksilö menestyy tehtävissään. Garavan McGuire (2001) Vertaavat ammattitaitoa jäävuorenhuippuun, jossa yksilön tiedot ja taidot ovat näkyvissä huipulla, mutta alaosa koostuu kehitystä säätelevistä tekijöistä, jotka eivät välttämättä näy päällepäin.



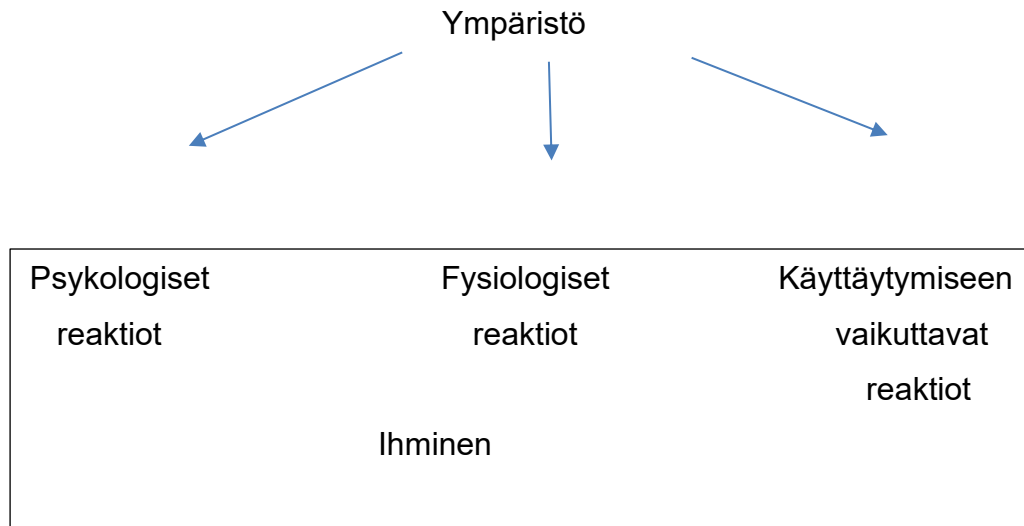
Kuvio. 2 yksilöosaamiset (Viitala 2007, 116)

2.6 Stressi

Stressin tutkiminen lähti liikkeelle 1900-luvun alkupuolella lääketieteellisestä fysiologisesta tutkimuksesta. Yksilön fysiologista reaktiota tutkittiin mm. kylmän, melun ja myrkyllisillä aineilla kohdistuvilla kokeilla, sillä uskottiin niiden olevan yhteydessä kuormittaviin tekijöihin. Tällöin stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisenä reaktiona fyysisesti raskaisiin suorituksiin, kuten meluun, kylmää, myrkyllisiin aineisiin, jotka edustivat erilaisia kuormittavia tekijöitä. (Manka 2015, 21)

Myöhemmin stressiä alettiin tutkimaan myös psyykkisillä tekijöillä ja 1960-luvulla määriteltiin stressi psykologia sanavarastossa. Stressin yleisessä määritelmässä erotellaan stressin, stressireaktion ja stressitekijät eli stressorit. Stressi määritellään fyysisillä kuin psyykkisillä kuormittavuus tekijöillä, jotka ovat pitkä ja lyhyt kestoisia. Edellä mainittu saa aikaan stressireaktion, jossa tapahtuu ruumiillisia muutoksia sekä psykologisia reaktioita, kuten kognitiivisia tekijöitä valmistautuen ”hätä tilanteeseen”. Stressitekijöitä ovat yksilön kokemat asiat, jotka vaarantavat terveyttä psyykkisillä kuin fyysisillä kielteisillä tekijöillä. (Nakari 2003, 68)

Stressi on moniulotteinen ilmiö ja sitä on kuvattu monenlaisilla malleilla ja teorioilla. Teoria on tutkimuksellista testausta, joka vaati pitkiä tutkimuksia ja toistoja. Malli kuvastaa ja yksinkertaistaa tutkimusta, jolla hahmotetaan osien välisiä suhteita, mallista kasvaa teoria. Kuvio 3: yksilön reaktioihin perustuva stressimalli kuvastaa stressi reaktioita fysiologisesti, jolloin kehossa aktivoituu stressihormonit kuten adrenaliini, kortisoli, noradrenaliini. Kun hormonit erittyvät, aiheuttavat ne verenpaineen nousua ja sydämen syke vaihtelua. Psykologiset reaktiot ilmenevät tunneperäisinä negatiivisessa muodossa, kuten masentuneisuus, ärtyneisyys ja ahdistuneisuus. Myöhemmin osatiin yhdistää ympäristön vaikutukset ja ärsykkeet stressiin, tällöin stressi tunnettiin nimeltä kuormitus. (Manka 2015, 21–22)



Manka 2015 on ottanut Lazaruksen ja Folkamini6 mukana tutkimuksen kognitiivisesta mallista, joka on malli kognitiiviseen psykologiaan. Mallissa ihmisen persoonallisuus vaikuttaa liittyviin uhkiin ja mahdollisuuksiin eritavoilla, esimerkiksi työhön liittyvät asiat tai työyhteisön voidaan kokea täysin eritavoin rasittuen hyvin paljon tai ei ollenkaan. Tässä lähestymistavassa oli keskeistä, miten työympäristön vaatimuksiin yksilön osaaminen ja persoona sopivat. Mallissa hallinnan tunne toimii välitysmekanismina eli miten yksilön voimavarat riittävät kohtamaan ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia sekä käsittelemään erilaisia uhkia, menetyksiä ja haasteita. Voimavarat jaettiin yksilöllisiin ja ympäristöstä johtuviin tekijöihin, joissa stressiä vähentäviä tekijöitä olivat myönteiset ajatuksen, ongelmanratkaisutaidot, terveys ja energisyys. Muita myönteisiä tekijöitä olivat elämähallinta ja ympäristössä sosiaalinen tuki ja varallisuus.

