

Psykososiaalinen kuormittavuus diakoniatyössä



Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen- ja johtaminen- kriisityö

Syksy 2023

Päivi Hekkala

Aija Korpikoski

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää diakoniatyöntekijöiden kokemuksia psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa diakoniatyöntekijöiden psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja esihenkilöltä saamasta tuesta työhyvinvoinnin tukena. Tehtävässä on käytetty kuvia, jotka tutkijat ovat muodostaneet vastauksista saaduista tuloksista.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, yhteistyössä diakonialiiton kanssa. Tutkimukseen liittyvä aineisto kerättiin sähköisen kyselyn avulla. Kyselyyn vastasi 10 henkilöä ja vastausten analyysissä käytettiin teoretietoon pohjautuvaa sisällön analyysia. Tutkimusta ohjaavat kysymykset olivat: Minkälaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden vaikutuksista diakoniatyöntekijän työssäjaksamiseen? Minkälaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on esihenkilön roolista työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemisen ja ylläpitämisen kannalta ja miten diakoniatyöntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tulisi kehittää jatkossa?

Tutkimuksesta saatujen vastauksien perusteella voidaan todeta, että aineistosta nousivat esille hyvin samankaltaiset asiat, joita on jo nähtävillä käytettävissä olevissa tutkimuksissa ja jo olemassa olevassa kirjallisuudessa. Vaikka työtä lähtökohtaisesti kuvailtiin raskaaksi, oli vastauksista nähtävissä myös työssäjaksamiseen liittyvien voimavarojen tärkeys ja merkitys työhyvinvointiin. Esihenkilötyöhön kaivattiin selkeyttämistä ja työyhteisö tasolla toivottiin tasa-arvoisuuden tunteen lisäämistä. Työstä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää esihenkilötyön kehittämisessä sekä yleisesti työhyvinvoinnin kehittämisessä kokonaisvaltaisesti työyhteisötasolla.

Name of Degree Programme

Management and development of the social and health sector, crisis work.

Authors Päivi Hekkala and Aija Korpikoski

Name of the Thesis psychosocial workload in diaconic work

Supervisor Virpi Maijala

The purpose of this thesis was to find out the experiences of diaconia workers about psychosocial load factors and their effect on well-being at work. The aim of the thesis was to produce information about the psychosocial stress factors of diakonia workers and the support they receive from their supervisors in order to support well-being at work. The task uses images that the researchers have created from the results obtained from the answers.

The thesis was carried out as a qualitative study, in cooperation with the Diakonia Association. The material related to the study was collected using an electronic survey. 10 people responded to the survey, and content analysis based on theoretical knowledge was used in the analysis of the answers. The questions guiding the research were: What kind of experiences do diaconia workers have with psychosocial load factors and their effects on diaconia workers' ability to work? What kind of experiences do deacon workers have with the role of a supervisor in terms of supporting and maintaining the employee's ability to work and well-being at work, and how should the ability to work and well-being of the deacon worker be developed in the future?

Based on the answers received from the research, it can be stated that very similar issues emerged from the material, which can already be seen in the available studies and in the already existing literature. Although the work was initially described as heavy, the answers also showed the importance and significance of the resources related to being at work for well-being at work. Clarification was needed for front-line work, and at the level of the work community, it was hoped to increase the sense of equality. The results obtained from the work can be utilized in the development of front-line work and generally in the development of work well-being comprehensively at the work community level.

Keywords Well-being at work, development, management

Pages 1–58 and Appendices 1

Sisälllys

1. Johdanto	1
2. Psykososiaaliset kuormitustekijät	2
2.1. Työhyvinvoinnin ja hyvän työympäristön kasvava merkitys	4
2.2. Työhyvinvoinnin kehittäminen	6
3. Esihenkilö työhyvinvointia rakentamassa	9
4. Diakoniatyö.....	12
5. Työhyvinvoinnin vastuut ja velvollisuudet	15
5.1. Toimintaa ohjaava lainsäädäntö	15
5.2. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet.....	16
5.3. Työturvallisuuden johtaminen	17
6. Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	19
7. Aineisto ja aineiston keruu	20
7.1. Laadullinen tutkimus.....	20
7.2. Aineiston keruu	22
7.3. Aineiston analyysi	23
8. Tutkimuksen toteutus ja tulokset.....	25
8.1. Psykososiaaliset kuormitustekijät.....	26
8.2. Esihenkilön ja johdon rooli työyhteisön pelikentällä	31
9. Pohdinta ja Johtopäätökset.....	34
10. Lainatut lähteet	44

1. Johdanto

Toimintaympäristö, jossa olemme, tulee sulautua yhdeksi kokonaisuudeksi muun muuttuvan maailman kanssa. Työyhteisöt sekä työympäristö elävät jatkuvassa muutoksessa, joka johtaa siihen, että työelämässä tulee hallita runsaasti erinäisiä asioita niin taidollisesti kuin tiedollisesti. Voidaankin todeta, että joustavuutta eli resilienssiä vaaditaan nykypäivän työelämässä. Lähes viikoittain näemme uutisia työnkuormitukseen liittyen ja erityisesti siitä, että kuormittavuus on liitetty tiettyyn ammattiryhmään, esimerkkinä mainittakoon hoitoalan henkilöstö tai opettajat. Totuus on kuitenkin se, että kuormitustekijöitä esiintyy kaikilla työpaikoilla, toimialasta riippumatta, kaikkien työtä tekevien keskuudessa. (Paasikangas, 2023, ss. 7-8).

Kyse siis ei ole vain siitä, että toiset henkilökohtaiseen luonteeseensa liittyen ovat niin herkkiä kuormittumaa vaan kyse on enemmänkin työhön sisältyvistä psykososiaalisista kuormitustekijöistä, jotka ammattiryhmää katsomatta voivat vaikuttaa työntekijän jaksamiseen. (Forastieri, 2016, s. 15). Työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, joka pitää sisällään työtehtävän, työn suunnittelun, mitoituksen, johtamisen, työyhteisön ja vuorovaikutuksen sekä työympäristön, jossa työtä tehdään. Kuormitukseen liittyvät tekijät ovat sidoksissa aina itse työhön ja työn tekemiseen liittyviin työoloihin. (Työsuojelu, 2022).

Hyvän työhyvinvoinnin ja työympäristön merkitys on selkeästi korostunut nykypäivänä. Työntekijään kohdistuvat terveyshaitat aiheuttavat kustannuksia, jotka nähdään kohonneina sairauspoissaoloina unohtamatta organisaatioon kohdistuvan ns. julkisivun murenemisena mahdollisena lisäarvoa alentavana negatiivisena tekijänä. Työhyvinvointi tulisi nähdä ja sulautua kokonaisuudeksi, johon itse työn lisäksi sitoutuvat muut hyvinvointiin liittyvät elementit, kuten mielekkyys, terveys, hyvinvointi, turvallisuus unohtamatta työyhteisöä sekä johtajuutta, jonka tulisi olla motivoivaa ja osaavaa. Lyhyesti voidaan siis todeta, että työhyvinvointi ja siihen liittyvät asiat tehdään yhdessä ja työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työntekijöille että työnantajalle. (Starck, ym., 2008, ss. 553-554).

2. Psykososiaaliset kuormitustekijät

Työtä ja työntekemiseen liittyvillä psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka sisältyvät työhön, työympäristöön sekä itse työn organisointiin ja suunnitteluun vaikuttaviin tekijöihin, unohtamatta johtamiseen liittyvää elementtiä, joka tulee myös huomioida psykososiaalisia kuormitustekijöitä tarkasteltaessa. (Uronen, 2022, s. 17)

Tarkemmin tarkasteltaessa psykososiaalisia kuormitustekijöitä voi esiintyä työssä ja työyhteisöissä ja ne voivat sisältyä kokemukseen seuraavanlaisesti: työhön sisältyvä aikapaine, yksintyöskentely, jatkuva kiireen kokeminen tai kokemus liiallisesta työmäärästä, jatkuvat työntekemiseen liittyvät keskeytykset. Myös kokemus liian vähäisestä työmäärästä tulee myös huomioida, kun psykososiaalisia kuormitustekijöitä arvioidaan. Tietyissä ammattiryhmissä myös työntekemiseen liittyvä työn - ja vapaa-ajan erottaminen voi olla haastavaa. Työhön sisältyvät odotukset sekä epäselvät työnkuvat tavoitteineen voivat lisätä osaltaan kuormittumisen tunnetta. (Työsuojelu, 2022).

Työhön sisältyvä kouluttautuminen ja kehittyminen on tärkeää ja tämän takia mahdollisuus edellä mainittujen asioiden tukemiseen tulee olla myös työuralla ollessa eikä kouluttautuminen saa loppua ammattiin valmistumisen jälkeen. Kouluttautumisen mahdollisuus tulee nähdä hyvinvoinnin tekijänä, koska usein se antaa mahdollisuuden verkostoitumiseen, jonka voidaan katsoa lisäävän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työyhteisötasolla sosiaalinen kuormittavuus voi ilmetä toimimattomana yhteistyönä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Myös puutteellinen esihenkilön antama tuki on osa psykososiaalista kuormitusta tarkasteltaessa merkittävässä roolissa. Tunne epäarvoisuuden tunteesta tai muu mahdollinen epäasiallinen kohtelu voivat lisätä työntekijän pahoinvoinnin tunnetta. (Työsuojelu, 2022).

