



Työhyvinvointi hyväntekeväisyysorganisaatiossa

Milla Ihamouchen

OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2023

Liiketalouden tutkinto-ohjelma
HR ja esihenkilötyö

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
HR ja esihenkilötyö

IHAMOUCHEN, MILLA:
Työhyvinvointi hyväntekeväisyysorganisaatiossa

Opinnäytetyö 40 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Elokuu 2023

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaatio on hyväntekeväisyisyhdistys, josta käytetään nimeä Organisaatio X. Yhdistys on pidetty opinnäytetyössä nimettömänä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetin suojaamiseksi, sillä kyseessä on henkilöstömäärältään hyvin pieni organisaatio. Nimettömyyteen tässä opinnäytetyössä on päädytty tutkijan aloitteesta. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää organisaation työhyvinvoinnin tutkimushetken taso, sekä tutkia työn merkityksellisyyden vaikutuksia työhyvinvointiin. Työn tarkoituksena on löytää lisäksi kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Teoriataustan osalta opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvoinnin perusteita yleisellä tasolla.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella, eli laadullisella, tutkimusmenetelmällä. Aineistoa kerättiin puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä. Haastattelut toteutettiin osalle haastateltavista henkilöistä puhelimitse ja osalle kasvokkain. Haastattelujen toteutustapaan vaikutti välimatka, sekä haastateltavien oma toive toteutustavasta. Haastatteluihin osallistuivat kohdeorganisaation kaikki palkkatyöntekijät, yksi kuntouttavassa työtoiminnassa oleva työntekijä, sekä kaksi johtokunnan jäsentä. Tutkimusta varten haastateltavia henkilöitä oli yhteensä seitsemän. Haastattelut kirjattiin sanatarkasti ylös myöhempää käsittelyä varten.

Tutkimuksen tuloksissa selvisi työhyvinvoinnin eri osa-alueiden olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla toimeksiantajaorganisaatiossa. Erytisen hyväksi koettiin työilmapiiri ja työn mielekkyys. Tutkimusta varten haastatellut henkilöt kokivat työskentelyn hyväntekeväisyysorganisaatiossa olevan merkityksellistä. Työn merkityksellisyyden koettiin vaikuttavan työn mielekkyyteen ja työmotivaatioon. Haastatellut henkilöt kokivat saavansa työskennellä itseohjautuvasti, minkä he näkivät positiivisena ja työn mielekkyyttä lisäävänä asiana. Tulokset tukivat teoriataustassa esitettyjä lähdemateriaaleihin pohjautuvia näkemyksiä työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä.

Tutkimuksen tuloksien pohjalta opinnäytetyön lopussa on esitetty kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, työn merkityksellisyys, työhyvinvoinnin edistäminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
HR and Management

IHAMOUCHEN, MILLA:
Wellbeing at Work in a Charitable Organization

Bachelor's thesis 40 pages, appendices 2 pages
August 2023

This thesis was commissioned by a small charitable organization. The organization has been kept anonymous to protect the anonymity of the persons who participated in this study, as it is an organization with a very small number of personnel. The organization will be called Organization X from now on. The anonymity was a choice made by the author.

The purpose of this study was to find out the current level of wellbeing at Organization X. The focus of the study was on how the meaningfulness of working in a charitable organization affects the wellbeing at work. The goal was also to find out how the wellbeing at Organization X could be improved. The theoretical background addressed work wellbeing at a general level.

This study was carried out using a qualitative method. The data in this study was collected using a semi-structured interview method. There was a total of seven persons interviewed for this study.

The results of this study revealed that the general wellbeing at Organization X is at a good level. The interviewed persons felt that the working atmosphere was particularly good. It was also found out that the meaningfulness of work affected the wellbeing in a positive way. The theoretical background supported these results. The development proposals made by the author were addressed in the last chapter of this thesis.

Key words: wellbeing at work, meaningfulness, working atmosphere

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	Tutkimusmenetelmät.....	7
	2.1 Tutkimuksen luotettavuus	8
	2.2 Aineiston kerääminen ja käsittely	10
	2.3 Haastattelumenetelmä	11
3	Teoriatausta.....	13
	3.1 Työhyvinvointi kokonaisuutena	13
	3.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset	15
	3.3 Työolosuhteet.....	16
4	Tutkimus	17
	4.1 Tutkimuksen kulku	17
	4.2 Haastattelujen vastaukset.....	20
5	Tulokset	26
	5.1 Tutkimuksessa esille nousseita havaintoja	26
	5.2 Yhteenveto ja tutkimusongelmiin vastaaminen	29
	5.3 Kehitysehdotukset.....	30
6	Pohdinta.....	33
	6.1 Työilmapiirillä merkitystä	33
	6.2 Tämä työ kannatti tehdä.....	34
	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET	39
	Liite 1. Haastattelukysymykset.....	39

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutustua työhyvinvointiin käsitteenä, tutkia työhyvinvoinnin tasoa toimeksiantajaorganisaatiossa ja etsiä kehityskohteita työhyvinvoinnin edistämiseksi organisaatiossa. Tutkimus on toteutettu hyväntekeväisyysorganisaatiolle, josta käytetään tässä opinnäytetyössä nimitystä Organisaatio X. Organisaatio on päätetty pitää nimettömänä tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetin suojaamiseksi, sillä kyseessä on henkilöstömäärältään pieni yhdistys. Päätös on tehty tutkijan aloitteesta.

Organisaatio X on Satakunnassa toimiva voittoa tavoittelematon aatteellinen yhdistys. Organisaatio on tutkimushetkellä ollut toiminnassa yli 30 vuotta. Yhdistyksen toimintaan kuuluu kirpputori, jonka toiminta perustuu lahjoituksena saatuun tavaraan. Yhdistyksellä on myös toimisto- ja kokoustila, jossa on lisäksi pieni-
muotoista myyntitoimintaa esimerkiksi kirjojen ja korttien muodossa.

Organisaation hyväntekeväisyystoiminta on pääsääntöisesti keskittynyt Baltian maihin. Hyväntekeväisyyttä toteutetaan jakamalla avustuskuormia esimerkiksi vanhainkoteihin ja lastenkoteihin. Kuormiin pakataan kaikkea hyödyllistä perustarviketta, kuten vaatteita, elintarvikkeita ja lapsille leluja. Avustuksena viedään myös huonekaluja.

Kohdeorganisaatio on pieni yhdistys, joten tutkimukseen valittiin organisaation kaikki palkkatyöntekijät, yksi kuntouttavassa työtoiminnassa oleva työntekijä ja kaksi johtokunnan jäsentä. Tutkimusta varten haastateltuja henkilöitä oli yhteensä 7. Tutkimukseen käytetään kvalitatiivista, eli laadullista, tutkimusmenetelmää, sillä haastateltavan henkilöstön määrä on pieni ja aiheesta pyritään saamaan syvälinen käsitys. (Kylmä & Juvakka 2007, 26)

Tutkimuksen tavoitteena on vastata kysymyksiin:

- Mikä on Organisaatio X:n työhyvinvoinnin tämänhetkinen taso?
- Kokevatko tutkimuksessa haastatellut henkilöt työn merkityksellisyyden vaikuttavan työhyvinvointiin?
- Miten työhyvinvointia voidaan parantaa kohdeorganisaatiossa?

Työssä tullaan käsittelemään työhyvinvointia yleisellä tasolla teorian tietoon perustuen, sekä työn merkityksellisyyden vaikutusta työhyvinvointiin. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä ovat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin edistäminen, työhyvinvoinnin mittaaminen ja työn merkityksellisyys. Opinnäytetyön rakenne koostuu tutkimusmenetelmän esittelystä, lähdetietoihin pohjautuvasta teoriaosuudesta, tutkimuksesta ja sen tuloksista, sekä pohdinnasta.

2 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa esitellään tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä ja syyt kyseisen menetelmän valinnalle.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen, eli kvalitatiivinen, tutkimus. Valintaa tuki Organisaatio X:n pieni henkilöstömäärä, sillä laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu toteutettavaksi pienelle ryhmälle. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tutkimaan ilmiön laatua, ei määrää. Tutkittavaan ilmiöön paneudutaan syvästi. (Kylmä & Juvakka 2007, 26)

Tutkimusongelman on oltava riittävän rajattu, jotta siihen vastaaminen on mahdollista. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusongelman on annettava tutkijalle riittävä vapaus toteuttaa tutkimusta menetelmälle tyypillisellä syvällisyydellä. (Strauss & Corbin 1990, 37)

Tutkimusongelman on tarkoitus kiteyttää se, mitä tutkimuksessa tarkalleen halutaan tietää ja mihin siinä halutaan paneutua. Tutkimusongelma toimii tutkijalle ohjenuorana, joka ohjaa tutkimuksen kulkua ja tiedon käsittelyä. (Strauss & Corbin 1990, 38-39)

Tutkimusongelma tässä opinnäytetyössä muodostui toimeksiantajayrityksen pyynnöstä, sekä tutkijan omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan.

Tutkimuksella pyritään vastaavaan seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä on Organisaatio X:n työhyvinvoinnin tämänhetkinen taso?
- Kokevatko tutkimuksessa haastatellut henkilöt työn merkityksellisyyden vaikuttavan työhyvinvointiin?
- Miten työhyvinvointia voidaan parantaa kohdeorganisaatiossa?