Suomalainen tutkimus selvitti persoonallisuuden yhteyttä työstressiin viiden suurin faktori mallin persoonallisuuspiirteillä ja kyynisyydellä;

Sosiaalinen aktiivisuus (vetäytyvä – aktiivinen)

Ystävällisyys (etäinen- lämmin)

Tunnollisuus (suurpiirteinen - tunnollinen)

Tasapainoisuus (levoton- levollinen)

avoimuus kokemuksille (sovinnainen – uudistava)

Tämän lisäksi työstressiä arvioitiin kahdella työkuormituksen mittarilla (Karasekin malli) korkean työvaatimukset yhdistettynä vähäisiin hallinta mahdollisuuksiin ja (ERI-malli) korkeat ponnistelut yhdistettynä vähäisiin palkkioihin. Mallissa Korkea

neuroottisuus oli yhteydessä koettuun korkeampaan kuormitukseen, joka ennusti korkeampaa kyynisyyttä myöhemmin. Korkea sovinnaisuus oli koettu vähäisemmäksi kuormittavaksi tekijäksi. Ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdannemallilla oli negatiivisia vaikutuksia pitkällä aikavälillä. Tutkimusta pidetään luotettavana ja sillä pystytään seurata työn kuormitusta. (Manka 2015, 30–32)

On sekä hyvää että pahaa stressiä, josta positiivisella stressillä saadaan sopivaa jännitystä ja haasteellisuutta elämään ja lyhyt kestoinen stressi saa aistin teräsymään. Negatiivinen stressi on pitkäkestoista, joka järkyttää elimistön tasapainoa, joka on jatkuvassa hälytystilassa väsyttäen kehoa. Mitä tulee työelämään, voidaan psyykkistä puolta parantaa myös työympäristön, sosiaalisenvaikutuksen tai puutteen avulla. Fyysisiä kuormituksia vähentämään ergonomian avulla, joka on seurausta psyykkiseen puoleen. (Manka 2007, 35)

2.7 Teknologian vaikutus

Työn luonteenpiirteet ovat teknologisen kehityksen ansiosta muuttunut voimakkaasti. Tietotekniikkaan perustuvan automatiikan lisääntyminen on puolestaan vähentänyt teollisuuden työntekijöiden määriä. Raskaat ja epämukavat työt siirtyvät yhä enemmän koneiden tehtäväksi. Työtehtävien sisältö ja työtavat vaihtuvat materiaalin käsittelystä tiedonkäsittelyksi, jolloin työn luonne muuttuu olennaisesti. Erilaiset palaverit ja kokoukset voivat jo viedä pääosan työajasta. Kokouksista on nopeasti tulossa foorumi, jossa toimintaa johdetaan. Huipputeknisissä yrityksissä on tavallista, että työntekijöiden työajasta kolmekymmentä päivää kuuluu kokouksissa vuositasolla. Tästä johtuen johtajien ja työntekijöiden tärkeä taito on kyky analysoida asioita, perustella niitä sekä esittää ne ytimekkäästi kirjallisesti ja suullisesti. Tiimin jäsenenä onnistuminen vaatii yhteistyökykyä. Työtä voidaan entistä harvemmin ohjeistaa tarkasti. Tämä tarkoittaa entistä suurempaa haastetta luovuudelle ja itsenäiselle päätöksenteolle. (Viitala 2004, 47)

2.8 Tietotyöläinen

Tietotyöläiset voidaan jakaa seuraaviin ryhmiin: välittäjiin (esim. teleteknikko), tiedon tuottajiin (esim. tutkija ja kirjanpitäjä), ylläpitävin toimintoihin (esim. ATK-asettaja) ja tiedon tuottajiin (esim. tutkija, kirjanpitäjä). Tietotyöläisiä löytyy teollisuudesta, julkisista palveluista sekä lohkolta pääasiassa. Eniten tietotyöläisiä löytyy julkisista palveluista, koska siellä on tyypillisiä tietotyöintensiivisiä tehtäviä. Ammattiryhmiksi on luokiteltu lääkärit, tutkijat ja opettajat ja tähän lukeutuu insinööri, luonnontieteelliset ja matemaattiset ammatit. (Ojala & Ahonen 54–55)

Henkinen kuormitus korostuu tietotyössä sen vaativuuden autonomian ja korkeiden tulojen kääntöpuolena. Jopa kolme neljästä tietotyöläisestä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Tärkeää tietotyössä on itse ohjautuvuus ja itse kontrolli sillä työ on itsenäistä pääasiassa. Esimiehen kontrolli on tärkeää työnhallinnan kannalta. Tietotyöläisen työhön kohdistuu aikapainetta, mutta samalla se voi olla antoisaa, jos se on hyvin kontrolloitua. Tämä aikapaine voi vaikuttaa myös perheen välisiin suhteisiin ja vapaa-aikaan. Työtä on siis paljon edellä mainittujen asioiden vuoksi ja siihen pitäisi sovittaa myös perhe-elämä, joka yleensä ajautuu työn vaatimuksille. (Ojala & Ahonen 58)

3 TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI

Työyhteisö koostuu ihmisistä, joiden kanssa työskentelemme. Työyhteisöön vaikuttaa sisäiset, että ulkoiset tekijät, jotka tukevat yksilön hyvinvointia. Yksilön työpanos on yksi osa työyhteisön vointia ja se ei synny itsestään, vaan muutostekijöihin vaikuttamalla. Jokaisen on hyvä tiedostaa oma paikkansa työyhteisössä ja tähän tarvitaan hyvää johtamista sekä avointa vuorovaikutusta. (Kaivola 2003, 142–143)

Työyhteisöllä kuuluu olla selkeä kuva, mistä työ koostuu ja esimiehen työ toiminnan tarkoituksen selventämiseen. Johdolla on tärkeää saada mieleltään työympäristö mahdollisimman mukavammaksi ja selkeyttää työnkuva työyhteisössä. Johdon monipuolinen viestintä tukee ymmärrystä ja kommunikointia työyhteisön välillä. työyhteisön toiminnan tarkoitus on saada yksilö aidosti tuntemaan olonsa hyväksi ihmisten kesellä ja se on tärkeä merkitys käytännön toiminnassa. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 9)

3.1 Arvot

Arvoilla tehdään jokapäiväisiä päätöksiä eettisesti ja arvot ohjaavat toiminnolle rajat ja vastuullisuuden piirteet. Arvoja pidetään hyvänä asiana ja organisaatio toimii suunnan näyttäjänä työyhteisön arvopohjan rakentamisessa. Vahvalla arvopohjalla pystytään tekemään valintoja, jotka tyydyttävät arvo tarpeet ja saavutetaan tärkeitä päämääriä työyhteisössä sekä periaatteita pystytään noudattamaan. (Sinokki 2016, 221)