Edellä mainituilla osa-alueilla voidaan vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän terveyteen, työkykyyn ja sitä kautta työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. (Uronen, Psykososiaalisten riskitekijöiden kirjaaminen työterveyshuollon tarkastuksissa, 2022, s. 17). Edellä mainittujen osa-alueiden lisäksi psykososiaalista kuormitusta voivat lisätä myös työpaikalla esiintyvät kemialliset, fyysikaaliset, fyysiset ja biologiset tekijät, unohtamatta mahdollista työhön sisältyvää tapaturman vaaraa. (Työsuojelu, 2022).

”Tee työtä, jolla on tarkoitus” on sanonta, jota edelleen kuulee nykypäivänä työyhteisöissä erityisesti meemien muodossa. Sanonta muodostaa kuulijalle hauskan viittauksen sen hetkisestä tilanteesta, hetkellisen kevennyksen siihen asiaan, joka mahdollisesti vallitsee työyhteisön keskuudessa oletettavasti kuormittavana elementtinä esim. kiireenä. Työelämä, työtehtävät ja työn tekemiseen liittyvät ympäristöt ovat muuttuneet ja muutoksiin sisältyvät järjestelyt ovat olleet viimeisten vuosien aikana hyvinkin nopea tahtisia. (Forastieri, 2016, s. 13).

Voidaankin todeta, että työhön ja työntekemiseen sisältyy aina kuormitustekijöitä sekä voimavaratekijöitä. Kuormittuneisuus ja sen kokeminen on hyvin yksilöllistä ja tämän vuoksi voidaan myös ajatella, että työyhteisössä esiintyvät psykososiaaliset riskit muodostuvat hyvin erilaisista asioista. Myös yksilön oma asenne elämään, kyky käsitellä mahdollisia vastoinkäymisiä heijastuvat edellä mainittuihin asioihin. (Mellor, 2017). Eri ammattiryhmien ja työpaikkojen välillä voi olla hyvinkin paljon eroja työnpsykososiaalisia asioita tarkasteltaessa sekä erityisesti siinä kuinka paljon psykososiaalisten kuormitustekijöiden sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen panostetaan työyhteisökeskeisesti. (Mannermaa, 2022, ss. 303-310).

Työ myös antaa paljon ja tämän vuoksi se tulisi nähdä yhtenä elämän voimavarana. Työelämä, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys ovat asioita, joista puhutaan nykypäivänä paljon ja hyvin avoimesti. Puheesta ja avoimuudesta huolimatta, voimme kuitenkin edelleen todeta, että työkyvyttömyyseläkkeiden sekä mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. (Airila & Schaupp, 2020, s. 3).

Työolosuhteiden vaikutukset voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin lisäksi myös työntekijän muuhun terveyteen. Työolosuhteista johtuva stressi voi vaikuttaa työntekijöiden muuhun hyvinvointiin lisäten haitallisia elämäntapoja, joiden kautta mahdolliset terveysriskit kasvavat kokonaisvaltaisesti. Edellä mainitut terveysriskit esimerkkinä mainittakoon voivat liittyä unihäiriöihin, vähentyneeseen liikuntaan, lisääntyneeseen tupakoinnin ja alkoholin käyttöön. (Forastieri, 2016, s. 16).

Organisaatio ja työyhteisötasolla psykososiaalisten riskien seuraukset voivat näkyä mm. henkilöstön motivaation vähentymisenä, tapaturmien lisääntyvänä kasvuna, lisääntyneinä poissaoloina, henkilöstön vaihtuvuutena, sisäisinä ristiriitoina työyhteisön keskuudessa unohtamatta organisaatio tasolla vaikutusten mahdollisuutta organisaation kilpailukykyyn (Forastieri, 2016, ss. 16-18).

Voidaankin siis lyhyesti todeta, ettei nopeita ratkaisuja mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi ole olemassa, minkä vuoksi työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työyhteisön tilaa sekä olla läsnä työyhteisön keskuudessa. (Moilanen , 2023). Tämän vuoksi voidaan myös ajatella, että esihenkilöllä on keskeinen rooli työyhteisössä työntekijän tukijana ja erityisesti siinä kuinka oma johtajuus ja siihen kiteytetty toimintatyyli auttavat työntekijää jaksamaan ja selviytymään mahdollisista työhön sisältyvistä stressitekijöistä. (Mellor, 2017).

2.1. Työhyvinvoinnin ja hyvän työympäristön kasvava merkitys

Työhyvinvointiin liittyviä kansainvälisiä tutkimuksia on olemassa runsaasti ja myös Suomessa tehdyt tutkimukset ovat saavuttaneet kansainvälistä arvostusta. Työhön ja työn tekemiseen on kiinnitetty paljon huomiota, sillä työelämään kohdistuvat muutokset ovat nostaneet esille haasteita, joita halutaan tutkia enemmissä määrin. Yleisesti työhyvinvointiin liittyvien tutkimusten tavoitteena on ollut etsiä ja tunnistaa työympäristössä esiintyviä vaaratekijöitä unohtamatta niitä epäkohtia, jotka voivat ennaltaehkäistä hyviä työoloja ja niiden kehittymistä unohtamatta työtä tekevää yksilöä ja häneen kohdistuvaa työnhallintaa.

Työhyvinvointi käsitteenä voidaankin nähdä hyvin laaja-alaisena kokonaisuutena. Työhyvinvoinnista puhuttaessa voidaan lähtökohtaisesti ajatella seuraavaa, työhyvinvointi on seurausta sujuvasta ja toimivasta työskentelystä, joka pitää sisällään työn, työn tekemiseen liittyvän mielekkyyden, työympäristön, terveyden, unohtamatta työhön kohdistuvaa turvallisuutta ja siihen liitettävää hyvinvointia. (STM, 2023).

Työhyvinvoinnin ja työympäristöön kohdistuvat merkitykset ovat selkeästi nousseet merkittäviksi tarkastelun kohteiksi 2000-luvun puolella. Pääosin tarkastelun voidaan siis katsoa johtuvan ympäristötietoisuuden kasvamisesta, yleisen laadun tarkastelun sekä teknologisten järjestelmien kehittämistä, unohtamatta innovaatiota, jonka avulla pystymme sopeutumaan jatkuvissa muutoksissa siinä toimintaympäristössä, jossa toimimme päivittäin. Myös Kevan (2022) julkaisemassa raportissa tulee ilmi henkisen kuormittavuuden lisääntyminen työelämään liittyen sekä työntekijä tasolla omien henkisten voimavarojen vähentyminen. (Pekkarinen & M Pulkkinen, 2023). Elämään kohdistuvat epävarmuustekijät sekä niihin ennakoiti on haaste vai voisiko sanoa mahdoton teko, mutta asia, joka tulee korostumaan tulevaisuutta tarkasteltaessa yhä enemmän. (Laine;Lähdemäki-Pekkinen;& Dufva, 2019, s. 2).

Työnantajalla on työturvallisuuslakiin perustuen huolehtimisvelvollisuus työntekijästä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on omalla toiminnallaan pyrittävä rakentamaan sellaiset yhteiset säännöt, jonka avulla työn teettäminen työympäristöön liittyen on työntekijälle turvallista. Tavoitteena on parantaa työolosuhteita ja luoda työympäristöstä turvallinen, jotta työntekijöiden työkyky ei vaarantuisi missään työn tekemisen vaiheissa. Työturvallisuus laki velvoittaa myös kartoittamaan työhön sisältyviä psykososiaalisia kuormitustekijöitä, mikäli kuormitusta havaitaan, tulee sitä vähentää lain velvoitteen mukaan. (Mannermaa, 2022, s. 305).

Työturvallisuuteen liittyviä säädöksiä päivitetään säännöllisin väliajoin, mikä vaatii aktiivisuutta niin työnantajalta kuin itse työntekijältä. Työturvallisuuslaki ohjaa siis työnantajan toimintaa, mutta se ei poista myöskään työntekijän velvollisuutta olla

noudattamatta työturvallisuuteen liittyviä vastuita. Jokaisella työtä tekevällä työkohteesta riippumatta on velvollisuus perehtyä ja tiedostaa omat työturvallisuuteen liittyvät vastuut ja velvoitteet, jolloin mahdollisten vaaratekijöiden syntyminen, ehkäiseminen ja poistaminen on helpompaa yhteistyössä työnantajan kanssa. (Finlex, 2002).

Työhön sisältyvän kuormittuneisuuden kokeminen on yksilöllistä sukupuoleen katsomatta. On kuitenkin tärkeää muistaa, että kaikki kuormitus ole työperäistä vaan työn ulkopuolinen kuormitus voi kumuloitua oireiluna työpaikalla ja työyhteisön keskuudessa. Työntekijän henkilökohtaisen elämän ollessa solmussa tai toimintakyvyn ollessa epätasapainossa, voidaan työ myös nähdä yksilötasolla eräänlaisena voimavarana, joka auttaa jaksamaan eteenpäin. (Mannermaa, 2022, s. 303).

2.2. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijöille. Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen, johtaminen on laadukasta ja työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta työkyvystään, ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä sekä pyrkiä positiivisuuden kautta vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. (STM, 2023).