2.1 Tutkimuksen luotettavuus

Anttilan (1996) mukaan tutkimuksen **validiteettia** tarkastelemalla arvioidaan sitä, kuinka hyvin tutkimus ja siinä käytetyt menetelmät sopivat tutkittavaan ilmiöön. Validiteettia voidaan arvioida useasta eri näkökulmasta. Tutkijan tulee arvioida omaa tutkimustaan kriittisesti. Tutkimusta kokonaisuutena arvioimalla, voidaan pohtia, näyttääkö tulos oikealta. (Anttila 1996, 402-403)

Tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä sopii tutkittavaan ilmiöön, sillä Anttilan (1996) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ”laatujuen kuvaus” (Anttila 1996, 182). Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää työhyvinvoinnin laatu kohdeorganisaatioissa.

Tutkimuksen tulokset sopivat teoriapohjaan. Työhyvinvoinnin eri osa-alueiden todettiin olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla, jolloin haastateltavat henkilöt arvioivat työhyvinvointinsa myös kokonaisuudessaan hyvälle tasolle. Haastateltavat henkilöt kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi, mikä lisäsi heidän kokemukseen työnsä mielekkyydestä ja sitä kautta nosti työhyvinvointia. Tutkimuksessa osoitettiin työilmapiirillä ja työn mielekkyydellä olevan valtava vaikutus työhyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksia verrataan teoriapohjaan tutkimustuloksia koskevassa luvussa 5. Tutkimuksen tuloksien voidaan ajatella näyttävän oikeilta, sillä ne mukailevat teoriataustaa ja aiheesta aiemmin tehtyjä tutkimuksia luvussa 5 osoitetuilla tavoilla.

Anttilan (1996) mukaan laadullisen tutkimuksen **reliabiliteettia** tarkastelemalla voidaan selvittää, onko tutkimus aineiston käsittelyn ja analyysin osalta luotettava. Laadullisessa tutkimuksessa lukijan tulisi voida seurata tutkijan ajattelua ja johtopäätöksiä, sekä arvioida niitä. Lukijalle pitäisi voida uskottavasti esittää, miten johtopäätöksiin on päädytty. (Anttila 1996, 408)

Tässä opinnäytetyössä reliabiliteettia on osoitettu esittelemällä lukijalle aineiston keruu- ja käsittelymenetelmät tämän luvun lopussa, sekä tutkimuksen kulkua käsittelevässä luvussa 4. Tutkijan ajatusprosessia ja johtopäätöksiä esitellään luki-

jalle tutkimuksen kulkua käsittelevässä luvussa 4, sekä tutkimuksen tuloksia käsittelevässä luvussa 5. Tuloksia käsittelevässä luvussa johtopäätöksiä on perusteltu teorialähteiden pohjalta.

Eettisyys

Tutkimus pyrittiin toteuttamaan siten, että kaikkien haastateltujen henkilöiden vastauksia haastattelukysymyksiin voidaan käsitellä tässä opinnäytetyössä anonyymisti. Toimeksiantajaorganisaatiossa osalla työntekijöistä kuitenkin on sellaisia työtehtäviä, joita organisaation muille työntekijöillä ei ole. Tästä syystä anonyymiteetti haastateltujen tuloksia käsitellessä saattaa olla laskenut niiltä osin, kun heidän yksilöllisiä työtehtäviään käsitellään. Henkilöiltä, joiden anonyymiteetti on laskenut, on saatu erillinen lupa tulosten käsittelyyn tässä opinnäytetyössä. Haastateltavien henkilöiden anonyymiteetin suojelemiseksi toimeksiantajaorganisaation nimi on päätetty jättää pois tästä opinnäytetyöstä. Toimeksiantajaorganisaatiota käsitellään nimellä Organisaatio X.

Vilkan (2021) mukaan tutkijan on varmistettava, että tutkimusaineisto ei joudu väärin käsiin. Tätä opinnäytetyötä varten kerätty aineisto on alkuperäisessä muodossaan ollut ainoastaan tutkijan nähtävillä. Aineistoa on säilytetty tutkijan tietokoneella ja muistitikulla, joista molemmista aineisto poistetaan opinnäytetyön valmistuttua. (Vilka 2021, 2)

Tutkimuksessa on noudatettu eettisesti oikeaa tieteellistä käytäntöä. Vilkan (2021) mukaan ”hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan, että tutkijat noudattavat eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä” (Vilka 2021, 2). Tätä opinnäytetyötä varten tietoa on hankittu käyttämällä oman alan ammattikirjallisuutta, tieteellisiä artikkeleja ja lakia. Lähteet on merkitty näkyville tekstiviitteisiin ja lähdeluetteloon, joka löytyy tämän opinnäytetyön lopusta.

2.2 Aineiston kerääminen ja käsittely

Tätä tutkimusta varten haastateltiin Organisaatio X:n henkilöstöä, sillä Kylmä & Juvakan (2007) mukaan laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on kerätä aineistoa avoimin menetelmin. Haastatteluihin valittu ryhmä koostui yhdistyksen työntekijöistä ja kahdesta johtokunnan jäsenestä. (Kylmä & Juvakka 2007, 27)

Haastattelun etu aineistonkeruumenetelmänä on sen mukautuvuus. Haastattelu-tilanteessa keskustelu haastattelijan ja haastateltavan välillä on mahdollista. Keskustelu-yhteys mahdollistaa väärinkäsitysten korjaamisen ja haastattelukysymysten selventämisen. Haastattelijalla voi myös tarvittaessa esittää lisäkysymyksiä. Kysymyksien järjestystä on myös mahdollista muuttaa tilanteen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 3)

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoon paneudutaan syvällisesti. Tässä tutkimuksessa aineisto kirjoitettiin lähestulkoon sanatarkasti haastattelun aikana. Aineisto oli mahdollista kirjoittaa lähes sanatarkasti ylös haastattelujen lomassa, sillä tutkija hallitsee kymmensormijärjestelmän ja on myös aiemmassa työssään tottunut kirjoittamaan puhuttua tekstiä ylös keskustelun lomassa. Anttilan (2005) mukaan tämän tyyppistä aineistoa tulee käydä perusteellisesti läpi useaan kertaan. Aineistoa on käytävä läpi useasta näkökulmasta, jotta tutkija saa muodostettua siitä kokonaisvaltaisen kuvan. (Anttila 2005, 276-277)

Anttilan (2005) mukaan tutkijalla on oltava tutkimuksen aiheesta pohjatietoa ja ymmärrystä, jotta hän tunnistaa tutkittavan ilmiön keskeiset piirteet jo tutkimuksen alkuvaiheessa. Tämä toteutuu tässä tutkimuksessa, sillä tutkija on alan opiskelija. (Anttila 2005, 277)

Tutkijan on huomioitava tutkimukseen vaikuttava konteksti. Kontekstilla Anttilan (2005) mukaan tarkoitetaan sitä, miten tutkittava ilmiö on vuorovaikutuksessa ympäristöönsä. Kontekstin lisäksi Anttilan (1996) mukaan on huomioitava myös tutkimukseen osallistuvien henkilöiden taustalla vaikuttavat seikat, joita kutsutaan intentiksi. (Anttila 1996, 185; Anttila 2005, 277)

2.3 Haastattelumenetelmä

Haastattelukysymykset olivat etukäteen valittu, mutta ne esitettiin sanamuotoja muuttaen ja vapaamuotoisessa järjestyksessä. Haastateltavat saivat vastata kysymyksiin täysin omin sanoin. Tarvittaessa lisäkysymyksiä esitettiin.

Hirsjärvi & Hurme (2022) toteavat, että puolistrukturoidulle haastattelulle ei ole yhteneväistä määritelmää. Haastattelumuodon voidaan kuitenkin todeta olevan puolistrukturoitu, sillä se toteutti puolistrukturoidulle haastattelulle tyypillisiä piirteitä. Eskolan & Suorannan (1998) mukaan puolistrukturoidulle haastattelulle on tyypillistä, että kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset, mutta haastateltavat saavat vastata niihin vapaasti omin sanoin. Robsonin (2002) mukaan huolimatta siitä, että haastattelukysymykset ovat ennalta päätetty, voi haastateltaja muuttaa niiden sanamuotoja ja kysymysten järjestystä. Nämä vapaudet haastattelukysymyksissä erottavat puolistrukturoidun haastattelun strukturoidusta, eli lomakehaastattelusta. Kokonaan strukturoidussa haastattelussa haastattelukysymysten muoto ja niiden järjestys ovat täysin ennalta määrättyjä. (Eskola & Suoranta 1998, 3; Robson 2002, 270; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 208; Hirsjärvi & Hurme 2022, 4).

Puolistrukturoitu menetelmä valittiin osittain haastateltavien toiveesta, sillä useampi haastateltava henkilö toivoi kysymyksiä ennalta luettavaksi. Kysymykset lähetettiin haastateltaville toivotusti, mutta heille kerrottiin, että kysymysten järjestys ja sanamuodot saattavat muuttua haastattelutilanteessa. Haastateltaville kerrottiin myös, että haastattelu ei vaadi minkäänlaista etukäteistä valmistautumista, eikä haastattelukysymyksiä ole välttämätöntä lukea ennen haastattelua, mutta halutessaan niin saa tehdä. Haastateltaville kerrottiin, että vastaukset saavat olla vapaamuotoisia ja omin sanoin kerrottuja.