Vahva arvopohja rakennetaan työyhteisössä keskusteluilla kaikkien jäsenten kanssa. Keskusteluilla sovitaan yhteisiä sääntöjä ja annetaan kaikille aito mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön arvomaailmaan. Arvo keskusteluja on kolmea erilaista, jossa ensimmäisessä käydään ylemmän johdon ja asiantuntijoiden kanssa. Arvokeskustelujen jälkeen tulevat suunnitelmat tiedotetaan sisäisesti esimerkiksi foorumeilla tai erilaisissa tilaisuuksissa. Voidaan myös teetättää tehtäviä, joiden avulla kerätään aineistoa vastaamaan arvoihin liittyvillä kysymyksillä ja verrata niitä suunnitelmaan. Viimeisessä osiossa on työyhteisön kaikki jäsenet

paikalla ja suunnitellusti käydään arvokeskustelut läpi, jossa kaikki jäsenen kuullaan. (Puohiniemi 2003, 43)

Työyhteisön ei kuitenkaan pidä keksi uusia arvoja, vaan tuoda ilmi jäsenten jo olemassa olevia arvoja ja oppia tunnistamaan niitä. Jäsenillä on erilaisia arvoja, jossa tärkeää on tunnistaa, pystyykö mahdollisesti sopeutumaan tai mukautumaan työyhteisöön, jos omat arvomaailmat poikkeavat toisistaan merkittävästi. Toisessa tapauksessa se voi lisätä tyytymättömyyttä, jos tehdään valintoja oman arvomaailman vastaisesti. Arvot selkeyttävät työtehtäviä ja kytkeytyvät organisaation rakenteeseen. Arvoperustan luomisessa on avain asemassa esimerkillinen toiminta, jolla on vaikutusta motivaatioon sekä vaikutusta vakavuuksien kehittymisessä. (Sinokki 2016, 153, 221)

3.2 Työilmapiiri

Työilmapiirille ei löydy yksiselitteistä käsitettä, vaan siinä on ominaisuuksia, jotka muodostavat tunnelman. (Nakari 2003, 33) Työilmapiiri syntyy erilaisista ihmisistä, joilla on erilaisia kasvu- ja kulttuuritaustoja. Ihmiset voivat olla eri ikäisiä eri elämäntilanteissa ja erilaisuutta voi löytyä myös koulutustaustasta. Jokainen ihminen on omanlainen persoonansa ja se on työyhteisön rikkauden lähteitä. (Kaivola 2003, 26–27)

Ihmissuhteiden tulisi perustua aitoon vuorovaikutukseen, jossa luotetaan ja kunnioitetaan toista. Paras keino saada edellä mainittuja tekijöitä on kuunnella toista ja saada enemmän selvyyttä vahvuusalueista, kehittämistarpeista ja muista yksilön taipumuksista edistäen työilmapiiriä. Erilaisuus rikastuttaa henkilökohtaista elämää ihan myös työskentelyn kannalta, joka vaikuttaa työyhteisön energiaan innovatiivisella tavalla. (Kaivola 2003, 28–29)

Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa tekemisellään ja olemuksellaan työilmapiiriin. Jotta työyhteisö toimii positiivisella tavalla, se on monen tekijän yhteistulos. Työyhteisössä jokaisella on vastuu tiedon välittämisestä ja vastaanottamisesta, jotta jokainen jäsen tiedostaa omat työtehtävänsä ja asemansa työyhteisössä. Yrityskulttuuriin kuuluvat avoimuus, arvostus ja luottamus ja jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa siihen positiivisella tavalla työilmapiiriin. (Kaivola 2003, 142)

Työyhteisössä jokaisen tulisi tietää yksikkönsä perustehtävät ja tiedon tulisi olla ajan tasalla. Työyhteisössä mahdolliset vuorovaikutus ongelmat saattavat johtua tiedonpuutteista, jolle on seurausta hallinta ongelmista ja työtehtävien priorisoinnin ongelmista seurausta negatiiviseen työilmapiiriin. Mielestäni yksi tärkein asia ilmapiirin luomisessa ja yksilön sosiaalisen hyvinvoinnin kehityksessä on palautteen antaminen positiivissa asioissa ja negatiivissa rakentava. Ylemmältä tältä tuleva palaute on yleisemmin negatiivista eli pääosin kielteistä ja positiivisen palautteen aliarvioiminen näkyy työilmapiirin kehityksessä, positiivista palautetta ei välttämättä anneta ollenkaan yksilön suortumisesta. (Kaivola 2003, 144, 147)

Ilmapiiri on moniulotteinen ilmiö, jota on itsessään vaikea mitta, ellei keskitytä puoliin tai tiettyihin seikkoihin ilmapiirintutkimuksissa. Menetelmät ovat kysymyksiä ja yksilön havaintoja, jotka muodostavat keskiarvon jota voidaan käyttää hyvinvoinnin mittarina. Nakari on ottanut Schneiderin tutkimuksen (1990,387) otteen, jossa yksittäistä työntekijää pidetään varmana tiedon lähteenä, sillä he ottavat kantaa omiin kokemuksiin, sekä subjektiivinen kokemus merkitsee eniten yksilölle ja määritelmän mukaan käyttäytyminen ja reaktiot ovat aitoja. (Nakari 2003, 43)

3.3 Yhteistyö

Yhteistyö on nimensä mukaisesti yhdessä työskentelyä, jossa vaaditaan erilaisia taitoja, joista keskeisimpänä pidetään vuorovaikutustaitoja. Yhteistyötaidot perustuvat toisen henkilön kunnioittamiseen, kuuntelemiseen, erilaisuuden hyväksymiseen, avoimuuteen, asennoitumiseen, suostuttelu- ja vaikuttamistaitoihin sekä kykyä reagoida ja sietää epävarmuutta ja vaikeita tilanteita. (Silvennoinen & Kauppinen 2003, 82) Tutkittaessa yksilön käyttäytymistä on huomattu käytöksen olevan erilaista ryhmässä kuin yksinään. Ryhmänjäsenenien pitää yhteisten tavoitteiden eteen muokata toimivia malleja sekä toimintatapoja yhteistyöllä. Keskeisenä kysymyksenä pidetään yksilön ja ryhmän toiminnan suhdetta, jolla vaikutetaan siihen kuinka paljon yksilöllä, on tilaa olla oma itsensä. (Kaivola 2003, 39–40)

Silvennoinen & Kauppinen 2006 mukaan pitävät yhteistyökykyä – ja halukkuutta edellytyksenä yhteistyön onnistumiseen ja se on yhteistyön kaiken perustana. Tähän vaikuttavat eritoten hyväksytäänkö oma roolinsa työssä ja siihen liittyvät

tekijät. Edellä mainitut tekijät voivat vaikuttaa negatiivisesti kilpailuna, mikä estää hedelmällisen yhteistyön. Yhteistyössä parhaimmillaan voidaan oppia tuntemaan toista henkilöä, jolloin opitaan havaitsemaan ja tunnistamaan toisen vahvuuksia sekä oppimaan erilaisia tietoja, taitoja. Kun tässä yhteistyössä on luottamusta mukana ja aitoa halua yhteistyöhön, voidaan oppia tunnistamaan ja korostamaan toisen henkilön vahvuuksia ja näistä näkemyksistä voi syntyä erilaisia ideoita, jota pidetään toiminnan rikkautena.