Voimme siis todeta, että työhyvinvointi syntyy työyhteisöissä. Työhyvinvointia kehittäessä on oleellista ymmärtää, mihin kehittämisellä pyritään. Työhyvinvointiin liittyvää kehittämistä ei tulisi nähdä ainoastaan ongelmien ratkaisemisena tai pahimmillaan jo syntyneiden ongelmien käsittelynä ja korjaamisena, eräänlaisena suorittamisena, jonka avulla voidaan saada hetkellisesti tilanne rauhoittumaan. Kehittämistä ja siihen liittyviä ajatuksia tulisi lähtökohtaisesti selkeyttää ja työyhteisötasolla erityisesti muistuttaa, että työn ja siihen liitetyn työhyvinvoinnin kehittämisen tarkoituksena on sujuvan työn mahdollistaminen arjessa sekä toimiva ja turvallinen työyhteisö. (Mannermaa, 2022, s. 348).

Kohtaamme usein työyhteisöissä tilanteita, joissa kehittämiseen liittyvää keskustelua ei synny toivotulla tavalla. Lisäksi työyhteisötasolla törmäämme myös usein siihen, että saamme mahdollisuuden kirjoittaa ajatuksia paperille ja erityisesti siitä mikä työssä ja sen tekemisessä aiheuttaa ongelmia tai mikä mättää. Vaikka lähtökohtaisesti ja ajatuksen tasolla kaikilla on mahdollisuus osallistua työn kehittämiseen, tulee vaikutelma, että kehittämiseen liittyvät asiat jäävät lähtökohtaisesti sille tasolle, että syyllisiä etsitään sekä vaaditaan muutosta, eikä esimerkiksi keskitytä siihen, mitä me itse voimme asian eteen tehdä.

Työhyvinvointiin liittyviä asioita tulee tarkastella ja seurata pitkäkestoisesti unohtamatta työhön kohdistuvaa kehittämistä. Yrityksen kannalta suunnitelmallisuus työhyvinvoinnin parantamiseksi on taloudellisesti kannattavaa. Hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö nähdään tuottavampina, lisäten työpaikan houkuttelevuutta. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 140). Työpaikoilla tulee luoda ja ylläpitää hyvinvointia edistäviä rakenteita ja toimintatapoja. Tärkeää on huomioida ihminen kokonaisuutena, jossa huomioida työntekijän niin fyysinen, henkinen kuin sosiaalinen hyvinvointi.

Muutos ja siihen liittyvät asiat eivät tapahdu ilman ponnisteluja tai lisärasitusta. Kehittämiseen liitettävät kohteet ja tavoitteet on hyvä asettaa realistiseksi ja niiden ympäriltä lähteä asiaa viemään eteenpäin. Vuorovaikutukseen on hyvä kiinnittää huomiota ja muistaa, että ristiriitoja luultavammin tulee asioiden käsittelyn edetessä, mutta ristiriitojen esiintyessä syyllisiä ei lähdetä etsimään eikä anneta ajatuksien jumittaa siihen, mitä toinen sanoi. (Mannermaa, 2022, ss. 348-351).

Työympäristöissä esiintyvät haasteet eivät tule koskaan loppumaan, ja tämän vuoksi mahdollisiin haasteisiin tulee osautua varautua. Työympäristöön ja työn tekemiseen liittyvät muutokset ovat olleet nopeita ja merkityksellisiä. Osa muutoksista on tehty pakon sanelemana, osa muutoksista on maailmalla tapahtuneiden trendien sanelemia, jonka vuoksi uskallammekin väittää, että viimeisten vuosien aikana tapahtuneet muutokset ovat olleet erityisen kuormittavia jokaisella organisaation osaamisen alalla. Hyvä työ, ja siihen liitettävä työn mielekkyyttä, mukaan lukien työhön sisältyvä turvallisuus ja terveys muodostavat

työhyvinvoinnin kokonaisuuden. Esihenkilön asemassa olevat ovat avainhenkilöitä työhyvinvoinnista puhuttaessa. Hyvä ja motivoiva johtaminen luotsaa työyhteisöä eteenpäin. (Luukkala, 2011, s. 271)

Käsitteenä työ ei ole selkeä ja yksiselitteinen sen monimuotoisuuden ja vaikutuksen vuoksi ihmiselle. Työ voidaan nähdä ja kokea pakollisena asiana, joka tulee tehdä, mutta työ voidaan nähdä myös tärkeänä voimavarana, joka on lähtökohtaisesti ihmiselle tärkeä tuoden näin hyvinvointia ja merkitystä elämään. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 9). Työhyvinvointiin liittyvä ajattelu vaatii kokonaisvaltaista muutosta jokaisella eri osa-alueella. Usein katse kiinnittyy pieniin yksityiskohtiin, kuten johtaminen. Todellisuudessa työhyvinvointi on kokonaisvaltaista, johon meitä ympäröivä yhteiskunta vaikuttaa monella eri tavalla. Hyvinvoinnin kasvaessa katsotaan työn tuottavuuden, työhön sitoutumisen kasvavan ja tämän myötä sairauspoissaolojen määrät laskevat. (STM, 2023).

Hyvään tulokseen pääseminen kestää ja jotta hyvään tulokseen päästään tarvitaan kärsivällisyyden lisäksi aikaa. Nykypäivän työelämässä on selkeästi huomattavissa se, että työkalenterimme täyttyvät nopeasti erilaisista palavereista palaverien perään. Olemme myös huomanneet, että palaverien asiasisältö käydään läpi hyvin nopeasti ja pahimmillaan tehtäviä nakellaan palaveriin osallistujien keskuudessa tehtäväksi ja selvitettäväksi. Usein myös asioita selitellään ja pahimmillaan samoja asioita käydään useammassa palaverissa edelleen läpi, ilman järjellistä suunnitelmaa.

Työelämässä kuulemme usein myös sanonnan ” aika on rahaa”. Edellä mainittu lausahdus antaa käsityksen siitä, että aikaa ei pidä tuhata, koska tuhattu aika on rahaa. Vaikka aikaa ei voi pysäyttää eikä sitä voi ostaa lisää tulisi työhyvinvoinnin kehittämisessä asioita seurata ja arvioida hyvinkin pitkäjänteisesti sekä varata riittävästi aikaa asioiden käsittelyyn sekä tarvittaessa hyödyntää muita mahdollisia resursseja yhteisen hyvän saavuttamiseksi. (Mannermaa, 2022, s. 348).

3. Esihenkilö työhyvinvointia rakentamassa

Esihenkilötyötä, johtajuutta ja siihen liittyviä malleja on tutkittu viimeisten vuosien aikana laajalti. Amerikkalainen johtamistaitoja opettava kirjailija John C. Maxwellin mukaan johtajuus ja siihen sisältyvät asiat eivät ole synnynnäisiä asioita, eikä johtajaksi kasveta ilman vuosikymmenien kokemusta. Kuka tahansa voi toimia johtajana tai oppia johtamaan, mutta se vaatii paljon aikaa ja kokemuksia. Toisaalta halua toimia johtajana on eräänlainen tietoinen valinta, johon päädytään. (Maxwell, Johtajuus, 2008, ss. 24-33).

Työyhteisön ja siellä olevien ihmisten johtaminen on avain menestykseen. Johtajuus ja siihen liitetyt asiat tulisi nähdä voimavarana ja niihin tulisi organisaatiotasolla panostaa. Työhön ja työntekemiseen liittyvät muutokset ovat tulleet osaksi nykypäivää. Ympäriämme on jatkuvasti muutoksia ja ne myös koskettavat kaikkia henkilö-, - sekä työyhteisötasolla. Jos tekee aina kuten ennenkin, on lopputulos sama kuin tähänkin asti. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin kehittämisessä onnistutaan parhaiten ja varmemmin, kun löydetään yhteiset selkeät toimintaohjeet sekä tartutaan rohkeasti esille nousseiden kehittämisideoiden parantamiseen sekä valitaan oikeita henkilöitä johtajiksi (Peterson, ym., 2018, ss. 275-285).

Esihenkilön ja johtajuuteen mielletty rooli on edelleen tärkeä työntekijöiden keskuudessa. Vaikka elämme digitalisaation aikaa, tarvitsemme edelleen oikeanlaista johtajuutta ja sitä, että voimme käydä vuorovaikutusta normaalin tavoin. Johtamisen puute ja esihenkilöiden tavoitettavuus vaikuttavat työhyvinvointiin heikentävästi. (Kohtalokangas; Koskitalo ; & Vanhala, 2021, s. 62). Myös Maxwell kuvaa ja tuo artikkelissaan esille, että maailma on täynnä johtajia, joita alaiset vihaavat (Elisa, 2015). Jotta alaisia ymmärretään paremmin, tulee astua alas tornistaan ja olla aidosti kiinnostunut siitä, mitä alaiset kertovat elämästään ja työstään. Hyvät johtajat keskittyvät työntekijöidensä tarpeisiin ja mahdollisiin toiveisiin, ymmärtäen tätä kautta paremmin alaisiaan, samanaikaisesti edistäen johdonmukaista toimintakulttuuria työyhteisön keskuudessa. (Maxwell, 2014, s. 124.)