Haastattelut toteutettiin puhelimitse neljän haastateltavan kanssa ja kasvokkain kolmen haastateltavan kanssa. Haastateltavia henkilöitä oli yhteensä 7. Haastattelun toteutustavassa huomioitiin haastateltavien henkilöiden toiveet, sillä osa toi-

voi mieluummin kasvokkain tapahtuvaa haastattelua ja osa puhelimitse. Toteutuksessa huomioitiin myös välimatka, sillä osa haastateltavista sijaitti Satakunnassa ja osa Varsinais-Suomessa.

Irvine (2010) mukaan puhelinhaastattelut vaativat yhtä paljon keskittymistä ja voimavaroja kuin kasvokkain tehtävät haastattelut. Tästä syystä ei ole suositeltavaa haastatella puhelimitse enempää henkilöitä päivän aikana kuin kasvokkain. Puhelinhaastattelut saattavat olla ajankäytöllisesti tehokkaampia, sillä aikaa ei kulu esimerkiksi matkustamiseen. Suuret välimatkat olivatkin tässä tutkimuksessa, haastateltavien toiveiden lisäksi, syy toteuttaa osa haastatteluista puhelimitse. Puhelinhaastatteluihin varattiin yhtä paljon aikaa kuin kasvokkain tehtäviin haastatteluihin. Päivän aikana haastateltiin enintään kahta henkilöä ja eri henkilöiden haastattelujen välissä oli tauko. (Irvine 2010)

3 Teoriatausta

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia käsitteenä.

3.1 Työhyvinvointi kokonaisuutena

Viitalan (2021) mukaan työhyvinvointi koostuu useista eri osa-alueista, joista osa on työpaikkaan liittyviä ja osa henkilöön itseensä (Viitala 2021, 2.5). Työhyvinvointiin katsotaan vaikuttavan henkilön oma terveys ja vointi, kuten fyysinen kunto ja henkinen hyvinvointi. Myös työympäristöllä on vaikutus henkilön työhyvinvointiin. Tällaisia työympäristön tekijöitä voivat olla esimerkiksi työilmapiiri, esihenkilötyö, työterveys ja työturvallisuus. Lisäksi henkilön yksityiselämällä ja työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisella on vaikutusta työhyvinvointiin. (Kauhanen 2010, 200-201; Viitala 2021, 2.5)

Virolaisen (2012) mukaan kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat toisiinsa siten, että ne on huomioitava kokonaisuutena. Haasteet työhyvinvoinnin yhdellä osa-alueella vaikuttavat helposti myös muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi stressaavan työn tuoma kuormitus voi vaikuttaa myös henkilön fyysiseen jaksamiseen ja terveyteen. (Virolainen 2012, 11-12)

Virolainen (2012) myös lisää, että työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu sekä organisaatiolle, että yhteiskunnalle, mutta myös henkilölle itselleen (Virolainen 2012, 12). Yhteiskunta säätelee työhyvinvointiin liittyviä lakeja ja luo raamit työhyvinvointia edistävälle työskentelylle, esimerkiksi tukemalla kansalaisten terveyttä ja hyvinvointia edistävää toimintaa. Organisaation tehtävä on noudattaa yhteiskunnan säätelemiä lakeja ja huolehtia työpaikan asianmukaisesta turvallisuudesta. Organisaation tulee myös tukea hyvää työskentelyilmapiiriä ja järjestää vähintään ennaltaehkäisevä työterveyshuolto. Organisaatio voi halutessaan järjestää työterveyshuollon kautta myös sairaanhoidon. Henkilön itsensä vastuulle jää työpaikan sääntöjen ja ohjeistuksien mukaan toiminen, sekä omasta terveydestään huolehtiminen elintavoillaan. (Virolainen 2012,12; Kauhanen 2016, 3)

Tarkkosen (2018) mukaan työkyvyn ja työssä jaksamisen määritellään olevan osa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Työturvallisuuslaissa (2002/738) työkyvyn katsotaan olevan turvallisuuden ja terveyden ohella lakisääteinen tavoite. (Työturvallisuuslaki 2002/738; Tarkkonen 2018, 115)

Tarkkosen (2018) mukaan työkyvyn käsite on muuttunut historian aikana. Alun perin työkyvyn on mielletty olevan nimenomaan fyysiseen terveyteen liittyvä käsite, jolla on määritelty henkilön terveyttä. Käsitteellä on tarkoitettu työskentelyyn vaikuttavan sairauden tai vamman puuttumista. Tätä käsitystä pidetään nykyään vanhanaikaisena. (Tarkkonen 2018, 115)

Lisäksi Tarkkonen (2018) kirjoittaa, että myöhemmin työkyky on nähty kokonaisuutena, joka koostuu fyysisen terveyden lisäksi myös psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Kun tähän toimintakykyyn lisätään yksilön ja ympäristön välinen suhde, saadaan yksilöllinen aikaansaannoskyky. Suhteessa on huomioitu henkilökohtainen terveys, työyhteisö, työnhallinta ja fyysinen työympäristö, sekä työvälineet. Joskus suhteeseen saatetaan lisätä vielä esihenkilötyön vaikutus. (Tarkkonen 2018, 115)

Virolaisen (2012) mukaan **fyysinen työhyvinvointi** on kokonaisuus, joka kattaa työn fyysiset tekijät. Tällaisia tekijöitä ovat fyysiset työolosuhteet ja kuormitus, sekä ergonomia. Fyysisiin työolosuhteisiin voi liittyä esimerkiksi melu ja lämpötila, mutta myös työpaikan yleinen siisteys ja käytössä olevat työvälineet. Fyysistä kuormitusta voi syntyä niin fyysisessä työssä, kuin esimerkiksi toimistotyössäkin. Tällöin kuormitus on kuitenkin erilaista. (Virolainen 2012,17)

Virolainen (2012) esittää esimerkkinä tilanteen, jossa henkilö työskentelee teollisuuden parissa rutiininomaisissa tehtävissä. Tällöin kuormitus voi olla yksipuolista ja kohdistua aina kehon samaan osa-alueeseen. Yksipuolista rasitusta voidaan välttää työtehtävien vaihtelulla. Myös toimistotyössä voi syntyä fyysistä kuormitusta. Tietokoneella työskentely voi altistaa esimerkiksi erilaisille käden alueen terveysongelmille. Yksi isoimmista toimistotyön fyysisistä haasteista on kuitenkin paikallaan olo. Istumatyö on liikkumista kaipaavalle ihmiskehölle kuormittavaa. Lihaksien jumittumista voidaan ennaltaehkäistä taukojumpalla ja venyttelyllä. (Virolainen 2012,17)

Sosiaalinen hyvinvointi koostuu sosiaalisista suhteista ja vuorovaikutuksesta työyhteisön jäsenten välillä. Onnistunut sosiaalinen vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä parhaimmillaan nostaa työilmapiiriä ja lisää yhteisöllisyyden tunteuksia. Virolaisen (2012) mukaan ihmiset kokevat luontaista tarvetta kokea yhteisöllisyyttä. (Virolainen 2012, 24, 27)

Psyykkinen työhyvinvointi koostuu Virolaisen (2012) mukaan esimerkiksi työilmapiiristä, työhön liittyvistä paineista ja työstä koetusta stressistä. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaa olennaisesti myös henkilön kokemus oman työnsä mielekkyydestä. Virolaisen (2012) mukaan juuri psyykkinen hyvinvointi saattaa olla avaintekijä esimerkiksi sairaspöissaolojen vähentämiseen. (Virolainen 2012,18)

Virolainen (2012) nostaa **henkisen työhyvinvoinnin** erilliseksi osa-alueeksi psyykkisestä työhyvinvoinnista. Henkiseen työhyvinvointiin yhdistetään kokemus työn merkityksellisyydestä, sekä tunne omien arvojen kohtaamisesta työpaikan arvojen kanssa. Arvoista kiinni pitäminen pelkän rahalliseen voittoon pyrkimisen sijaan tukee henkistä hyvinvointia. Henkistä hyvinvointia nostavaksi tekijäksi koetaan myös työn arvokkuuden kokemus, sekä sen vaikutus yhteiskuntaan. (Virolainen 2012, 26-27)

3.2 Työhyvinvoinnin vaikutukset

Tarkkosen (2018) mukaan henkilön työhyvinvoinnin ollessa korkealla tasolla, hän saa työstä voimavaroja itselleen. Tarkkonen (2018) puhuu ilmiöstä energisoitumisena. Voimavaratekijät työssä voivat lisätä työtyytyväisyyttä ja työn imua, nostaa työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden kokemuksia, sekä luoda arvostuksen ja onnistuneisuuden tunteita. Työssä näkyviä positiivisia seuraamuksia voivat olla esimerkiksi työmotivaation lisääntyminen, työssä jaksaminen ja henkilön aikaansaannoksien laadullinen parantuminen. Nämä positiiviset muutokset näkyvät myös organisaatiotasolla, esimerkiksi sairaspöissaolojen vähentymisenä, henkilöstön vähentyneessä vaihtuvuudessa ja työkyvyn parantumisena. (Tarkkonen 2018, 117-118)