Yhteistyö on haasteellista, sillä esimerkiksi ryhmätilanteessa jäsenten kesken erilaisia suhteita voi olla 21, vaikka jäseniä olisi 7. Aidossa yhteistyö tilanteessa kaikki osapuolet pyrkivät tasapuolisuuteen, yhteistyössä parhain tulos saavutetaan mahdollisimman hyvässä tasapainossa ryhmän kesken. Yhteistyössä tärkeää on tehdä realistisia tavoitteita ja saavuttaa niitä, jotka vahvistavat jäsenten kesken luottamusta. Yhteistyössä korostuu luottamus, kunnioitus, aito halu tehdä yhteistyötä sekä tiedon jakaminen jäsenten kesken. (Silvennoinen & Kauppinen 2006 82–83)

3.4 Esimiehen vastuu työhyvinvoinnista

Johtaminen on käytännöllistä vuorovaikutusta eri luontoisten ihmisten kanssa. Johtamisella tulee edistää toimillaan työhyvinvointia yksilö-, - työyhteisötasolta, jossa tulee miettiä kaikkia työhyvinvoinnin elementtejä ja ratkaista mitä niiden asioiden hyväksi voisikaan tehdä. (Järvinen 2013, 24) Työnantajan velvollisuuksia on luoda työoloista ja työtehtävistä inhimillisiä, joilla on vaikutuksia psyykkiseen, sosiaaliseen sekä fyysiseen työhyvinvointiin syyseuraus-suhteilla. (Viitala 2013, 13)

Viitalan 2013 mukaan työpaikalla vietetään noin 1600 tuntia vuodessa ja käytetään työpäivän ajasta suurin energia työntekoon, mikä on keskiarvioilta noin puolet valveillaolo ajasta. Siksikin johtamisen merkitys psyykkisellä työympäristön kehittämisellä on tärkeää, koska työelämän laatu luodaan työpaikoilla.

Johtamisessa arvot ja persoona vaikuttavat eniten johtamistyyliin, jolla on suuri merkitys työhyvinvointiin. (Järvinen 2005, 31) Johtamisessa ei tarvitse olla tietynlainen persoona, mutta tulee herättää luottamusta ja jakaa samaa arvomaailmaa työntekijöiden kanssa edistäen yhteisiä tavoitteita. On oleellista määrittää yrityksen kuin henkilöstön tavoitteet ymmärrettävästi tehtävien, vastuiden ja erilaisen roolien kannalta. Johtamisessa tulee ymmärtää myös omaa osaamista menestyäkseen vuorovaikutustilanteissa, eli ymmärrettävä asioiden ja ihmisten johtamisen erot. (Järvinen 2013, 15) Johtamisessa on tärkeää antaa työntekijälle valmiudet työssä kehittymiseen, oppimiseen, motivaatioon, sillä suurin osa opeista tapahtuu työpaikassa suurimman osan elämästä. Johtaminen myös työntekijän työpäivän jälkeiseen aikaan, eli kuinka omat voimavarat riittävät vapaa-aikana palautumiseen työstä työn psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen kuormittamisen jälkeen, tällä on yhteyttä työhyvinvointiin. (Viitala 2013, 13)

Johtamisessa on pystyttävä uusimaan parempia toimintatapoja työskentelyyn organisaatiossa nopeasti muuttuvan työelämän tahdissa. Suorituskeskeisyys yhdistettynä ihmiskeskeisyyteen antavat tutkimuksien mukaan korkeinta myönteisyyttä johtamisessa. Työnantajalla on iso rooli työhyvinvoinnissa ja vaikuttavuus omalla esimerkillään työympäristöön. (Viitala 2013, 19)

Työnantajan on tärkeää johtaa alaisiaan niin, että tiedetään mitä alaisten työtehtävät pitävät tarkalleen sisällä. Tämä tieto tukee myös toimintaa, jossa annetaan säännöllisesti rakentavaa palautetta alaisille. Todella hyvän työnantajan merkkejä ovat esimerkillinen eli tasapuolinen ja oikeuden mukainen kohtelu henkilöstön kesken.

Esimiesalais-suhteessa on erilaisia tavoitteita ja arvoja, jotka synnyttävät ristiriitaitilanteita. Toisen näkökulma voi olla hyvin vaikeaa hahmottaa eri roolista, sillä on helppo tarkistella asiaa yksilön näkökulmasta roolien ollessa hyvin erilaiset. Yleisesti ottaen olisi tärkeää ymmärtää toisen asemaa ja kysyä tarvittaessa onko ymmärretty asiat samalla tavalla. Viestejä voidaan tulkita eri tavoilla, kun erilaiset ihmiset kommunikoivat, toiset kommunikoivat hankalammin kuin toiset. Edellä mainitussa tapauksissa pitäisi olla kärsivällinen ja ennako luulottomasti kuunnella ja selvittää osapuolien kesken ajatukset samalle aaltopituudelle. (Silvennoinen & Kauppinen 2003, 122)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyöni on narratiivinen kirjallisuuskatsaus, jonka toteutan laadullisena toisin sanoen kvalitatiivisena tutkimuksena. Valitsin tämän opinnäytetyön tutkimukseksi laadullisen, sillä se tutkii aiheeni ilmiötä ja pyrkii ymmärtämään sitä.

Valitsin tämän myös siksi, sillä tämä pyrkii kuvailemaan teoriaa hyvin.