Vaikka hyvinvointiin liittyvät käsitykset muuttuvat, tulee esihenkilötyön ja johtajuuden myös kehittyä ja mukautua muutoksissa (Kalliomäki;Karppi;& Mäntylä, 2023, s. 89). Esihenkilön hyvän ja maanläheisen toiminnan voidaan siis katsoa edistävän työntekijöiden hyvinvointia ja näin ollen työyhteisöihin liittyvä hyvä johtaminen voidaan nähdä koostuvan pienistä arkisista teoista. Esihenkilön työtä tekevän omilla valinnoilla ja myönteisillä toiminnoilla voidaan edesauttaa ja rakentaa hyvään työhyvinvointiin liittyvää kulttuuria. Vaikka työhön sisältyvä hetkellinen stressaava kuormitus voi tuntua istuvan koko henkilöstön hartioilla, esihenkilö voi omalla toiminnallaan näyttää, että aina on hyvä hetki ottaa ns. happea ennen kuin työntekoa jatketaan. Työhyvinvointiin liittyvät haasteet ymmärretään paremmin, eikä asioita nähdä ainoastaan negatiivisena kulueränä. (Tampereen Yliopisto, 2022).

Mitä sitten tarvitaan, jotta onnistuneeseen esihenkilötyöhön ja johtajuuteen päästään työhyvinvoinnin näkökulmaa tarkasteltaessa. Kirjallisuutta silmäillessä löytyy runsaasti erilaisia poimintoja ja erilaisia näkökulmia siitä, mitä on hyvä johtajuus ja miten siihen ylipäätään päästään. Myös työhyvinvointiin liittyvät asiat liitetään edellä mainittuihin asiayhteyksiin. Kukaapa meistä ei haluaisi olla sellainen esihenkilö, jolle ihmisiin kohdistuva johtaminen olisi helppoa ja luontevaa sekä työhyvinvointia edistävää. Esihenkilön roolia kannatteleva on työyhteisön avainhenkilö, jonka vaikutus säteilee laajalle alueelle työyhteisön sisällä. (Luukkala, 2011, s. 15).

Johtajuuteen ja esihenkilötyöhön sisältyvästä läsnä olemisesta puhutaan usein. Työntekijä tasolla läsnäololla on myös merkitystä ja usein sitä myös toivotaan sopivalta etäisyydeltä, mutta myös usein toiveena on tavoitettavuus erityisesti silloin, kun tukea työn ja sen tekemiseen liittyvien päätöksien tekemisen tarvitaan. Työhyvinvointia rakentaessa esihenkilön roolin voidaan katsoa olevan suuri ja tätä kautta esihenkilöön kohdistuu hyvinkin suuria odotuksia, jotka nimenomaan kiteytyvät esihenkilön läsnäoloon ja kuuntelemisen taitoon. Kuuntelemisen taito nähdään usein kirjallisuuteen pohjautuen tärkeämmäksi kuin itse puhuminen. (Alahuhta, 2015, s. 18).

Esihenkilötyöhön sisältyvää näkyvyyttä ja vuorovaikutusta sekä itse työhön liitettävää kehittämistä tukevaa toimintaa sekä uskallusta tarttua mahdollisiin epäkohtiin sekä vastuun kantamista tehdyistä päätöksistä ei sovi unohtaa. Esihenkilön roolissa olevan on työhyvinvoinnin eteenpäin viemiseksi kyettävä luottamaan omiin näkemyksiinsä ja kyettävä viemään asiaa rohkeasti eteenpäin. Vaikeat asiat on kyettävä hyödyntämään ja näkemään uusina mahdollisuuksina (Luukkala, 2011, ss. 19-45).

Myös tietämättömyyden tunnustaminen on tärkeää ja erityisesti se, että tietämättömyyden uskaltaa tuoda sen esille työyhteisön keskuudessa. Työhyvinvointiin liitettävään kirjallisuuteen perustuen voimme todeta, että lähtökohtaisesti ihmisten johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen voidaan katsoa olevan vaikeaa ja se vaatii hyvin paljon tietynlaista persoonallisuutta. Kirjallisuuden pohjalta ja siihen perehtyneenä uskallamme myös väittää, että johtamiseen ja työhyvinvointiin liitettävät perusasiat ovat kuitenkin lähemmin tarkasteltaessa hyvinkin yksinkertaisia asioita, joihin voimme lähtökohtaisesti itse vaikuttaa olipa roolimme sitten mikä työyhteisössä. (Luukkala, 2011, ss. 19-45).

Työhyvinvointi koostuu ja rakentuu työhön sisältyvästä osaamisesta ja vaatimuksista, unohtamatta sosiaalista tukea. Työhyvinvointiin liittyvät asiat myös mielletään osaksi tunneperäisyyttä. Hyvä esihenkilö edesauttaa työhyvinvointia ja työyhteisön jaksamista. Myös Hämäläinen toteaa kirjassaan, että maa on täynnä johtajia, monenlaista esimiestyötä tekeviä pomoja, pitkän kokemuksen omaavia, esimiesasemaan nostettuja henkilöitä, joita on kalliilla koulutettu lyhyiden ja pitkien kurssien avulla. Työhyvinvoinnin näkökulmasta asiaa voidaan kuitenkin johtajuuden osalta tarkastella hyvinkin yksinkertaisesta näkökulmasta hakemalla vastausta kysymykseen, kuinka moni on loppujen lopuksi kuitenkaan kykenevä ottamaan sen halutun roolin, jota ihmisten johtaminen lopulta taustoista ja koulutuksesta huolimatta edellyttää johtajan roolissa oltaessa ja työhyvinvointia rakentaessa. (Hämäläinen, 2015, ss. 33-39).

Esihenkilön asemassa olevan olisi erityisen tärkeää kiinnittää ajatukset oman sisäisen itsetuntemuksen, itsensä johtamisen taitoihin ja hallinnan lähtökohtiin. Kirjallisuudessa on

hyvin paljon lueteltu ja nähtävissä erilaisia lähtökohtia siihen, jonka vuoksi olisi tärkeää, että jokaisen esihenkilön asemassa olevan olisi hyvä hetkeksi pysähtyä ja miettiä niitä lähtökohtia, miksi teen tätä työtä, ovatko lähtökohdat oikeat vai teenkö työtä pakon sanelemana, osittain pullistellen koska olen saanut vain tämän tittelin itselleni. Mitkä ovat minun vahvuuteni ja olenko valmis kehittymään myös itseni johtamisessa, enkä vain lähtökohtaisesti mieti miten työyhteisön jäsenet tekisivät tuloksiin perustuen vielä paremmin työnsä ja luotanko työyhteisön jäseniin ja siihen, että työ tehdään parhain mahdollisin keinoin. (Hämäläinen , 2015, s. 27).

Turvallisuuden tunne muutoksissa ja työelämään liittyen on viimeisten vuosien aikana selkeästi näkynyt työelämässä. Osa muutoksista ja tapahtumista ovat nyt tarkasteltaessa tuoneet paljon hyvää, mutta osaltaan myös turhautumista ja väsymystä työyhteisötasolla. Hyvä johtaja luo turvallisuuden tunnetta muutoksissa ympärilleen astumalla työyhteisön keskuuteen silloin, kun hätä on suurin. Lause ”me pärjäämme ja selviämme yhdessä” kannustaa usein paljon pidemmälle ja pitkäkestoisemmin kuin mahdolliset taloudelliset ja hetkelliset palkkiot. Myös kirjallisuuteen pohjautuen on todettu, että kestäimme hetkellisen epätasapainon työhön liittyen, kun saamme esihenkilöltä sosiaalista tukea vaikeina aikoina. (Luukkala, 2011, s. 45).

Hyvä työnantaja huomioi henkilöstön, mukaan lukien liiketaloudellisen puolen, unohtamatta kuitenkaan sitä miksi teemme tätä työtä. Edellä mainittujen asioiden avulla voimme esihenkilön roolissa ollessamme myös ymmärtää työyhteisön tilaa kokonaisvaltaisemmin ja edistää näin kokonaisvaltaisesti työyhteisön työhyvinvointia. (Hämäläinen , 2015, ss. 17-32).

4. Diakoniatyö

Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa on 354 paikallista seurakuntaa. Kirkkojärjestykseen (luku 8, 1 §) on määritelty, että seurakunnassa tulee olla kirkkoherran, kanttorin ja diakonian viran. Osa seurakunnista on pieniä seurakuntia ja näissä diakoniatyöntekijöiden määrä voi olla vähäinen. Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää psykososiaalisia kuormitustekijöitä

ja niiden vaikutuksia diakoniatyöntekijöiden työssäjaksamiseen työntekijöiden näkökulmasta, sekä esihenkilön roolia työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukena. Tutkimusjoukko koostui diakoniatyöntekijöistä, jotka työskentelevät Pohjois- ja Itä-Suomen alueella. Kirkontilastot.fi-sivun mukaan syyskuussa 2023 kirkossa työskenteli 1 227 diakoniatyöntekijää. (Henkilöstötilasto, 2023)

Kirkkohallitus on tehnyt kirkkojärjestykseen (657/2023) asetuksen kelpoisuususehdoista diakonin virkaan. Asetukseen 1§ liittyvän päätöksen tarkoituksena on turvata diakonian virkaan ja työhön sisältyvien tehtävien itsenäiseen hoitamiseen tarvittava teologinen, diakonian sekä sosiaali- ja terveysalan osaaminen. Diakonian virassa toimivalta sekä diakoniatyötä pääasiallisena työtä tekevältä vaaditaan sosionomi (AMK), sairaanhoitaja (AMK), joilla on asetuksen määrittämät opinnot teologiasta ja seurakuntatyöstä. Lisäksi työssä on aikaisempien kelpoisuuspäätösten mukaisia diakoniatyönjoi-joita, joilla on opistotasoinen koulutus: sairaanhoitaja tai seurakuntakuraattori tai diakonian virkatutkinto. (Tuovinen & Luoma, 2023)

Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa 2023–2025 kerrotaan, että käytännössä lähes kaikki diakoniatyöntekijät tekevät ns. työajatonta työtä eli heihin ei sovelleta työaikalakia. Tämä tarkoittaa sitä, että työpäivälle tai työviikolle ei ole olemassa tuntimääriä. Työaika lasketaan vain työpäivinä. Virkaehtosopimuksen mukaan saa pitää kaksi vapaapäivää viikossa. Työajattomalle ei synny ylitoita eikä siten myöskään tule ylityökorvauksia, eikä muutenkaan tule työaikalyhennyksiä tms., kun ei ole työaika, jota voisi lyhentää kuten arkipyhinä, jotka työajattomille ovat tavallisia työpäiviä. (työmarkkinailaitos, 2023)

Diakonia käsitteenä on itsessään laaja ja kirjallisuudesta löytyi määritelmiä eri näkökulmista katsottuna. Suomen-evankelis-luterilaisen kirkon piirissä diakoniatyö kohdentuu vaikeuksissa olevan ihmisen kokonaisvaltaiseen auttamiseen. Diakonityö sisältää hengellisen, henkisen, aineellisen, sosiaalisen ja terveydellisen toimintakyvyn tukemisen, yhteiskunnallisen vaikuttamisen sekä diakoniakasvatuksen. Diakonia nähdään usein kirkon tärkeimpänä auttamistyönä. (Kuusimäki, 2023).

Diakonian lähtökohtaisena tehtävänä on haavoittumassa ja heikentyneessä asemassa olevien ihmisten auttaminen kokonaisvaltaisesti, yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti. Yhteisöllisyyden puolesta toimiminen, hyvinvoinnin edistäminen, verkostoituminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen sekä hyvinvoinnin edistäminen ovat osa tehtävää työtä. Diakoniatyötä tarjotaan jokaiselle taustastaan tai vakaumukseen katsomatta. Diakoniatyöntekijä kohtaa ihmisiä erilaisissa haastavissa elämäntilanteissa ja diakonityö voidaan nähdä hyvin moniulotteisena sekä laaja-alaisena kokonaisuutena. Diakoniatyöntekijän tulee kyetä osata reagoida muuttuvan yhteiskunnan muutoksiin sekä tarpeisiin. (Hammarén;Hietaniemi;Kainulainen;& Kalanti, 2022, ss. 11-23).

Diakoniatyöllä on ollutkin Suomen luterilaisessa kirkossa vakiintunut rooli osana seurakuntien työtä jo vuosikymmenten ajan. Uudessa kirkkojärjestyksessä (657/2023 §24) määritellään diakonia, siten että seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, joka on kristilliseen rakkauteen perustuvaa avun antamista avuntarvitsijoille ja erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja avun tarve on merkittävin. Seurakunnan diakoniasta määrätään tarkemmin kirkkoneuvoston tai seurakuntaneuvoston hyväksymässä diakoniatyön johtosäännössä. (Finlex, 2023)

Kirkon organisaatorakennetta on kuvattu monimutkaiseksi ja näin työntekijälle voi olla epäselvää missä päätökset tehdään. Diakoniatyön johtaminen tapahtuu ensisijaisesti paikallisseurakunnissa ja suurimmassa osassa Suomen seurakuntia diakoniatyöhön on nimetty vastaava diakoniatyöntekijä, työalan esihenkilö, johtava diakonian viranhaltija. Kirkkoherra toimii yksikön ylimpänä johtajana ja on vastuussa kaikista työaloista ja kaikesta seurakunnan toiminnasta. Määrittelyyn diakonian johtamiseen katsotaan vaikuttavan asiat, mitä diakoniasta vastaavan työntekijän työnkuvaan on määritelty ja mistä on vastuussa. (Huhanantti, 2022).

Diakoniatyössä toteutuu usein jaettua johtajuutta mikä näkyy tiimien vastuunjaossa ja työn organisoitumisessa. Kirjallisuudesta nousee esiin, että osallistava johtaminen näkyy diakoniatyössä, vastuuta jaetaan työntekijöiden kesken ja diakoniatyöntekijöitä

kannustetaan sekä tuetaan itseohjautuvuuteen. Diakoniatyöntekijät ovat tottuneet hyvin yksilökeskeiseen työotteeseen omalla vastuualueella. (Huhanantti, 2022).

Diakoniatyöntekijät tapaavat asiakkaitaan pääsääntöisesti yksin, jonka vuoksi työturvallisuuteen liittyvät asiat pitää olla työntekijällä hallinnassa. Kirkkolain 32§ sanotaan, että viranhaltijan tulee huolehtia työturvallisuudesta siten, kuin työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säännöksissä on viranhaltijan velvollisuudeksi säädetty. (Finlex, 2023). Lyhyesti voimme siis todeta, että työyhteisön kokonaisvaltainen turvallisuus on kaikkien yhteinen asia, jota eri lait ohjaavat. Lakien lähtökohtana on, että työnantaja on tietoinen työyhteisöön ja toimintaan vaikuttavasti haitta- ja vaaratekijöistä, unohtamatta sitä, että lakien yhtenä tavoitteena on korostaa työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviä asioita. (Mannermaa, 2022, ss. 21-63).

5. Työhyvinvoinnin vastuut ja velvollisuudet

5.1. Toimintaa ohjaava lainsäädäntö

Toimintaympäristössämme olevat tapahtumat ihmisineen luovat turvallisuuteen liittyvät päämäärät. Silloin, kun mitään ei tapahdu ajattelempa ja oletamme kaiken olevan hyvin, mutta voimme myös ajatella, ettei meille mitään pahaa voi tapahtuakaan. Elämä on täynnä tapahtumia ja jotta turvallisuuteen liittyvä kivijalka on tukevasti paikoillaan, on jokaisen hyvä miettiä toimiessaan, onko tämä turvallinen ja oikea tapa toimia, koska omilla taidoilla ja tiedoilla voi vaikuttaa mahdollisten haittatapahtumien syntyyn ja vakavuuteen. Päivittäisten toimintojen sekä siellä olevien ihmisten lisäksi lait, asetukset, määräykset ja eri hallinnonalojen ohjeet asettavat turvallisuudelle minimivaatimukset (Puolustusministeriö, 2007, s. 7).

Tarkasteltaessa työyhteisöä yksilö, yhteisö tai organisaatiotasolta, voidaan turvallisuus nähdä tilana, jossa mahdolliset riskit ovat hallinnassa ja jonka tavoitteena on tarjota turvallinen, terveellinen ja työkykyä ylläpitävä työpaikka. Työyhteisöön kuuluvalla

henkilöstöllä tulee olla tieto organisaation tavoitteista ja strategiasta sekä henkilöstölle tulee antaa mahdollisuus edellä mainittujen asioiden kehittämiseen. Toimintojen suunnittelussa ja toteutuksessa kiinnitetään huomiota työhyvinvoinnin parantamiseen sekä työyhteisön ja työntekijöiden valmiuksiin muutosten hallinnassa. (Työturvallisuuskeskus, 2020, s. 5).

Työturvallisuus on laaja käsite ja työturvallisuutta tarkasteltaessa organisaation pyrkimys turvallisuuteen liittyvissä toiminnoissa liittyy ennaltaehkäisevään toimintaan, jonka avulla pyritään pienentämään mahdollisten onnettomuuksien tai niihin johtavien syiden syntymistä. (Puolustusministeriö, 2007, s. 4) Voidaankin todeta, että ennaltaehkäisy ja siihen liittyvät toiminnot ovat työturvallisuuden ja siihen liittyvien asioiden tärkein periaate, mutta organisaatiotasolla työturvallisuutta tulisi kuitenkin tarkastella laajana kokonaisuutena, yhtenä osana tuotannollista toimintaa, unohtamatta hyvää johtamista.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on pyrkiä ehkäisemään työympäristöstä aiheutuvia terveyshaittoja parantaen työympäristöä ja siellä olevia työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi työuran ajan. (Finlex, 2022). Työturvallisuuteen liittyviä säädöksiä päivitetään säännöllisin väliajoin, mikä vaatii aktiivisuutta niin työnantajalta kuin työntekijältä. Työturvallisuuslaki ohjaa siis työnantajan toimintaa, mutta se ei poista työntekijän velvollisuutta olla noudattamatta työturvallisuuteen liittyviä vastuita. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on velvollisuus perehtyä ja tiedostaa omat työturvallisuuteen liittyvät vastuut ja velvoitteet, jolloin mahdollisten vaaratekijöiden syntyminen, ehkäiseminen ja poistaminen on helpompaa yhteistyössä työnantajan kanssa.

5.2. Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet sekä työhön sisältyvän työsuojelun yhteistoiminnan perusteet. Työturvallisuuteen liittyvää lakia on päivitetty edellisen kerran kesäkuussa 2023. Päivitettyjen muutosten avulla jo nykyisiä ja voimassa olevia lakeja ja niihin sisältyviä velvollisuuksia tarkennettiin. (Moilanen , 2023).