Schaufelin & Bakkerin (2004) mukaan työn imuna voidaan pitää sellaista myönteistä työhön liittyvää mielentilaa, jolle on ominaista tarmokkuus, työhön uppoutuminen ja työlle omistautuminen (Schaufeli & Bakker 2004, 295). Tarmokkuudelle tyypillistä ovat henkilön korkeat energiavarat, periksiantamattomuus ja sinnikkyys haastavissakin tilanteissa ja halu panostaa työnsä jälkeen. Omistautumisen kokemuksiin kuuluvat tunteet työn merkityksellisyydestä ja sopivasta haastavuudesta. Työ inspiroi, innostaa ja saa omistautuneen henkilön kokemaan itsensä ylpeäksi tekemästään työstä. Työhön uppoutumiselle tyypillisiä piirteitä ovat voimakas keskittyminen ja paneutuminen työhön. Työn imua kokevalle henkilölle työhön uppoutuminen on mielekästä ja nautintoa tuovaa. (Schaufeli & Bakker 2004, 295; Hakanen, Nurmi & Salmela-Aro 2017)

3.3 Työolosuhteet

Tarkkosen (2018) mukaan työhyvinvointia ja työturvallisuutta voidaan ajatella kokonaisuutena, joka yhdessä muodostaa työolosuhteet. Työhyvinvointia ja turvallisuutta onkin joissakin tilanteissa vaikea erottaa toisistaan erillisiksi kysymyksiksi. Esimerkiksi fyysisesti raskas työ mielletään työturvallisuuskysymykseksi, mutta sillä on kuitenkin vaikutusta myös työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin. (Tarkkonen 2018, 18)

Tarkkosen (2018) mukaan työolosuhteissa tulee aina olemaan turvallisuutta uhkaavia riskitekijöitä. Työturvallisuuden päämäärä onkin hallita näitä riskitekijöitä siten, että riskien toteutumistodennäköisyys saadaan mahdollisimman pieneksi. (Tarkkonen 2018, 113)

4 Tutkimus

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen kulku ja toteutuminen.

4.1 Tutkimuksen kulku

Tutkimus aloitettiin sopimalla tutkimuksen aiheesta toimeksiantajaorganisaation kanssa. Organisaatiossa ei ole aiemmin tutkittu työhyvinvointia vastaavalla tavalla. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ensimmäisenä tutustuttiin eri teorialähteisiin työhyvinvoinnista. Tutkimuksen suunnittelun seuraavassa vaiheessa määritettiin tutkimusongelmat ja valittiin tutkimusta varten haastateltavat henkilöt. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran mukaan (2015) aineistoa kerätessä on oleellista tietää, ”mitä halutaan tietää tai mitä halutaan osoittaa”. Nämä kysymykset tulisivat olla selvillä ennen aineiston keräämisen aloittamista. Tutkimuksen suunnittelun viimeinen vaihe oli juuri tästä syystä haastattelukysymysten laatiminen. Kysymykset laadittiin sen perusteella, minkälaista aineistoa tarvittiin tutkimusongelmiin vastaamiseksi. (Hirsjärvi ym. 2015, 81)

Toimeksiantajaorganisaation yhteyshenkilö varmisti tutkimukseen valituilta henkilöiltä, että he haluavat osallistua tutkimukseen liittyvään haastatteluun. Henkilöiltä varmistettiin myös, että heidän puhelinnumeronsa saa luovuttaa tämän opinnäytetyön tutkijalle. Kaikki henkilöt suostuivat, joten kohdeorganisaation yhteyshenkilö toimitti haastateltavien henkilöiden puhelinnumerot tutkijalle. Haastateltavia henkilöitä lähestyttiin puhelimitse haastatteluun liittyen. Puheluissa tutkija kävi vielä haastateltavien kanssa läpi, mikä tutkimuksen tarkoitus on, sekä yleisluontoisia asioita opinnäytetyöstä. Opinnäytetyöstä kerrottiin, että se on julkinen, mutta haastateltavien henkilöiden vastauksia käsitellään siinä anonyymisti. Puheluissa sovittiin haastattelun ajankohta ja haastattelumuoto, joista osa valitsi puhelinhaastattelun ja osa kasvokkain tapahtuvan haastattelun. Haastateltaville henkilöille luvattiin toimittaa haastattelukysymykset etukäteen tarkasteltaviksi, mutta heille kerrottiin, että haastattelu ei edellytä kysymyksien etukäteen lukemista. Henkilöt saivat siis itse päättää, halusivatko he lukea kysymykset etukäteen vai eivät. Kaikki valitsivat tutustua kysymyksiin etukäteen.

Haastattelukysymykset jaettiin useisiin eri kategorioihin. Alkukysymyksien tarkoitus oli rikkoa jäätä haastattelutilanteesta ja saada yleinen kuva siitä, kauanko haastateltava on toiminut organisaatiossa ja minkälainen hänen koulutus- ja työtaustansa on. Ensimmäisessä varsinaisessa kysymysoiossa käsiteltiin työn merkityksellisyyttä. Seuraava osio keskittyi haastateltavan terveyteen ja palautumiseen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Kolmannen osion aiheena oli työilmapiiri ja neljännen esihenkilötyö ja sen vaikutus haastateltavan työhyvinvointiin. Viimeisessä kysymysoiossa käsiteltiin haastateltavan työhyvinvointia yleisesti. Haastattelukysymyksillä kerättiin aineistoa vastaamaan tutkimusongelmiin.

Haastattelukysymykset toimitettiin kohdeorganisaatiolle 24.3.2023. Kysymykset toimitettiin kohdeorganisaation yhteyshenkilölle sähköpostitse ja hän toimitti ne eteenpäin haastateltaville henkilöille. Osalle kysymykset lähetettiin sähköpostitse ja osalle tulostettiin paperille. Haastateltavat henkilöt saivat itse päättää, halusivatko kysymykset sähköisessä vai paperisessa muodossa.

Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 7 henkilöä. Haastateltavista henkilöistä kolme on yhdistyksessä palkkatyöntekijöinä. Yksi haastateltavista on ennen ollut yhdistyksessä palkkatyössä, mutta eläkkeelle jäätyään toimii tutkimushetkellä vapaaehtoisena. Hänen työtehtävänsä vapaaehtoisena ovat samankaltaisia kuin palkkatyössä ollessaan. Yksi haastateltavista on kuntouttavassa työtoiminnassa, mutta samoissa työtehtävissä palkkatyötä tekevien henkilöiden kanssa. Kaksi haastateltavaa ovat johtokunnan jäseniä.

Kaikki tutkimusta varten haastatellut henkilöt ovat olleet organisaation toiminnassa mukana esimerkiksi vapaaehtoistyössä jo ennen nykyisiä työtehtäviään. Haastateltavista henkilöistä jokainen on ollut yhdistyksen toiminnassa mukana yhteensä yli 10 vuotta.

Haastateltavat henkilöt ovat toimineet nykyisissä työtehtävissään seuraavasti:

- 1 haastateltava on toiminut nykyisissä tehtävissään alle 10 vuotta
- 3 haastateltavaa ovat toimineet nykyisissä tehtävissään yli 10 vuotta, mutta alle 20 vuotta
- 3 haastateltavaa ovat toimineet nykyisissä tehtävissään yli 20 vuotta

Tutkimuksen haastattelut toteutettiin aikavälillä 27.3.2023-1.4.2023 kaikkien haastateltavien henkilöiden kanssa. Haastateltavat henkilöt saivat itse päättää heille sopivan kellonajan haastattelulle. Puhelinhaastattelut sovittiin alkuviikolle ja kasvokkain tapahtuvat haastattelut perjantaille ja lauantaille. Lauantaille sovittu haastattelu sovittiin viikonlopulle haastateltavan henkilön toiveesta.

Neljä haastateltavaa haastateltiin puhelimitse. Puhelinhaastattelut tapahtuivat maanantain ja keskiviikon välisenä aikana. Perjantaina opinnäytetyön tutkija matkusti Satakuntaan suorittamaan kasvokkain tapahtuvia haastatteluja. Kahden haastateltavan kanssa haastattelu suoritettiin Organisaatio X:n kirpputorin taukokuoneessa. Kirpputorin taukokuone valittiin haastattelupaikaksi haastateltavien toiveesta. Haastattelujen aikana taukokuoneessa ei ollut paikalla muita kuin haastateltava ja tutkija. Taukokuoneen ovi suljettiin haastattelujen ajaksi ja oveen pyydettiin koputtamaan, jos kohdeorganisaation muilla työntekijöillä olisi tarve käydä taukokuoneessa haastattelun aikana. Yhtä haastateltavista haastateltiin hänen kotonaan lauantaina, haastateltavan oman toiveen mukaisesti. Haastattelutilanteessa ei ollut paikalla muita. Haastateltavilta kysyttiin vielä lopuksi, haluavatko he lisätä jotain vastauksiinsa.

Työhyvinvoinnin tasoa haluttiin kartoittaa useasta eri näkökulmasta. Jokaisessa kysymyssosiossa haastateltavalta kysyttiin myös kehitysehdotuksia, jotta kehitystarpeista saataisiin laaja käsitys. Haastattelukysymykset löytyvät opinnäytetyön lopusta liitteenä.