(Vilkkä 2005, 79) Tässä laadullisessa tutkimusmenetelmässä tarkastellaan siis ilmiötä eli merkitysten maailmaa, mikä on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Tämän vuoksi pystytään asettelemaan opinnäytetyön Tutkimusmenetelmään ” miksi-kysymyksillä”, sillä tutkimukseen sisältyy aina kysymyksiä. (Vilkkä 2021) Tässä laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimus menetelmän ja sen suuntauksen avulla tutkimuksen ominaisuutta eli toisin sanoen laatua. Sitä pyritään kuvailemaan kokonaisvaltaisesti. Laadullisissa tutkimusmenetelmissä korostuu muiden muassa tutkittavan kohteen tarkoitukseen, taustaan ja merkitykseen liittyvät seikat sekä ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 206) Kokonaisuutena tarkastellaan laadullisessa analyysissä aineistoa, se kuitenkin vaatii tilastollista tutkimusta poikkeavaa absoluuttisuutta. Tässä olisi tärkeää, että kaikki sanomiset ja tulkinat eivät olisi toistensa kanssa ristiriidassa keskenään. Tapa toteuttaa laadullista tutkimusta ei ole tilastollinen argumentointitapa ja tutkimusyksiköiden suuri joukko, sillä se ei ole edes mahdollista. (Alasuutari 2011)

4.2 Narratiivinen kirjallisuuskatsaus ja sisällönanalyysi

Tämä kirjallisuuskatsauksen tieteellinen metodi tarkoittaa olemassa olevaa teorian tutkimista. Tässä kootaan yhtenäinen kokonaisuus, eikä tässä metodissa tuoteta uutta tietoa. (Gregory & Dennis 2018, 895) Jotta tutkimus on luotettava, tässä kirjallisuuskatsauksessa tulee olla ja täyttää tieteelle annetut vaatimukset. Salmisen mukaan kirjallisuuskatsaus tulee olla toistettavissa oleva menetelmä ja vaatimuksia tähän ovat julkisuus, objektiivisuus, kriittisyys sekä itsekorjaavuus. (Salminen 2011, 1, 5, 7) Aihetta on tutkittu paljon ja aiheesta löytyikin paljon tietoa vuosien varrelta. Tämä helpotti loppujen lopuksi päättämään tutkimuskysymykset

ja etsimään sekä rajaamaan aiheesta tietoa. Loppujen lopuksi valitsin Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen menetelmäksi opinnäytetyöhöni, sillä työni on laaja-alainen ja moniulotteinen ilmiö. (Puusa & Juuti 2020, 377)

4.3 Sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa analysointia voidaan tehdä monella eri menetelmällä ja aineistoa voi kerätä monella eri tavalla. (Vuori 2022.) Sisällönanalyysimenetelmällä analysoidaan dokumentteja tutkimuksellisesti, kuten työssäni kirjallisia materiaaleja, sekä artikkeleita. Myös dialogit, raportit, päiväkirjat ja keskustelut ovat hyviä dokumentteja. Sisällönanalyysillä pyritään tekemään tutkimuksesta tiivistelmä ja luomaan se yleisessä muodossa. Näin on helpompi tehdä tulkintoja sekä johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 159–160, 164) Aineiston käsittelyyn sisällönanalyysi valikoitui menetelmäksi, koska aineistot ovat teksteinä ja syventymällä eri lähteisiin sain esille tutkimuksen tulokset. Teemoittamalla johdattelin sisällysluettelosta mielestäni keskeisimmät asiat, joita olivat työyhteisö, työhyvinvointi ja yksilön hyvinvointi, nämä puretaan seuraavassa kappaleessa. Tällä menetelmällä pyrin tunnistamaan kirjallisuudesta asioita, jotka nousevat säännöllisesti esille.

4.4 Tutkimuksen tulokset

Tämän opinnäytetyön perusteella voidaan sanoa, että työpaikan hyvinvointiin ja tietotyön syntyyn vaikuttavat (Ojala & Ahonen 2003) ja (Kaivola & Launila 2003) mukaan työympäristö, esimies, hyvä ilmapiiri, työ motivaatio, ja arvot etupäässä. Työhyvinvointi on terveyden perustana jaksaa työelämässä. Työntekijän terveys vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentumiseen ja siihen vaikuttavia tekijöitä oli paljon. Tuloksista käy ilmi, kuinka työhyvinvointi koetaan eritavoin, sillä yksilöllä on erilaiset motivaatio tekijät, persoona ja elämäntilanne. Työhyvinvoinnissa Nakari korosti yksilön tarpeita sekä tavoitteellista hyvinvoinnin olotilaa fyysisillä, psyykkisillä, kuin sosiaalisilla tekijöillä.

Työhyvinvointi siis koostuu fyysisistä, psyykkisistä, kuin sosiaalisista tekijöistä. Työntekijän kokemus jaksamisesta on lähtökohta työhyvinvoinnille ja (Ojala & Ahonen 2003) mukaan fyysistä suorituskykyä tuki ruokavalio ja lepo. Hyvä fyysinen kunto taas auttoi jaksamaan työssä tukien mielialaa. Ihmissuhteet töissä sekä työnulkopuolella tukivat taas sosiaalista hyvinvointia. Myös avoimen vuorovaikutuksen muiden työntekijöiden kanssa sekä hyvät kommunikointi taidot katsottiin edistävän sosiaalista suorituskykyä. (Ilmarinen 1995)

Työntekijän toimintakykyyn vaikuttivat myös Ilmarisen 1995 mukaan psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toimintakyky on perusedellytys selvitä jokapäiväisestä arjesta esimerkkien koulutuksien ja mahdollisten työkokemusten avulla yhteiskunnan tukena. Työn vaatimukset sekä toimintaedellytykset pitäisivät kuitenkin olla kaikilla osapuolilla tasa-arvoiset ja selkeä. Toimintakykyyn edistäviä malleja koettiin apuna ergometrista, joka toimi fyysisessä testissä apuna selvittää työntekijän fyysinen kunto. Parhaaksi mittariksi koettiin yksilön arvioida omaa vointia mm. kyselylomakkeilla tai juttelemalla alan ammattilaiselle. (Nakari 2003) piti työkykymallia tärkeänä strategisena kokonaisuutena vapaa-ajan, perheen ja työnyhdistämiseen. Tämän lisäksi työyhteisön tukea ja vaikutusmahdollisuuksia ja riittävää palkkaa pidettiin hyvänä keinona työkyvyn ylläpitämiseen.