Lakiin sisältyvät päivitykset selkeyttävän työnantajan huolehtimisvelvollisuutta erityisesti työn psykososiaalisia kuormitustekijöiden osalta, jotka liittyvät työn tekemiseen, työn sisältöön ja työyhteisön toimivuuteen. Työtä tulee mukauttaa työntekijän edellytyksiä ja kykyjä vastaavaksi, jotta työn tekeminen ja siitä suoriutuminen on mielekästä työuran eri vaiheissa. Lisäksi päivitykset ottavat kantaa työntekijän velvollisuuksiin työurien pidentämiseen sekä työntekijään kohdistuvaan tarkkailuvelvollisuuteen, jonka tarkoituksena on varmistaa se, että mahdolliset yksilölliset tarpeet mahdollisille työsuojelutoimenpiteille havaitaan ajoissa, jolloin terveyttä vaarantavaa kuormitusta voidaan vähentää tai mielellään poistaa kokonaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Työturvallisuuslakia ei sisällytetä harrastustoimintaa, mutta huomioon otettava on, että lain sisälle on sisällytetty maininta vapaaehtoistyöstä, mikä velvoittaa työnantaja osapuolen huolehtimaan, ettei mahdollista vapaaehtoistyötä tekevän työturvallisuus vaarantuisi. (Mannermaa, 2022, s. 26).

Työturvallisuuslaki ei vaadi turvallisuusjohtamisjärjestelmää, mutta turvallisuuslaissa esitetyt työnantajan velvollisuudet perustuvat turvallisuusjohtamisen ajatukselle. Työntekijään kohdistuu työturvallisuuteen ja sen toteuttamiseen liittyviä velvollisuuksia huomattavasti enemmän kuin organisaatiossa työskentelevällä työntekijällä. Työntekijät voivat kuitenkin valita itse ne sopivat tavat ja menetelmät, joiden avulla toteuttaa turvallisuuteen liittyviä toimintoja työpaikalla. Työntekijä ei voi vedota siihen, ettei asia ole ollut tiedossa. Lisäksi on tärkeää muistaa, että jos kerran saavutettu turvallisuuden taso ei ole pysyvästi riittävä vaan turvallisuuteen sisältyvän toiminnan tulee olla jatkuvaa havainnointia, riskien arviointia unohtamatta kehittämistä sekä seuranta. (Työsuojelu, 2010, ss. 6-9).

5.3. Työturvallisuuden johtaminen

Työolosuhteet ja työpaikkojen turvallisuuskulttuuri luodaan työpaikkatasolla. Työnjohdon kehittäminen ja työntekijöiden sitoutuminen työhön ovat avaintekijöitä jatkuvaan kehittämiseen ja vahvaan turvallisuuskulttuuriin. Nykyaikaisen turvallisuusajattelun ominaisuuteen ja sen piirteisiin, kuuluvat jatkuva työhön sisältyvän parantamisen periaate

sekä työturvallisuusjohtaminen. (Puolustusministeriö, 2007, s. 4). Työturvallisuus ja siihen liittyvät osatekijät nähdään usein myös tärkeänä osana yrityksen mainetta.

Työnantajalla on oltava käsitys ja tieto organisaation työympäristön tilasta, jotta työoloihin liittyviä asioita voidaan kehittää suunnitelmallisesti. Tämän vuoksi työyhteisöön liittyvä tarkastelu tulee olla jatkuvaa toimintaa, jossa riskienarviointiin liittyen voidaan puuttua mahdollisuuksien mukaan havaittuun riskiin. (Mannermaa, 2022, ss. 21-63).

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantaja huolehtimaan työntekijästä. Tämä tarkoittaa lähtökohtaisesti sitä, että työnantaja omalla toiminnallaan pyrkii rakentamaan sellaiset yhteiset säännöt, jolla työn teettäminen työntekijälle on turvallista. Organisaation esimiehillä ja johtajilla on lähtökohtaisesti vastuu siitä, että tehtävä työ on turvallista eikä vaaranna näin työntekijän työkykyä ja terveyttä, missään työn tekemisen vaiheissa. (Mannermaa, 2022, ss. 21-63)

Työ sisältää itse työntekemiseen liittyvät elementit, mutta työhön ja turvallisuuden tunteeseen liittyvät ja kuuluvat myös työpaikan ihmissuhteet, jotka erityisesti velvoittavat nykyisen lainsäädännön mukaan esihenkilöä toteuttamaan jatkuvaa arviointia työpaikalla psykososiaalista kuormitusta arvioitaessa. Arvioinnin lisäksi esihenkilön tulee uskaltaa puuttua mahdollisiin epäkohtiin asianmukaisin toimin, esimerkiksi mahdollisen ristiriidan tai epäasiallisen käytöksen ilmenemisen myötä. (Virtanen & Sinokki, 2014, ss. 159-162).

Turvallisuusjohtamisen tulee olla määrätietoista, tavoitteellista toimintaa, joka pitää sisällään suunnitelmallisuuden sekä kehittämisen. Toiminta tulee nähdä kokonaisvaltaisena, johon osallistuu myös työyhteisö omalla toiminnallaan aktiivisesti. Johtajat ja esimiesasemassa olevat henkilöt toimivat organisaatiossa esikuvina ja viestittävät näin toimintoillaan työyhteisölle, mikä on tärkeää ja tavoitteidenmukaista toimintaa, mikä vähemmän tärkeää, unohtamatta sitä näkökulmaa, mikä on eettisesti ja moraalisesti oikea tapa toimia. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 161)

6. Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää diakoniatyöntekijöiden kokemuksia psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden vaikutuksista työssäjaksamiseen sekä esihenkilön roolia työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukena.

Tavoitteena oli tuottaa tietoa diakoniatyöntekijöiden psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja heidän esihenkilöltä saamastaan tuesta muuttuvassa työympäristössä diakoniatyön kehittämiseksi.

Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Minkälaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden vaikutuksista diakoniatyöntekijän työssäjaksamiseen?
2. Minkälaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on esihenkilön roolista työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemisen ja ylläpitämisen kannalta?
3. Miten diakoniatyöntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tulisi kehittää jatkossa?

7. Aineisto ja aineiston keruu

7.1. Laadullinen tutkimus

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita tutkittavien henkilöiden kokemuksista, ajatuksista ja asiaan liittyvistä tunteista (Heikkilä, 2014, s. 15). Tutkimustyön työntekeminen ja siihen kohdistuvat käytänteet sisältävät useita erilaisia lähestymistapoja asiaan. Työn tekemisessä korostuvat aineistoon kohdistuvan analyysin muodostumisesta, unohtamatta aineistoon liitettävää materiaalin keruumenetelmää, jotka korostuvat laadullista tutkimusta tehdessä yhdeksi työn tärkeimmäksi osa-alueeksi. Kvalitatiivinen tutkimusote sopii hyvin tutkimuksen tekemiseen, mikäli halutaan saada uusia näkökulmia jo aikaisempaan tutkittuun aiheeseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009, ss. 49-50).

Kehittämisestä puhutaan paljon. Lähtökohtaisesti tutkimustyöhön liitettävä asioiden kehittäminen ja esille tuominen oli osa tutkimustyötämme. Kehittämisen lähtökohtana ja kehittämistyötä tehdessä on tarkoitus ja halu tuoda tutkittavan aiheen näkökulmaa uudelle tasolle. Tämän vuoksi kvalitatiivinen tutkimus ja sen tekemisen katsotaan olevan hyvä ratkaisu, kun halutaan kehittää nykyistä toimintaa tai etsiä uusia vaihtoehtoja vanhojen toimintojen uudistamiseksi (Heikkilä, 2014, s. 15.)

Laadullisen tutkimukseen liitetään prosessimaisuus. Prosessia ja siihen liitettäviä jo olevia kaavioita tarkasteltaessa voidaan todeta, että asioiden eteneminen näin tutkijan näkökulmasta katsottuna on hyvin selkeää ja asiat etenevät loogisesti järjestyksessä eteenpäin. Prosessi pitää selkeitä työvaiheita aina ongelman tunnistamisesta ratkaisuun. Myös Kananen (2012), kuvaa kirjassaan tutkimukseen liittyviä vaiheita prosessinomaisesti. Työntekeminen etenee ja lähtee liikkeelle suunnittelusta, johon vaikuttavat aihepiirin tärkeys, unohtamatta aiheeseen kohdistuvaa tarkennusta eli fokusointia. Aiheen tarkentuessa, tutkimukseen liitettävä tutkimusongelma ja siihen liitettävä pohdinta tulee ajankohtaiseksi, jonka jälkeen perehdytään aiheeseen olevaan kirjallisuuteen syvemmin.

Tärkeää ja muistettavaa kuitenkin on, että tutkimuksessa käytettävään kirjallisuuteen on hyvä panostaa laadullisesti ja lähteisiin kohdistuvaa validiteettiä tulee tarkastella hyvin. (Kananen, 2012, s. 93). Tutkimuksen etenemisen myötä on myös mahdollista, että tutkimukseen aikaisemmin liitetyt tutkimuskysymykset sekä siihen kohdistuvat keruumenetelmät voivat tutkimuksen etenemisen myötä muovautua ja elää vähitellen prosessin edetessä (Eskola & Suoranta, 2022, s. 15).