Haastattelut taltioitiin kirjoittamalla ne lähes sanatarkasti ylös tietokoneelle käytämällä kymmensormijärjestelmää. Haastattelukysymysten välillä oli taukoa, jotta vastaukset saatiin kirjoitettua täsmällisesti. Tekstistä jätettiin pois mahdolliset naurahdukset, eleet ja ilmeet, mutta muuten se taltioitiin puhekielisessä muodossa. Tutkija kävi aineiston uudelleen myöhemmin läpi ja puhtaaksi kirjoitti siitä kirjakielisen version, josta oli jätetty epäolennaisia asioita pois, kuten rupattelu haastatteluun liittymättömistä asioista.

Tutkimuksen viimeinen vaihe oli raportointi ja tutkimusongelmiin vastaaminen. Jo haastattelujen aikana vastauksissa alkoi olla samankaltaisuuksia, vastaukset

mukailivat toisiaan erityisesti työilmapiiriin ja työn mielekkyyteen liittyvissä kysymyksissä.

4.2 Haastattelujen vastaukset

Työhyvinvointi kokonaisuutena

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan omaa työhyvinvointiaan tutkimushetkellä. Vastaukset olivat hyvin samankaltaisia. Kaikki haastateltavista kuvailivat työhyvinvointiaan pääsääntöisesti oikein hyväksi. Muutamalla haastateltavista oli ollut joitakin haasteita työhyvinvoinnissa, mutta hekin totesivat haasteiden olevan työpaikasta riippumattomia. Haasteiden syyksi kuvailtiin työstä riippumattomia terveysongelmia ja omaa ikääntymistä.

Haastateltavilta kysyttiin, olivatko he kokeneet muutoksia työhyvinvoinnissaan viimeisen vuoden sisällä. Vastaukset olivat jälleen hyvin samankaltaisia. Enemmistö ei ollut kokenut muutoksia. Kaksi vastanneista oli kokenut muutoksia työhyvinvoinnissaan, mutta positiiviseen suuntaan. He kuvailivat positiivisten muutosten johtuvan liikuntaharrastuksen aloittamisesta ja raskaisiin työtehtäviin avunsaamisesta.

Haastateltavien pyydettiin esittämään kehitysehdotuksia, miten organisaatio voisi tukea heidän hyvinvointiaan vielä enemmän. Vastauksissa oli jälleen nähtävissä samankaltaisuuksia. Enemmistö haastateltavista ei keksinyt mitään kehitettävää, sillä he kokivat työhyvinvointinsa olevan jo nyt erinomaisella tasolla.

Kehitysehdotuksia:

- Organisaatio voisi järjestää virkistyspäiviä esimerkiksi liikunnallisten tai kulttuurillisten tapahtumien muodossa. Virkistyspäiviä on järjestetty joskus aikaisemmin ja niitä toivottiin järjestettävän myös tulevaisuudessa.
- Terveystarkastuksia toivottiin järjestettävän useammin ja säännöllisemmin, esimerkiksi kahden vuoden välein.

Työn mielekkyys, työmotivaatio ja työn merkityksellisyys

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työnsä mielekkyyttä. Vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä, sillä kaikki kuvailivat työtään mielekkääksi. Erityisen mielekkääksi koettiin työn monipuolisuus, uusien ihmisten tapaaminen, sekä mahdollisuus työskennellä itsenäisesti ja itseohjautuvasti.

Haastateltavat henkilöt arvioivat työmotivaationsa erittäin hyväksi. Vastaukset mukailivat toisiaan, sillä enemmistö vastasi työmotivaationsa olevan korkealla tasolla. Useampi haastateltava mainitsi työmotivaatioonsa vaikuttavan positiivisesti ihmisten auttamisen ja uusien ihmisten tapaamisen. Kaksi haastateltavista oli kokenut työmotivaationsa vaihdelleen, mutta pysyneen kuitenkin aina melko korkeana. Toinen heistä arveli motivaationsa vaihteluun syyksi oman ikänsä, sillä jaksaminen työssä ei ole iän puolesta ollut enää yhtä korkealla tasolla kuin nuorempana.

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, miten he kokivat työskentelyn hyväntekeväisyysorganisaatiossa vaikuttavan työmotivaatioonsa ja työn mielekkääksi kokemiseen. Vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä, sillä kaikki haastateltavat kokivat työnsä hyvin merkitykselliseksi. Muiden auttaminen koettiin tärkeäksi ja itsellekin hyvää mieltä tuottavaksi. Useampi haastateltava mainitsi erityisen motivoivaksi mahdollisuuden auttaa ruohonjuuritasolla konkreettisesti, esimerkiksi lajittelemalla avustuksena lähtevää tavaraa.

Haastateltavia pyydettiin esittämään kehitysehdotuksia, miten heidän työtään voisi kehittää mielekkäämmäksi. Kaksi haastateltavista ei keksinyt mitään kehitettävää.

Kehitysehdotuksia:

- Kirpputorille voisi järjestää enemmän hyllytilaa ja tasoja, jotta myytäviä tavaroita saisi järjesteltyä paremmin esille.

- Organisaatio X voisi tehdä yhteistyötä muiden yhdistysten kanssa, jotta työhön saisi uudenlaisia haasteita ja vaihtelevuutta.
- Organisaatio X voisi palkata uuden työntekijän. Uuden työntekijän palkkaamista ehdotti useampi haastateltava. Uutta työntekijää toivottiin sekä vastuutehtäviin, että tavaroiden noutamiseen. Painavien huonekalujen siirtäminen on ollut raskasta yksin, joten toinen työntekijä vähentäisi työn kuormittavuutta.

Työilmapiiri

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, minkälaiseksi he kokivat työilmapiirin tutkimushetkellä. Vastaukset olivat jälleen hyvin yhteneväisiä. Kaikki haastateltavat kokivat työilmapiirin erinomaiseksi. Työilmapiiriä kuvailtiin rennoksi, ystävälliseksi ja huumorintajuiseksi. Ilmapiirin kuvailtiin olevan sellainen, että kaikki voivat ilmaista mielipiteensä ja puhua asioista suoraan. Yksi haastateltavista kertoi työilmapiirin olevan parempi, kuin missään hänen aiemmissa työpaikoissaan.

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työilmapiirin vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Vastaukset olivat yhteneväisiä. Kaikki kokivat, että työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin suuresti. Hyvällä työilmapiirillä koettiin olevan positiivinen vaikutus. Haastateltavat myös pohtivat, että töihin ei olisi enää mukava tulla, jos ilmapiiri olisi huono.

Kehitysehdotuksia työilmapiirin parantamiseksi löytyi hyvin vähän. Kaikki kokivat työilmapiirin olevan jo tutkimushetkellä erinomainen, joten heidän oli vaikeaa keksiä mitään kehitettävää.

Kehitysehdotuksia:

- Avointa keskustelua voisi olla enemmän.
- Asioita voisi käsitellä nopeammin tapahtumahetkellä, eikä vasta jälkeensä.

Terveys

Haastateltavia henkilöitä pyydettiin lisäksi kuvailemaan omaa terveyttään ja palautumistaan. Terveys ja palautuminen eivät sisälly tässä tutkimuksessa määriteltyihin tutkimusongelmiin, mutta niiden voidaan katsoa vaikuttavan työhyvinvoinnin kokonaisuuteen, sillä Kauhasen (2016) mukaan työhyvinvoinnin keskeinen osa on työkyky. Työkykyyn vaikuttaa olennaisesti työntekijän terveys. (Kauhanen 2016, 2.2)

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, miten heidän terveydestään ja turvallisuudesta huolehditaan. Haastateltavat kertoivat heidän terveydestään huolehdittavan työterveyshuollon ja terveystarkastusten muodossa. Työterveyshuolto ei kuitenkaan koske kaikkia haastateltuja henkilöitä, sillä kaikki haastateltavat henkilöt eivät ole palkkatyösuhteessa.

Yksi haastateltava kertoi, että terveystarkastuksia olisi hyvä olla useammin ja säännöllisemmin. Hän ei ollut myöskään kokenut saaneensa tarpeeksi apua työterveydestä terveysongelmiinsa. Haastateltava kertoi kohdanneensa työssään vaaratilanteita, joihin olisi kaivannut tukea. Hän kertoi, että vastaavissa tilanteissa tukea voisi osoittaa tarjoamalla henkistä tukea ja keskusteluapua työpaikalla, sekä tarvittaessa kriisiterapiaa.

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan palautumistaan töiden jälkeen. Haastateltavista enemmistö kuvaili palautumistaan hyväksi. Kaksi henkilöä kuvaili palautumisessaan olleen haasteita fyysisesti raskaan työn takia. Toinen heistä koki palautuvansa silti nopeasti, vaikka saattaakin olla väsynyt työpäivien jälkeen. Toinen koki, että ei aina ehdi palautua tarpeeksi, sillä työpäivät saattavat venyä pitkiksi.

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan työnsä kuormittavuutta. Haastateltavista neljä ei pitänyt työtään lainkaan kuormittavana. Kolme haastateltavaa kertoivat työnsä olevan välillä kuormittavaa. Kuormittaviksi tekijöiksi koettiin työn vastuullisuus, haastavat asiakaskohtaamiset ja fyysisesti raskas työ.

Haastateltavia pyydettiin esittämään kehitysehdotuksia, miten heidän työtään voisi kehittää vähemmän kuormittavaksi.