Viitala 2013 mukaan Ulkoiset ja sisäiset motivaatio keinot vaikuttivat tietotyön kuormittavuuteen, ja esimiehellä oli isoin merkitys työmotivaation lähteenä. Uuden oppiminen, itsensä kehittäminen ja tyytyväisyys aikaansaannoksiin toimivat parhaiten sisäisen motivaation keinoina. Ulkoisia motivaation parhaita keinoja olivat palkitseminen ja kehittymismahdollisuudet. Esimerkiksi palkka ja palaute motivoivat yksilöä. Sinokin 2016 mukaan tärkeintä oli huomioida yksilöllisyys ja se, ettei kaikkia motivoi samat asiat ja jo eletty lapsuus vaikuttavat paljon mitä pidämme työssä tärkeänä. Merkityksellisyyden tunteminen ja hyvä palaute vaikuttivat motivaatioon merkittävästi, sillä jokainen haluaa tietää, onko oma työpanos tärkeä. (Löydä työmotivaatio)

Ojala & Ahonen 2003 mukaan osaaminen oli tärkeä osa työntekijän hyvinvointia. Parhaat tavat osaamisen kehittämiseen oli oppia hiljaisen tiedon avulla koulutautumalla tai työelämässä koodattua tietoa oman alan asiantuntijalta. Yritys-op-

pilaitos- yhteistyö pidettiin tärkeänä osaamisen kehittämisessä ja osaamisen tukena. Silvennoisen & Kauppisen mukaan ihmissuhdetaitoihin ja työyhteisöön panostamista pidetään tärkeänä asiana. Yrityskulttuurin vaikutus tehokkaaseen työskentelytapaan organisaatiossa on merkittävää. Osaaminen on siis hankittua tietoja ja taitoja, ihmissuhdetaitoja, verkostoja, persoonallisia piirteitä. Osaamisen tunnistaminen eli vahvuudet ja heikkoudet olisi tärkeää havaita, sillä Garavan McGuiren 2001 kuviossa yksilön osaamisen tiedot ja taidot näkyvät jäävuorenhuippuna yksilön osaamisessa.

Manka 2015 mukaan stressi on moniulotteinen ilmiö ja stressissä tutkittiin psykisillä keinoilla, joita määrittivät fyysiset ja psyykkiset kuormittavuus tekijät. Stressiä tutkittiin useilla eri menetelmillä, kuten erilaisilla tutkimuksilla ja toistoilla. Erilaisia tapoja hallita stressiä oli ympäristötekijöillä ja puuttamalla ärsykkeisiin. Myös suomalainen tutkimus selvitti stressiä persoonallisuuden kanssa yhteyttä, joka oli malli kognitiiviseen psykologiaan. Persoonaa voi kokea eritavoilla kaikki mahdollisuudet ja esimerkit työhön liittyen ja rasittuen eri tavalla. Persoonan ja ympäristön on tärkeää sopia keskenään yhteen. Stressissä vähentäviä tekijöitä olivat myönteiset ajatukset, ongelmaratkaisutaidot, terveys ja energisyys.

Manka 2015 mukaan työstressiä arvioitiin myös kahdella työkuormituksen mittarilla (Karasekin malli) korkean työvaatimukset yhdistettynä vähäisiin hallinta mahdollisuuksiin ja (ERI-malli) korkeat ponnistelut yhdistettynä vähäisiin palkkioihin. (Manka 2015, 30–32) Oli myös hyvää stressiä, josta positiivisella saadaan jännitystä aikaan ja aistit terästymään, mikä voi lisätä energiaa, vaikka työnteossa. Negatiivisella stressillä taas saada elimistö järkkymään ja väsyttään mieltä. (Manka 2007, 35) Työstä palautumista ja stressin hallintakeinoja ovat sopiva työn määrä, riittävä uni ja lepo sekä liikunta. Ihmiset suhtautuvat eri lailla stressiin ympäristöissä ja eri tekijät vaikuttavat siihen vahvasti.

Viitala 2004, 47 työn luonteen piirteet ovat kehittyneet voimakkaasti teknologisen kehityksen vuoksi. Automatiikan lisääntyminen taas oli vähentänyt teollisuuden työntekijöiden määrää, joka on seurausta enemmän tietotyöhön. Raskaat ja epä-mukavat työt pystytään tekemään yhä enemmän koneella, mikä taas johtaa ma-

teriaalin käsittelystä tiedon käsittelyyn. Kokoukset veivät työajasta jopa kolmekymmentätyöpäivää vuositasolla. Tämä vaati johtajien ja työntekijöiden tärkeää taitoa analysoida ja kommunikoida asioita niin kirjallisesti kuin suullisesti. Työtä voidaankin ohjeistaa siksi vähemmän tarkemmin, jolloin itsenäisen päätöksen haaste kasvaa, jolloin yhteistyön merkitys on avainasemassa onnistumiseen.

(Ojala & Ahosen 2003, 58) Tietotyöläisiä löytyi eniten julkisen sektorin puolelta ja henkinen kuormitus korostui vaativuuden autonomia ja korkeiden tulojen kääntöpuolena. Jopa kolme neljästä koki työnsä raskaaksi henkisesti ja tässä tärkeä oli itse kontrolli omassa työssä ja itse ohjattavuus. Työn pitää olla antoisaa, jotta työhön kohdistunut aikapaino voidaan tasapainoittaa työn, perhe-elämän kuin vapaa-ajan välillä. Esimiehellä on siinä tärkeä kontrolli tehdä työ ympäristöstä mahdollisimman mukava.

Työyhteisön vointiin vaikuttivat niin ulkoiset kuin sisäiset tekijät ja niitä tukivat yksilön hyvinvointi oman paikkansa tiedostaminen, koettiin tärkeänä asiana muutostekijöihin vaikuttamalla. Hyvä johtaminen ja avoin vuorovaikutus tarvitaan työyhteisön hyvinvointiin. (Kaivola 2003, 142–143). Johdon monipuolinen viestintä tuki ymmärrystä ja kommunikointia työyhteisön välillä, mikä vaikuttaa kuormitustekijöihin. Johdolla on tärkeä saada työympäristö mukavammaksi, sillä työyhteisön vointi heijastuu yksilön hyvinvointiin. ymmärrys ja kommunikointi selkeyttivät työnkuvaa ja oli tärkeää kokea aidosti itsensä hyväksi ihmisten kesellä.