Tapaustutkimus, määritellään laadulliseksi tutkimukseksi, jossa tarkastelun kohteena voi olla esimerkiksi organisaatioon, yhteiskuntaan tai ryhmään liittyvä kohde, tapaus, jota tutkitaan esimerkiksi tietyssä ympäristössä, kuten työhön kohdistuvassa työympäristössä, jossa tarkastelun kohteena ovat ihmiset ja heidän toimintansa. Ymmärryksen lisääminen tutkittavaan asiaan on merkittävä tapaustutkimusta tehdessä. Tutkimusta tehdessä voidaan tarkastella useampaa tai vain yhtä ”tapausta”. Tapaustutkimusta tehdessä on tärkeää osata erottaa tutkimukseen liitettävä kohde ja tapaus. Tutkimuskysymykset ja niiden asettelu ohjaavat ja toimivat vihjeenä tapaukseen liittyvänä ratkaisuna, joka koostuu tapausta koskevan kirjallisuuden aineistolähtöisyyteen (Erikson & Koistinen, 2005, s. 1.)

Tapaustutkimukselle on hyvin luontaista se, että tutkimusta tehdessä tutkimuksen kohteena olevaa tapausta tarkastellaan hyvin laaja-alaisesti ja monipuolisesti kerättyjen materiaalin perusteella, joita voivat olla mm. haastattelu, tilastot, valokuvat sekä median tuottamat materiaalit. (Metsämuuronen, 2008, s. 16.) Koska tutkimuksemme koostui diakoniatyötä tekevän joukon tutkimiseen, voidaan tapaustutkimusta pitää hyvänä lähtökohtana tutkimuksen tekemiselle. Tutkimukseen liittyvän työn sisältö rakentui tiedon hankkimiseen, joka toteutettiin keräämällä tietoa työntekijöiltä kyselyn avulla. Kyselyistä saadun tiedon voidaan katsoa olevan kokemukseräistä tietoa, koska se on saatu suoraan kyselyyn vastanneilta. Kokemukseräisen informatiivisen tiedon pohjalta loimme tutkimustyöllemme empiirisen pohjan.

7.2. Aineiston keruu

Tutkimukseemme liittyvä aineistonkeruu oli mielestämme tarkoituksenmukaista toteuttaa sähköisen saatekirjeen (Liite 1) ja avoimia kysymyksiä sisältävän sähköisen Webropol-kyselyn (Liite 2) avulla, koska se sopii erityisen hyvin laaja-alaisen tutkimuksen tekemiseen.

Saatekirjeessä kerrottiin tarkemmin työn tavoitteista. Saatekirje sisälsi myös lyhyen tiedon tutkimukseen sisältyvästä tietosuojasta. Kyselytutkimuksen avulla mahdollistettiin myös tutkimukseen vastanneiden anonymiteetti.

Tutkimukseen käytetty kysely toteutettiin verkossa webropol –kyselynä elokuun 2023 aikana. Sähköinen kysely muodostui eri asiaosioista. Asiaosioiden esihenkilötyöhön ja työhyvinvointiin sekä psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Kysymykset pyrittiin kirjallisuuden pohjalta muotoilemaan siten, että vastauksiin vastaaminen olisi helppoa ja vastaukset tulisivat vastaajien omien kokemusten pohjalta esille. Kysely testattiin kahdella eri ammattiryhmällä, ennen varsinaiselle kohdejoukolle lähettämistä. Testiryhmä koostui 8 henkilöstä, ammattinimikkeinä opettajat ja kiinteistötyön ammattilaiset

Itse tutkimustyöhön kohdistuvalle tutkimusjoukolle suunnattuun kyselyyn vastasi lopulta 10 henkilöä. Määrällisesti vastauksia tuli odotettua vähemmän, joka yllätti myös tutkijat. Vaikka kyselyyn vastasi pieni joukko, olivat vastaukset hyvin monipuolisia, avoimia ja pohdiskelevia. Lisäksi omaan ammatti identiteettiin liittyvää sanastoa esiintyi vastauksissa. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa riskitekijäksi huomioitiin juuri vastauksien vähäisyyteen liittyvät mahdolliset riskit ja myös tämän vuoksi yksilö haastattelun mahdollisuutta mietittiin ja lopulta toteutettiin lähtökohtaisesti lyhyesti ja lähinnä varmistaen ovatko haastattelusta saadut kysymykset yhdenvertaisia kuin kyselyyn vastanneiden vastaukset.

Oman työn kautta toinen tutkijoista osallistui seurakunnan henkisenhuollon koulutuspäivään aamupäivään. Henkisen huollon ryhmään kuuluu diakoniatyöntekijöitä. Koulutuspäivän aikana diakoniatyöntekijöiden kanssa käydyn keskustelun kautta nousi samoja asioita esille,

joita kyselyyn vastanneet olivat tuottaneet. Keskustelun sisältö koostui samoista asioista, joita kyselymme kysymys patteristo koostui.

Kyselytutkimuksesta saaduista vastauksista saatiin hyvä aineisto, jota täydensi koulutuspäivän keskustelu, jossa saadut vastaukset olivat yhtenäisiä kyselyaineiston tuloksiin verrattessa. Aineistoa koskevaa riittävyttä arvioitaessa eli saturoitumista voidaan siis katsoa tapahtuneen aineistoon liittyen, koska tutkimusongelman kannalta ei uutta tietoa ollut enää saatavilla haastattelun muodossa. (Eskola & Suoranta , 1999, s. 62).

7.3. Aineiston analyysi

Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan kolmeen eri otteeseen. Sisällönanalyysin tavoitteena on aineiston analysointi, jonka avulla kyselystä saatu aineisto ja siihen liittyvät tulokset tuotetaan julki tiivistetyssä muodossa. Sisällönanalyysiin voidaan jakaa induktiiviseen tai deduktiiviseen analyysiin. Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi keskittyi lähtökohtaisesti aineistolähtöiseen sisällön analyysiin, eli induktiiviseen aineiston analyysiin, jonka pohjalta tutkimustyön teoria muodostuu kerätystä aineistosta. Teorian kautta pohjautuva sisällönanalyysistä saatu tieto teemoitetaan ja hyödynnetään jo olevan ja käytettävissä olevan tiedon kautta. Aineistoon ja taustakirjallisuuteen perustuvat päätelmät ja havainnot ohjaavat analyysin käsittelyä. Sisällönanalyysillä ja siihen liittyvillä vaiheilla pyritään tuottamaan tutkittavasta aiheesta tiivistetty kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Aineistolähtöisen sisällön analysointiin liitetään kolme prosessin vaihetta, jotka ovat aineiston redusointi, klusterointi ja abstrahointi. Ensimmäisen vaiheen eli aineiston redusoinnin, pelkistämisen aikana aineistoa tarkastellaan tutkimuskysymysten pohjalta pelkistäen, jolloin siitä karsitaan pois kaikki ylimääräinen, joka on tutkimuksen kannalta epäoleellista. Tämä vaihe pitää sisällään kyselystä saadun tiedon ja sen analysointiin kohdistuvien vastauksien käsittelyn ja eräänlaisen vastauksiin liittyvän asioiden pilkkomisen. Pelkistäminen voi tapahtua esim. yksittäisen sanan tai asiakokonaisuuden määrittämisellä.

Toiseen vaiheeseen eli aineiston klusterointiin sisältyy edellisen vaiheen jälkeen saatujen luokkien teemoittelu, eli järjestely, jonka pohjalta aineisto käydään tarkasti läpi ja sieltä nousevat käsitteet ja samaan tarkoittavat asiat ryhmitellään omiksi luokiksi, jotka nimetään asiaa kuvaavilla nimikkeillä. Edellä tarkoitetuilla vaiheiden tarkoituksena on lähtökohtaisesti erotella tutkimuskysymykseen kohdistuvat keskeiset asiat eli teemat, rajaten tutkittavaan asiaan liittyvä epäoleellinen pois. Analyysiä tehdessä klusterivaiheessa saatuja tuloksia tarkasteltiin ja vertailtiin teoreettista kattavuutta silmällä pitäen, hakien samanaikaisesti vastauksia tutkimusongelmiin.

Sisällönanalyysin kolmas ja viimeinen vaihe kohdistuu toisessa vaiheessa muodostettujen luokkien abstrahointiin eli tiedon käsitteellistämiseen. (Kiviniemi, 2015, s. 83.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä edetään siis alkuperäisistä ilmaisuista teoriatasoa nostamalla pelkistysten, ryhmittelyjen ja käsitteellistämisen kautta uuteen teoriaan ja sitä jatketaan niin kauan ja niin pitkälle, kuin se aineiston ja sen sisällön kannalta on mahdollista ja tutkimuksen näkökulmasta järkevää.

Aineistolähtöisen analyysin käsittelyä miettiessä tutkimustyömme kannalta voimme todeta, että työmme tarkoituksena oli tuoda esille kuvailemalla tutkimuksesta saatuja tärkeitä asioita luoden johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta. Tutkimukseen liittyvät johtopäätökset luotiin ja määriteltiin saadun aineiston perusteella, mikä oli tärkeää huomioida tutkimusta tehdessä. Tutkimuksesta kerättyä aineistoa ei ole tarkoitus vain esitellä, koska aineiston pelkkä esitleminen ei ole lähtökohtaisesti tutkimuksen tulos, vaan tulosta pitää tarkastella suhteessa laajempaan kokonaisuuteen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 111-112.)