Kehitysehdotuksia:

- Vastuutehtäviä voisi jakaa useammalle henkilölle.
- Toisen työntekijän palkkaaminen fyysisesti raskaaseen tavaran hakuun. Työpäivät saattavat venyä pitkiksi, joten lyhyemmät työpäivät laskisivat kuormittavuutta. Haastateltava kertoi asiakkaiden soittavan hänelle sopiakseen tavaroiden noudosta. Asiakkaat saattavat soittaa työajan ulkopuolella, joten selkeämpi ero työajan ja vapaa-ajan välille laskisi kuormittavuutta.

Esihenkilötyö

Haastatteluissa käsiteltiin haastateltavien henkilöiden kokemuksia esihenkilötyöstä Organisaatio X:ssä. Esihenkilötyö ei sisälly tässä tutkimuksessa määriteltyihin tutkimusongelmiin, mutta siitä tehtiin havaintoja tutkimuksessa.

Haastateltavia pyydettiin kuvailemaan esihenkilötyön vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. Yhdelläkään haastateltavista ei ollut tutkimushetkellä tapahtuvasta esihenkilötyöstä negatiivista sanottavaa. Haastateltavat kertoivat, että he saavat toimia hyvin itseohjautuvasti ja itsenäisesti. Itseohjautuvuus koettiin mielekkääksi ja positiiviseksi asiaksi.

Haastateltavia pyydettiin kertomaan, mitä esihenkilötyössä voisi kehittää. Esihenkilöltä toivottiin enemmän palautetta työstä. Informaation kulun koettiin olevan joskus hidasta, tieto voisi kulkea esihenkilöltä työntekijöille nopeammin. Esihenkilöltä toivottiin myös rohkeutta tehdä muutoksia ja uudistaa asioita tarvittaessa.

Onnistuneeksi esihenkilötyössä kaikki haastateltavat kertoivat hyvin samankaltaisia asioita. Esihenkilön koettiin antavan sopivasti vastuuta ja vapautta. Haastateltavat kokivat, että heihin luotetaan ja heille annetaan mahdollisuus vaikuttaa

ja olla itseohjautuvia. Esihenkilön koettiin pitävän sovituista asioista kiinni ja olevan luottamuksen arvoinen.

5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia ja haastatteluissa nousseita kehitysehdotuksia.

5.1 Tutkimuksessa esille nousseita havaintoja

Työn mielekkyys, työmotivaatio ja työn merkityksellisyys

Tutkimuksessa nousi toistuvasti esille itseohjautuvuus ja itsenäinen työskentely. Itseohjautuvalla työskentelyllä haastateltavat kokivat olevan positiivinen vaikutus heidän työnsä mielekkyyteen. Martela, Hakanen, Hoang & Vuori (2021) nostavat tutkimuksessaan esille juuri itseohjautuvuuden positiivista vaikutusta työn imun kokemukseen, sekä työhyvinvointiin. (Martela ym. 2021, 19).

Martela & Jarenko (2017) määrittelevät itseohjautuvuuden tarkoittavan ”henkilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta” (Martela & Jarenko 2017, 1).

Samankaltaisia havaintoja tehtiin myös tässä tutkimuksessa. Opinnäytetyön tutkimusongelmana ei ollut itseohjautuvuuden vaikutus työhyvinvointiin, mutta itseohjautuvuus nousi esiin työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä koskevassa haastattelun osa-alueessa. Itseohjautuva työskentely koettiin työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä.

Toistuvana havaintona tutkimuksessa tehtiin myös haastateltavien henkilöiden kokemus siitä, että työn merkityksellisyyden tunne vaikuttaa heidän työmotivaatioonsa ja kokemukseensa työn mielekkyudesta.

Baileyn & Maddenin (2016) mukaan työ usein koetaan merkitykselliseksi, jos sillä on merkitystä myös muille ihmisille. Merkityksellisyyden tunteita saadaan työnsä vaikutuksen näkemisestä. (Bailey & Madden 2016, 1)

Myös Virolainen (2012) kirjoittaa samankaltaisista havainnoista työn merkityksellisyyteen liittyen. Virolaisen mukaan henkisen hyvinvoinnin kokemukseen työssä yhdistetään työn merkityksellisyys. Henkistä hyvinvointia lisää kokemus siitä, että työllä on yhteiskunnalle positiivinen merkitys. (Virolainen 2012, 26-27)

Tätä tutkimusta varten haastatellut ihmiset kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi. Havainto on samassa linjassa Baileyn & Maddenin (2016, 1) sekä Virolaisen (2012, 26-27) havaintojen kanssa, sillä Organisaatio X:n toiminta on merkittävää muille ihmisille ja yhteisöille. Organisaatio tekee konkreettista auttamistyötä. Tutkimuksessa havaittiin, että auttamistyö oli kaikille haastateltaville tärkeää. Työn merkityksellisyyden koettiin nostavan työmotivaatiota ja vaikuttavan työn mielekkyyteen positiivisesti.

Työilmapiiri

Haaviston (2010) tutkimuksen mukaan suomalaiset kokivat toivotuimmaksi asiaksi työpaikalla myönteisen työilmapiirin (Haavisto 2010, 45). Joen (2018) mukaan avoimuutta ja luottamusta edistävä työyhteisö tukee työhyvinvointia. Avoimessa ja luottamusta edistävässä työyhteisössä kaikkia yhteisön jäseniä kunnioitetaan ja he uskaltavat tuoda esiin omia ajatuksiaan ja ideoitaan. Ilmapiiri on erilaisia mielipiteitä arvostava ja luottamuksellinen. (Joki 2018, 11.4)

Tutkimuksessa osoittautui, että työilmapiirin koettiin olevan erinomaisella tasolla. Vastaukset olivat yhteneviä, sillä kaikki haastateltavat kokivat työilmapiirin olevan hyvä. Myös tässä tutkimuksessa osoittautui, että haastatellut henkilöt kokivat työilmapiirillä olevan suuri vaikutus työhyvinvointiinsa. Tutkimuksessa nousi esiin Jokea (2018, 11.4) mukaileva havainto siitä, että erityisen positiiviseksi ilmapiirissä koettiin se, että jokainen uskaltaa kertoa mielipiteensä ja puhua asioista suoraan.

Terveys

Työn kuormittavuuden vaikutus työstä palautumiseen oli havaittavissa tässä tutkimuksessa. Kolme haastateltavista henkilöistä koki työnsä ajoittain kuormittavaksi ja heistä kahdella oli haasteita työstä palautumisen kanssa. Kaikki haastateltavista kuitenkin kuvailivat työhyvinvointiaan hyväksi. Ainakaan vielä haasteet työn ajoittaisen kuormittavuuden ja palautumisen kanssa eivät olleet vaikuttaneet työhyvinvoinnin kokonaisuuteen sitä olennaisesti heikentäen. Tärkeää olisi kuitenkin toimia ennaltaehkäisevästi, jotta työhyvinvoinnin heikentymistä ei tapahtuisikaan.

Virolaisen (2012) mukaan haitallinen tilapäinen kuormitus saattaa aiheuttaa ohi menevää väsymystä. Väliaikaisen kuormituksen aiheuttamat oireet menevät yleensä ohi muutamien päivien kuluttua. Virolaisen mukaan työssä koettu voimakas fyysinen rasitus saattaa kuitenkin johtaa ylikuormitukseen. Ylikuormituksen riskinä Virolaisen mukaan on uupumus, joka pahimmillaan johtaa loppuun palamiseen. (Virolainen 2012, 32-33)

Esihenkilötyö

Esihenkilötyön vaikutus ei sisälly tutkimuksessa määriteltyihin tutkimusongelmiin, eikä sitä käsitelty teoriataustassa, mutta siitä kuitenkin tehtiin havaintoja tässä tutkimuksessa.

Virolaisen (2012) mukaan esihenkilötyön vaikutus työhyvinvointiin on merkittävä. Esihenkilön luottamus työntekijöihin, sekä vapauksien ja vastuun antaminen tukevat työhyvinvointia. Myös työntekijöille tarjotut vaikutusmahdollisuudet työhönsä parantavat työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 106)

Tutkimuksessa nousi esille, että Organisaatio X:n esihenkilötyöhön oltiin tyytyväisiä tutkimushetkellä. Myös tässä tutkimuksessa havaittiin työhyvinvointia nostavaksi tekijäksi esihenkilön antama vapaus ja luottamus. Erityisen mielekkääksi koettiin mahdollisuus työskennellä itseohjautuvasti. Itseohjautuvuus nousi esille jo aiemmin työn mielekkyyttä käsittelevässä osa-alueessa, joten sen positiivinen vaikutus on ollut haastateltaviin henkilöihin suuri. Haastateltavat henkilöt kokivat myös esihenkilön olevan heidän luottamuksensa arvoinen.

5.2 Yhteenveto ja tutkimusongelmiin vastaaminen

- Kokevatko tutkimuksessa haastatellut henkilöt työn merkityksellisyyden vaikuttavan työhyvinvointiin?
- Miten työhyvinvointia voidaan parantaa kohdeorganisaatiossa?
- Mikä on Organisaatio X:n työhyvinvoinnin tämänhetkinen taso?