(Silvennoinen & Kauppinen 2006, 9)

Sinokki 2016 mukaan Työyhteisön arvoilla tehtiin jokapäiväisiä päätöksiä, jotka ohjasivat eettisiä valintoja, jotka ovat kuormitustekijöitä aivotoimintaan. Vahvalla arvopohjalla pystyttiin tekemään tyydyttäviä arvopohjaisia valintoja, jotka rakentavat myös työyhteisön vointia. (Sinokki 2016, 221) Tärkeää oli ottaa työyhteisön kaikki jäsenet mukaan keskusteluun ja sopia yhteiset pelisäännöt, jotta kaikki tunsivat olonsa tasa-arvoiseksi. Ulkopuolinen olo lisää kuormittavuustekijöitä, niin siksi jokaisen tulisi tulla työkaverinsa kanssa edes toimeen ja noudattaa yhteisiä pelisääntöjä. Arvokeskusteluja oli monenlaisia, jossa tärkeintä oli saada kaikkien jäsenten ääni kuuluviin. Sisäinen tiedotus on tärkeää ja aineiston keruu menetel-

mällä saadaan arvoihin liittyvillä kysymyksillä monipuolista aineistoa. Arvokeskustelut on myös tärkeä käydä läpi jokaisen organisaation jäsenen kanssa. (Puohiniemi 2003, 43.) Arvot selkeyttivät työtehtäviä, jotka lisäävät tyytyväisyyttä ja vähentävät kuormittavia tekijöitä. (Sinokki 2016, 221)

Kaivola 2003 mukaan työilmapiiri syntyi erilaisista ihmisistä, joilla on erilaisia kasvu- ja kulttuuritaustoja. Ihmiset ovat eri ikäisiä ja eri elämäntilanteissa, mikä tulisi huomioida työelämässä. Työilmapiiriä kohensi aito vuorovaikutus, jossa luotetaan toisiinsa ja kunnioitetaan toisiaan. Toisen kuuntelu ja yksilön huomion ottaminen edistivät myös hyvää työilmapiiriä. Erilaisista ihmisistä koostuvaa työyhteisöä pidettiin työyhteisön kannalta merkittävänä energiaa tuovalla tavalla työskentelyn kannalta. (Kaivola 2003, 26–29)

Tietotyössä tärkeänä koettiin tiedon välittäminen ja vastaanottaminen työyhteisön jäsenten kesken ja siihen vaikuttivat kaikki jäsenet omilla tekemisillään. Oli tärkeää tiedostaa oma paikkansa ja työtehtävänsä organisaatiossa, jotta tekemisellään saadaan mahdollisimman positiivinen vaikutus työhön. Kaikki lähtee kuitenkin yrityskulttuurista, johon kuuluvat luottamus, avoimuus ja arvostus jokaista työyhteisön jäsentä kohtaan. (Kaivola 2003 142,144) Palautteen antamista pidettiin erityisen tärkeänä oman kehityksen vuoksi ja palautteen tulisi olla rakentavaa, se heijastuu välttämättä työilmapiiriin ja kuormitustekijöihin aivoissa. (Kaivola 2003, 147). yksittäinen työntekijä oli varma tiedon lähde, sillä subjektiivinen kokemus merkitsee eniten yksilölle. Tämä myös sai määritelmän mukaan aitoja reaktioita ihmisen mielessä. (Nakari 2003, 43)

Hyvä johtaminen on tärkeää työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Hyvä johtaminen piti sisällään käytännöllisen vuorovaikutuksen, jossa luottamuksen herättäminen oli avainasemassa edistään yhteisiä tavoitteita. Yhteiset tavoitteet määrittellään vuorovaikutustilanteissa, jossa roolien, tehtävien ja saman arvomaailman jakaminen määrittävät työhyvinvoinnin suuntaa. (Järvinen 2013.) Johtaminen vaikuttaa myös psyykkisiin, fyysisiin kuin sosiaalisiin tekijöihin, sillä työelämänlaatu ja säännöt luodaan työpaikalla. Johtamisen vaikutukset näkyvät myös pitkälle työssä kehittymiseen ja motivaation. Omalla esimerkillään ja järkevällä uusiutumisella johtaminen tutkitusti antoi korkeinta myönteistä vaikutusta

työn kuormittavuustekijöihin. Työnantajan ei pelkästään oleteta johtavan hyvin, vaan se on velvollisuus työhyvinvoinnin kannalta joka on seurausta aivojen kuormittamiseen. (Viitala 2013). Kommunikointi on tärkeää ihmisten ollessa erilaisia sekä löytää toimiva tapa kommunikoida. Kuuntelu ja kysymyksien esittäminen olivat hyviä tapoja kommunikoida ja helpompaa nähdä asiat toisen näkökulmasta. (Silvennoinen & Kauppinen 2003). Työympäristöllä ja palautteella on iso merkitys työhyvinvointiin ja kannustavaan ilmapiiriin, mikä on positiivista mieleltä.

Työn tulisi olla mahdollisimman vähän kuormitustekijöitä ja työnkuvan rajaaminen tärkeää. Keskeytykset, sidoksisuus ja tietotulva olivat keskeisiä kuormittavia tekijöitä tietotyössä. Työn mielekkyys taas koettiin positiivisella tavalla ja mahdollisuuksilla vaikuttaa työn sisältöön ja ympäristöön. Työn sujuminen edisti työkykyä ja vaikutus mahdollisuudet koettiin tärkeäksi voimavaraksi. (Varma 2022)

Tuloksista voidaan todeta, esimiehien olisi tärkeää tietää mahdollisista ongelmista, jotka vaikuttavat työntekijän mielialaan ja terveyteen. Tekstissäni viittamani toimintamallit auttavat työyhteisötasolla stressinhallintaan, uupumukseen ja yleiseen terveyteen löytämään tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Työyhteisötasolla lisäksi tasa-arvoinen kohtelu ja työympäristöön fyysisillä muutoksilla panostaminen olivat positiivisesti vaikuttavia tekijöitä tietotyön kannalta. Positiivisia vaikutuksia saadaan, kun ollaan avoimessa vuorovaikutustilanteessa, joka herättää luottamusta ja työntekijä luottaa esimiehen tukeen.

5 POHDINTA

Kuten tiivistelmässä totesin, tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä on työhyvinvointi ja mitkä aiheet nousevat esiin tietotyön näkökulmasta. Valitsin mielestäni tärkeimmät osa-alueet tietotyöhön liittyen ja keinot muodostavat kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin. Tavoitteena oli löytää toimintamalleja työntekijöille työstä selviytymiseen esimiehen vaikutus mahdollisuuksien avulla ja selvittää työhyvinvoinnin synty ja siihen vaikuttavat tekijät. En halunnut tehdä työstä haastattelua tai kyselyä, joten opinnäytetyö koostuu teoriapohjaisesta kirjallisuudesta.