Tutkimuksen tuloksena saatiin selville, että Organisaatio X:n työhyvinvoinnin taso oli tutkimushetkellä erittäin korkea. Kaikki tutkimusta varten haastatellut henkilöt kuvailivat työhyvinvointiaan erittäin hyväksi. Haastateltavat henkilöt arvioivat myös työhyvinvointinsa eri osa-alueet korkealle tasolle.

Työympäristön koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Työympäristöön kuuvia osa-alueita ovat terveys, esihenkilötyö ja työilmapiiri. Kaikkia näitä työympäristön osa-alueita käsiteltiin haastatteluissa. Tutkimuksessa ilmeni, että etenkin työilmapiirin ja esihenkilötyön osa-alueet ovat erittäin korkealla tasolla Organisaatio X:ssä. Terveysten osa-alueessa osalla haastateltavista oli ollut ajoittain haasteita työn kuormittavuuden ja palautumisen kanssa. Enemmistö ei ollut kokenut haasteita terveyden osa-alueella. Kun nämä työhyvinvointiin vaikuttavat työympäristön osa-alueet ovat pääsääntöisesti kunnossa, voidaan olettaa työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla, kuten tutkimuksessa ilmeni. (Kauhanen 2010, 200-201; Viitala 2021, 2.5)

Tutkimuksessa oli havaittavissa, kuten Virolainen (2012) sanoo, että työhyvinvointiin vaikuttaa kokemus työn merkityksellisyydestä. Kaikki haastatellut henkilöt kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden kokemuksen koettiin nostavan työmotivaatiota ja lisäävän työn mielekkyyttä. Virolaisen (2012) mukaan työn mielekkyys lisää työhyvinvoinnin psyykkistä osa-aluetta ja siten vaikuttaa työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Tämä oli nähtävissä myös tässä tutkimuksessa. Tutkimusta varten haastatellut henkilöt kokivat työnsä erittäin mielekkääksi ja he myös arvioivat työhyvinvointinsa kokonaistason hyvin korkeaksi. (Virolainen 2012, 18, 26-27)

Huomionarvoista tutkimuksessa oli myös henkilöstön pieni vaihtuvuus. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat olleet tutkimushetkellä yli 10 vuotta yhdistyksen toiminnassa jollakin tapaa mukana ja kaikki paitsi yksi nykyisissä tehtävissään yli 10 vuotta. Viitalan (2021) mukaan työntekijän sitoutuneisuus kertoo hänen hyvästä psykologisesta suhteestaan organisaatioon. Hyvällä psykologisella suhteella on yhteys työntekijän kokemaan tyytyväisyyteen työssään. Sitoutuneisuus Viitalan (2021) mukaan yhdistetään myös työn merkityksellisyyteen ja työyhteisön osana olemiseen. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että haastatellut henkilöt kokivat työnsä erittäin merkitykselliseksi. Tutkimuksessa nousi myös esille erinomainen työilmapiiri. Henkilöstön sitoutuneisuus siten tukee tutkimuksessa ilmi tulleita asioita. (Viitala 2021, 2.6)

5.3 Kehitysehdotukset

Kehitysehdotukset ovat laadittu haastatteluissa esiin nousseiden ehdotuksien perusteella. Kehitysehdotukset vastaavat kysymyksen: ”Miten työhyvinvointia voidaan parantaa kohdeorganisaatiossa?”

Uuden työntekijän palkkaaminen

Usea haastateltavista koki, että uuden työntekijän palkkaaminen olisi hyödyllistä. Erityisesti painavien huonekalujen noutamiseen voisi olla kannattavaa palkata toinen työntekijä. Huonekalujen siirtäminen toisen työntekijän kanssa olisi turvallisempaa ja vähemmän fyysisesti kuormittavaa. Huonekalujen noudoissa on tutkimushetkellä ollut mukana vaihtuva työntekijä. Jos tehtävään palkattaisiin vakituiseksi toinen työntekijä, olisi työtehtävissä aina mukana henkilö, jolla on osaamista kuorman lastaamisesta ja tavaroiden turvallisesta kuljettamisesta. Työntekijällä olisi hyvä olla aiempaa kokemusta vastaavasta työstä tai hänelle pitäisi järjestää hyvä perehdytys. Uusi työntekijä voitaisiin palkata myös vastuutehtäviin.

Työpuhelin tavaranoitoista sopimiseen

Haastateltava kertoi, että asiakkaat saattavat soittaa työajan ulkopuolella sopimiseen lahjoittamansa tavaranoitoista, jolloin ero työajan ja vapaa-ajan välillä ei ole selkeä. Toimeksiantajaorganisaatio voisi hankkia tavaranoitoista sopimiseen erillisen työpuhelin. Työpuhelin voisi sammuttaa työajan ulkopuolella. Asiakkailta voisi olla mahdollisuus jättää vastaajaan soittopyyntö, jos he soittavat työajan ulkopuolella.

Jos työpuhelin ei hankita, asiakkaille voisi tehdä selkeämmän ohjeistuksen, milloin tavaranoitoista voi soittaa. Ohjeistuksen voisi laittaa esimerkiksi yhdistyksen nettisivuille. Asiakkaille voisi myös tarjota mahdollisuutta olla sähköpostitse yhteydessä. Olisi hyvä löytää vaihtoehto, joka edelleen mahdollistaisi yhteydenottojen helppouden asiakkaille.

Enemmän palautetta esihenkilöltä

Esihenkilötyön koettiin olevan hyvää, eikä suuria muutoksia toivottu. Esihenkilö voisi kuitenkin antaa työntekijöille enemmän palautetta heidän tekemästään työstä. Palautetta voisi lisätä esimerkiksi säännöllisillä palautekeskusteluilla. Informaation kulkuun toivottiin myös nopeutta.

Vapaaehtoiset terveystarkastukset

Valtioneuvoston asetuksen 2001/1485 mukaan säännöllisiä terveystarkastuksia on järjestettävä työntekijöille, jotka tekevät erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavaa työtä. Vapaaehtoisia terveystarkastuksia voisi kuitenkin lisätä toimeksiantajaorganisaation työntekijöille. Vapaaehtoisia terveystarkastuksia voisi olla esimerkiksi kahden tai kolmen vuoden välein. (Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 2001/1485)

Muut kehitysehdotukset

Yksi haastateltavista henkilöistä kertoi kohdanneensa työssään vaaratilanteita, joiden käsittelyyn olisi kaivannut tukea tai mahdollisesti kriisiterapiaa. Organisaatioon olisi hyvä tehdä selkeä suunnitelma vaaratilanteiden läpikäymiselle, jotta vastaavaa tilannetta ei syntyisi. Kriisiapua vaaratilanteissa voisi järjestää myös työterveyden kautta.

Virkistytymispäiviä toivottiin haastateltavien toimesta. Virkistytymispäivien ohjelma voisi koostua esimerkiksi liikunta- tai kulttuuritoiminnasta. Tärkeintä olisi löytää sellaista ohjelmaa, joka olisi koko henkilöstölle mieluisaa.

6 Pohdinta

6.1 Työilmapiirillä merkitystä

Tutkimuksen pohjalta koen, että työn ilmapiirillä on valtava merkitys työn mielekkyyteen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi tutkimusorganisaatiossa on selvästi korkealla tasolla. Työilmapiirillä ja työn mielekkyydellä vaikutti olevan niin suuri merkitys, että jopa haastateltavat, jotka ajoittain kokivat työnsä kuormittavaksi ja palautumisessaan haasteita, arvioivat silti työhyvinvointinsa korkeaksi.

Tutkimuksessa nousi myös esille toistuvasti itseohjautuvuus, mikä on mielenkiintoista. Kukaan haastateltavista henkilöistä ei pitänyt itseohjautuvuutta negatiivisena asiana. Tämä on mielestäni merkittävää, sillä itseohjautuvuus on lähdemateriaaleihin tutustuessa vaikuttanut hieman kiistellyltä aiheelta. Vaikutusta voi olla myös sillä, että kaikki haastatellut henkilöt ovat olleet organisaation toiminnassa pitkään mukana. Kokisivatko uudet työntekijät itseohjautuvuuden yhtä positiiviseksi asiaksi? Pitkään samoissa tehtävissä työskennelleiden ihmisten voi olla helpompaa olla itseohjautuvia, sillä työtehtävät ovat heille erittäin tuttuja ja heillä on kokemusta alalta pitkältä ajanjaksolta.

Mielestäni suurimmat kehityksen kohteet liittyivät työntekijöiden terveyden ylläpitämiseen. Työterveyshuolto on järjestetty lain mukaisesti, mutta osa organisaation henkilöstöstä toivoisi terveystarkastuksia järjestettävän useammin. Minusta organisaation olisi hyvä ottaa käyttöön säännölliset terveystarkastukset, vaikka laki ei sitä suoranaisesti vaadi. Säännölliset terveystarkastukset edistäisivät työntekijöiden terveydestä huolehtimista ja myös vastaisivat työntekijöiden toiveisiin. Vaaratilanteen jälkeen työntekijän pitäisi saada tukea ja mahdollisuus jutella asiasta työterveydessä. Yllättävässä vaaratilanteessa toimimista helpottaisi ennalta tehty suunnitelma siitä, miten vaaratilanteen jälkeen toimitaan. Esihenkilön tulisi ottaa aihe esille työntekijän kanssa, mutta myös ammattiapu on mahdollisesti tilanteessa tarpeen. Ammattiapua tulisi tarjota työterveyshuollon kautta.

Työn kuormittavuutta tulisi pyrkiä vähentämään järjestämällä toinen työntekijä tavaran hakuihin. Tutkimushetkellä näissä tilanteissa on pääsääntöisesti ollutkin mukana toinen henkilö, mutta näin ei ole aiemmin aina ollut.

6.2 Tämä työ kannatti tehdä

Koen opinnäytetyöprojektin sujuneen hyvin vaihtelevasti. Tutkimuksen suunnitteluvaihe onnistui hyvin ja oli pääosin mielekästä. Teoriataustaan tutustuminen oli paikoitellen työlästä, sillä työhyvinvointiin liittyvää materiaalia on valtavasti tarjolla. Koska tarjontaa lähteistä oli paljon, oli niiden rajaaminen haasteellista. Lähdemateriaalin läpi kahlaaminen tuntui välillä myös puuduttavalta. Tutkimuksen selvästi itselleni mieluisin vaihe oli haastattelukysymysten laatiminen ja haastattelujen toteutus. Alkuun haastattelukysymyksiä tuli jopa laadittua liikaa, joten joistakin epäolennaisimmista kysymyksistä oli luovuttava.

Haastattelujen toteutus oli minulle erityisen mieluista. Haastateltavien henkilöiden kanssa oli mukava keskustella ja päästä asettumaan tutkijan rooliin. Sain heiltä myös hyvää palautetta haastatteluista. Ensimmäinen haastattelu jännitti jonkin verran. Vielä jännittävämmäksi tilanteen teki se, että ensimmäinen haastattelu tapahtui puhelimitse. Itselleni luontevampia olivat kasvokkain tapahtuvat haastattelut. Haastattelut menivät kokonaisuudessaan oikein hyvin ja koen niiden olleen opinnäytetyön onnistunein osuus.

Opinnäytetyön kirjoittamisvaihe on ollut itselleni huomattavasti työläin ja vähiten mieluisa vaihe. Kirjoittamisvaiheen aikana itselläni on ollut myös terveysongelmia, jotka ovat hidastaneet ja hankaloittaneet vaihetta. Kesän pidin lomaa kirjoittamisesta tästä syystä. Kirjoittamisvaihe on omasta mielestäni mennyt kohtalaisesti, haasteita on ollut ajatusten pukemisessa kirjoitettuun muotoon. Opinnäytetyötä on myös hyvin erilainen kirjoittaa kuin mitään aiemmin kirjoittamaani tekstiä. Työn kirjoittamisen aikataulutus on tuonut haasteita, sillä lyhyenkin pätkän kirjoittamiseen on mennyt paljon odottamaani enemmän aikaa.

Kokonaisuutena työ onnistui mielestäni kohtalaisesti. Onnistumisenkin hetkiä on ollut haasteiden joukossa. Opinnäytetyön kirjoittaminen on ollut hyvin opettavaista, sillä se on projektina todella suuri. Koen erityisen arvokkaaksi oppimani asiat haastattelutilanteista, sillä uskon tekeväni erilaisia haastatteluja tulevaisuudessa myös työelämässä. Opinnäytetyön tekeminen on opettanut myös lisää työ-

hyvinvoinnista, vaikka se on ollut jo entuudestaan tuttu aihe opinnoistani. Tutkimuksen tuloksien yhdistäminen teoriaan on opettanut työhyvinvoinnin konkreettista puolta, sillä pääsin vertailemaan oikeiden ihmisten kokemuksia teorialähteisiin. Työhyvinvoinnin käsite on kuitenkin valtavan laaja, joten oppimista riittää vielä tämän opinnäytetyönkin jälkeen.

Työ kannatti ehdottomasti mielestäni tehdä, sillä se on ollut erittäin opettavainen kokemus ja valmistellut minua myös työelämään siirtymiseen. Uskon työn olevan hyödyllinen myös toimeksiantajaorganisaatiolleni, sillä organisaatiolla on nyt käsitys työhyvinvoinnin nykytilasta ja käytössään konkreettisia ehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Koen molempien, sekä minun, että toimeksiantajaorganisaationi hyötynneen tästä opinnäytetyöstä.

LÄHTEET

Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. 1. painos. Helsinki: Akatiimi Oy. Viitattu 4.8.2023.

Anttila, P. 2005. Ilmaisu, teos, tekeminen ja tutkiva toiminta. 1. painos. Hamina: Akatiimi Oy. Viitattu 4.8.2023.

Bailey, C. & Madden, A. 2016. What Makes Work Meaningful – Or Meaningless. MIT Sloan Management Review Summer 2016 1.6.2016. Viitattu 11.8.2023. <https://sloanreview.mit.edu/article/what-makes-work-meaningful-or-meaningless/>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Viitattu 25.4.2023.

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: EVA. Viitattu 10.8.2023. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf

Hakanen, J., Mäkikangas, Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 2.5.2023.

Hakanen, J., Nurmi, J. & Salmela-Aro, K. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatio-psykologian perusteet. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.5.2023. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524517966>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. painos. Gaudeamus Oy. Viitattu 24.4.2023. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523458123>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi. Viitattu 25.4.2023.

Irvine, A. 2010. Using phone interviews. ESRC National Centre for Research Methods. Realities Toolkit osa 14. XX.11.2010. Viitattu 26.4.2023. <https://eprints.ncrm.ac.uk/id/eprint/1576/1/14-toolkit-phone-interviews.pdf>

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. 6. painos. Vantaa: Hansaprint Oy. Viitattu 10.8.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil\(\(f6\)st\(\(f6\)asiantuntijan\(\(20\)k\(\(e4\)sikirja](https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:Henkil((f6)st((f6)asiantuntijan((20)k((e4)sikirja)

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro Oy. Viitattu 2.5.2023.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. 1. painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 3.5.2023. [https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)organisaation\(\(20\)menestystekij\(\(e4\)n\(\(e4](https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)organisaation((20)menestystekij((e4)n((e4)

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 17.4.2023.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 10.8.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/GAHBXCTEB#kohta:SIS\(\(c4\)LLYS\(\(20\)/piste:b17](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/GAHBXCTEB#kohta:SIS((c4)LLYS((20)/piste:b17)

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 17.4.2023.

Martela, F., Hakanen, J., Hoang, N. & Vuori, J. 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series: BUSINESS AND ECONOMY 3/2021, 16-17. Viitattu 11.8.2023. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/107274/isbn9789526403595.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martela, F. & Jarenko, K. 2017. Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa? E-kirja. 2. painos. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 11.8.2023. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAEBBXTBBAED#kohta:ITSEOHJAUTUVUUS\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/BAEBBXTBBAED#kohta:ITSEOHJAUTUVUUS((20)

Robson, C. 2002. Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers. 2. painos. Oxford: Blackwell Publishing. Viitattu 27.2.2023.

Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior Volume 25, Issue 3. Viitattu 3.5.2023. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.248?src=getfr>

Strauss, A. & Corbin, J. 1990. Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques. 1. painos. Newbury Park: Sage Publications, Inc. Viitattu 3.8.2023.

Tarkkonen, J. 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. Organisaatiokyvykkyyden ja -tuloksellisuuden tärkeä edellytys. 1. painos. Kuopio: United Press. Viitattu 2.5.2023.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 26.7.2023. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118>

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä. 27.12.2001/1485. Viitattu 28.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011485>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. 1. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 2.5.2023.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. 5. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 14.8.2023. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand. Viitattu 3.5.2023.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelukysymykset

Alkukysymykset

1. Kauanko olet työskennellyt organisaatiossa/ollut organisaation toiminnassa mukana?
2. Mitä työnkuvaasi/tehtävääsi kuuluu organisaatiossa?
3. Millä tavoin työ vastaa osaamistasi?

Työn merkityksellisyys

1. Miten kuvailisit työsi mielekkyyttä sinulle?
2. Miten kuvailisit omaa työmotivaatiotasi?
3. Miten kuvailisit työskentelyn hyväntekeväisyysorganisaatiossa (työn merkityksellisyys) vaikuttavan työn mielekkyyteen ja työmotivaatioon omalla kohdallasi?
4. Miten työtäsi voisi kehittää mielekkäämmäksi?

Terveys

1. Miten terveydestäsi ja turvallisuudestasi huolehditaan?
2. Minkälaiseksi koet palautumisesi töiden jälkeen?
3. Minkälaiseksi koet työsi kuormittavuuden?
4. Miten työtäsi voisi kehittää vähemmän kuormittavaksi?

Työilmapiiri

1. Minkälaiseksi koet työilmapiirin?
2. Minkälaisen vaikutuksen koet työilmapiirillä olevan työhyvinvointiisi?
3. Miten työilmapiiriä voisi mielestäsi kehittää?

Esihenkilötyö

1. Minkälaisen vaikutuksen koet esihenkilötyöllä olevan työhyvinvointiisi?
2. Mitä esihenkilötyössä voisi mielestäsi kehittää?
3. Mikä esihenkilötyössä on sinusta onnistunutta?

Työhyvinvointi

1. Miten kuvailisit omin sanoin omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?

2. Minkälaisia muutoksia olet kokenut työhyvinvoinnissasi viimeisen vuoden sisällä (jos olet kokenut)?
3. Miten organisaatio voisi tukea työhyvinvointiasi?