Toimintamalleiksi ehdottaisin seuraavia aineiston pohjalta: esimiehien tutustumisen työhyvinvoinnin tärkeyteen ja tutustumalla työntekijöihinsä, sillä erilaiset persoonat vaikuttavat yksilöiden kokemaan työhyvinvointiin. Lisäksi esimiehen tulisi tietää työntekijöiden työtehtävät, koska se auttaa avointa viestintää työpaikoilla. Työntekijöillä olisi hyvä olla vaikutusmahdollisuuksia työssään esimerkiksi omaan työnkuvaan. Kannustaisin avoimeen keskustelukulttuuriin työhyvinvoinnista. Myös kyselyiden avulla voidaan selvittää mielipiteitä.

Työssäni oli paljon päällekkäisyyksiä, koska aihealueet liittyivät vahvasti toisiinsa ja muodostivat loppujen lopuksi monimutkaisen kokonaisuuden. Työhyvinvoinnista on vaikeaa tehdä yksinkertainen sekä lyhyt, sillä vaikutuksia ja mahdollisia rasitustekijöitä tulee useasta suunnasta. Jälkikäteen mietittynä, olisi pitänyt tehdä aiheesta kysely ja kartoittaa paremmin tiedonkeruumenetelmiä. Myös aineistoa oli mielestäni liika tarjolla, jolloin oli valinnan vaikeuksia rajata mitä asioita ei ota mukaan työhön.

Opinnäytetyössä tulee luotettavuuden kannalta avata käsitteitä Reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetissa kysymys on siis tutkimuksen luotettavuudesta eli sitä, kuinka usein tätä tutkimusta pystytään toteuttamaan yhä uudelleen eli toistamaan. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko vastattu oikeilla menetelmillä tutkimuksessa tutkittavaan ilmiöön. Tässä on avainasemassa itse tutkimuskysymykset ja kohteet. (Hiltunen 2009, 3, 9) Tässä opinnäytetyössä olen pyrkinyt rajaamaan vastaukset niin, että saataisiin mahdollisimman tarkat tulokset reliabiliteetin

vuoksi. Jos tekisin tutkimuksen uudelleen, tulisi vastauksien olla myös samankaltaisia. Validiteetissa on tärkeää, että tutkimus tukee tutkimuskysymystä ja mielestäni tämä on onnistunut, sillä tutkimuksessa tulokset ovat oikeita, koska tutkimuksessa toistuu samoja asioita yhä uudelleen ja aineisto ei ole ristiriidassa keskenään. Validiteetissa tutkimuksen voisi toistaa raportoinnin sekä tutkimusasetelmien perusteella uudelleen.

Tutkimukseni onnistui kokonaisuudessaan suhteellisen hyvin, vaikkakin aikataulun osalta se hieman venyi. Sain mielestäni vastattua tutkimuskysymykseeni ja ratkaistua tutkimusongelmaa. Vastaukset eivät yllättäneet, vaan mielestäni ne olivat ennalta arvattavia.

Opinnäytetyössä käytin useita eri luotettavia lähteitä, jotka olivat ajankohtaisia ja oli myös hieman vanhempaa kirjallisuutta, jossa vuosien varrella vastaukset eivät olleet muuttuneet ajankohtaisiin tietoihin nähden. Tällä toimintatavalla vältettiin plagiointia sekä merkattiin lähdeviittaukset. Opinnäytetyö on luotettava, sillä lähteitä oli useita, joissa oli mainittu teksteissä lähteet ja ne olivat asianmukaisia. Lähteiden sisällöt olivat tutkittua tietoa. Opinnäytetyössä esille tulleet asiat hyödyntävät tietotyöläisiä ja muita työyhteisön työhyvinvointiin kiinnostuneita. Aineiston voisi tehdä uudelleen kirjallisuuskatsauksen sijaan tekemällä haastatteluita tai kyselyitä.

6 LÄHTEET

- Gregory, A. & Dennis, A. 2018. An Introduction to Writing Narrative and Nys-tematic Reviews – Tasks, Tips and Traps for Aspiring Authors. Heart, Lung and Circulation Vol. 27. No. 7, 893–898. Viitattu 6.5.2022 <https://www.heartlungcirc.org/action/showPdf?pii=S1443-9506%2818%2930165-3>.
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 9.5.2023 http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa: E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutus Oy Ilmarinen
- Järvinen, P. 2000. Esimies ja työyhteisön kehittäminen. Porvoo: WSOY.
- Järvinen, P. 2013. Esimies ihmismielen ymmärtäjänä. Helsinki: Sanoma Pro
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Löydä oma työmotivaatio työsi merkityksestä. Verkkosivu. Artikkelit. Erto.fi palvelut. Viitattu 25.08.2022. <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4654-loeydae-oma-tyoemotivaatio-tyoesi-merkityksestae>
- Manka, M-L. & Manka, M. 2015. Stressikirja. Talentum Pro. Helsinki.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2007. Työrauhan julistus: miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Kirjapaja: Helsinki
- Miten arvioida ja mitata työkykyä 2021. Verkkosivu. Artikkelit. Ilmarinen. Viitattu 26.09.2022. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/blogit-ja-artikkelit>
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksia, Jyväskylän yliopisto 226.
- Otala, L-M. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Puohiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Limor: Espoo
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 6.5.2023 https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf.

Silvennoinen, M & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena. Tammi: Helsinki

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Varma 2022. Varman raportti: Tietotyön kuormitustekijöitä täytyy ymmärtää, jotta niitä voidaan hallita. 14.2.2022. Viitattu 4.5.2023 <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/uutiset/2022-q1/varman-raportti-tietotyön-kuormitustekijöitä-täytyy-ymmärtää-jotta-niitä-voidaan-hallita/>

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – strateginen kilpailutekijä. 4. Painos. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS—kustannus. E-kirja. Viitattu 7.5.2023 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs - verkkokirjahylly.

Vilka, H. 2005. Tutkimusmetodeja ammattilaiselle kentälle. Oppikirja. Viitattu 6.5.2023 <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehita%C3%A4.pdf>.

Vuori, J. 2022. Johdanto: Aineistojen monimuotoisuus. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.5.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menestelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/aineistojen-monimuotoisuus/>.