Tutkimuskohteena olevien henkilöiden ajatusten ja kokemusten esille tuominen mahdollistuu parhaiten laadullisia menetelmiä käytettäessä.

Kyselyn pohjalta saatu aineisto oli monipuolinen vastauksien vähyydestä huolimatta. Vastaajat olivat paneutuneet ja kertoneet hyvin asiaan liittyviä ajatuksia, joka antoi kuvan ja käsityksen siitä, että asiaan liittyen haluttiin tuoda asioita esille. Vastaukset pitivät sisällään hyviä, että negatiivisia omaan työhön sisältyä tekijöitä eri näkökulmista pohdintojen kera. Vaikka vastaukset olivat henkilökohtaisia ja kohderyhmän vastaajat sijoittautuivat eri, paikkakunnille oli aineistosta vastauksiin liittyen heti nähtävissä samankaltaisuutta. Lisäksi koulutustapahtumassa saadut vastaukset antoivat saman kaltaisia vastauksia kysymyksiin, mikä tuki vastauksiin liitettävää yhtenäisyyttä. Vastauksista välittyi myös osittain vastaajien tuntemukset asiaan liittyen niin hyvässä kuin pahassa. Myös taustakirjallisuus antoi hyvin tukea tutkimusaineistosta nousseille asioille.

Tutkimustyön tuloksista tutkijat muodostivat materiaalia kuvien muotoon, toisin sanoen tutkimuksesta nousseet pääasiat nostettiin esille. Kuvat on luotu Microsoft Word-ohjelmiston avulla, jossa on hyödynnetty jo valmiita olemassa olevia kuvapankkikuvia kuvissa esiintyvien henkilöiden osalta. Microsoft palvelun kuvia tai muuta sisältöä voidaan käyttää esimerkiksi kouluun liittyvien töiden raporteissa Microsoftin asettamien ohjeiden mukaan. (Microsoft, 2023).

8. Tutkimuksen toteutus ja tulokset

Tutkimuksen Webropol kysely toteutettiin diakoniatyöntekijöille 15.8-08.09.2023 välisenä aikana. Kysely lähetettiin diakoniatyöntekijöiden liiton kautta diakoniatyöntekijöille sosiaalisen median kautta. Kyselyyn vastasi 10 työntekijää Pohjois- ja Itä-Suomen seurakunnista. Pohjois-Suomen seurakunnat kuuluvat Oulun hiippakuntaan, johon kuuluu yhteensä 62 seurakuntaa. Itä-Suomen seurakunnat kuuluvat puolestaan Kuopion hiippakuntaan ja sisältää 44 seurakuntaa. Suurin osa Kuopion ja Oulun hiippakunnan seurakunnista ovat pieniä tai keskisuuria. Diakoniatyöntekijöiden liitolta saamamme tiedon mukaan, diakoniatyöntekijöitä on näillä alueilla 230 kappaletta.

Kysely lähetettiin sosiaalisen median ja sähköisen jäsenkirjeen kautta. Sähköinen jäsenkirje meni liiton jäsenille ja Facebookin diakoniatyöntekijät-ryhmän kautta tavoitettiin myös liittoon kuulumattomia diakoniatyöntekijöitä. Kysely oli lähetetty diakoniatyöntekijöille liiton kautta ja on tavoittanut vain liittoon kuuluvat diakoniatyöntekijät. Todellista määrää siitä, kuinka moni diakonia kuuluu liittoon meillä ei ollut käytettävissä.

Kyselyyn vastanneet kaikki olivat naisia ja vastanneiden ikähaarukka oli 43–60 vuotta. Vastanneista puolet olivat työskennelleet diakoniatyöntekijänä yli 20 vuotta, yksi 6–10 vuotta ja neljä vastanneista 11–20 vuotta. Vastanneiden koulutustausta olivat seuraavat, sosionomi (AMK)- diakoni, sairaanhoitaja (AMK)- diakonissa, diakoni ja diakonissa.

8.1. Psykososiaaliset kuormitustekijät

Työyhteisöt, joissa diakoniatyöntekijät työskentelevät ovat pieniä seurakuntia ja työtä tehdään pääsääntöisesti yksin. Kaksi kyselyyn vastanneista kertoi saavansa tarvittaessa työparin tehtävän hoitamiseen. Tutkimusaineistosta kävi esille, että kyselyyn vastanneet diakoniatyöntekijät ovat sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä. Diakonit tapaavat työssään vähäosaisessa asemassa olevia ihmisiä ja heidän ongelmansa ovat usein laaja-alaisia.

Kyselyyn vastanneet diakoniatyöntekijät olivat kokeneet lähtökohtaisesti työyhteisönsä tasa-arvoisiksi ja mahdolliset ongelmatilanteet oli kyetty ratkaisemaan yhdessä. Tasa-arvoisuuden kokemisen tunne on tärkeä työntekijälle ja vaikuttaa työssä jaksamiseen. Vastauksista oli nähtävissä myös kokemusta kahden vastaajan osalta esihenkilön eriarvoisesta kohtelusta työntekijöiden välillä. Pienet työyhteisöt voivat luoda oman haasteensa työskentelyn ollessa tiivistä, tutkimuksen aineiston perusteella työyhteisöjen ihmissuhteiden on koettu kuitenkin olevan niin voimavara kuin työtä haittaava tekijä.

“...Pienessä seurakunnassa yhdenkin ihmisen pahoinvointi ja ristiriitatilanteen syntyessä suhteessa johonkuhun toiseen työntekijään / esihenkilöön heijastuu

kokoporukkaan. Jos muutoin olemmekin tiivis ja avoin ryhmä, niin yhdenkin ihmisen sulkeutuneisuus ja itsensä rajaaminen ryhmästä vaikuttaa suuresti. “

Tutkimusaineiston pohjalta diakoniatyöntekijät kokivat selkeästi työssään kuormittavia tekijöitä. Kuormitustekijät pystyttiin jakamaan aineiston perusteella ulkoisiin ja sisäisiin kuormitustekijöihin. Sisäisiin kuormitustekijöihin liittyi työntekijän tapa aikatauluttaa työtään ja pyrkimys saada tehtyä työt omassa aikataulussaan sekä työmäärät ja työyhteisö. Ulkoisiin tekijöihin liittyy muiden asettamat tavoitteet työlle ja esihenkilön antama tuki.

Ihmisläheinen yksin tehtävä työ lisää aineiston mukaan työn kuormittavuutta ja autettavien ihmisten moninaiset ongelmat luovat diakoniatyölle omat haasteensa. Kyselyyn vastanneet kuvasivat vastauksissaan tehtäväkentän laajuutta ja työmäärien suuruutta työntekijää kohden. Liiallinen työnkuormittavuus alkaa näkymään työntekijän vapaa-ajan jaksamisessa ja näin palautuminen työpäivästä voi olla haastavaa. Kaksi kyselyyn vastanneista toi esille työnkuormittavuuden vaikutuksesta vapaa-ajalle.

“Kohtaamiset kuormittavat aina. Kun on koko ajan muita varten ja kontaktissa. Se on tämän työn luonne, hyvässä ja pahassa, jatkuva kiire...”

“...liiallinen työ, vapaa-ajan kuormittavuus/ työstä, palautuminen on heikkoa/kokonaiskuormitus liian korkea...”

Työyhteisöllä on suuri merkitys työssäjaksamisen kannalta, työyhteisön kannustava ja tukeva ilmapiiri luo työntekijällä voimavaroja. Kyselyn vastausten analysoinnin kautta pystyimme näkemään, että työntekijät kokivat työyhteisöä niin kannustavana kuin kuormittavuutta lisäävänä. Kuormittavuutta työyhteisön puolelta loi resurssien puute ja työkaverin osaamattomuus sekä luottamuksen puute työkaveriin. Työkaverin tuki luo työntekijälle turvaa ja työyhteisöön kuulumisen tunne on tärkeä työssä jaksamisen näkökulmasta.

“lähimmän työkaverin puute, oman motivaation laskeminen”

“Työkaveri, jolla on pätevyys, mutta osaamaton suuressa osassa tehtäviä, joita työssä tarvitaan. Ei ole luottamusta, ei mitään vastuuta oman tehtävänsä hoidosta”

Työnkuormittavuuteen ja työssäjaksamiseen pystytään vaikuttamaan niin työyhteisö kuin organisaatiotasolla. Työyhteisön ollessa pieni työmäärien tasainen jakaantuminen työntekijöiden kesken sekä tehtävien päivittäminen yhdessä esihenkilön kanssa nähtiin tutkimuksessa kuormitusta vähentävänä tekijänä. Kyselyyn vastanneet diakonityöntekijät toivat esille oman työn suunnittelun ja aikatauluttamisen tärkeyden kuormittavuuden hallinnassa. Työyhteisöön liittyvissä ongelmissa ja kuormittavuutta lisäävissä tilanteissa kaksi kyselyyn vastanneista näki ratkaisuksi työpaikan vaihtamisen tai sopeutumisen työkaverin toimintatapoihin.

“Esimiehen tulisi määrätä työtehtävät tasapuolisesti molemmalle työntekijälle eikä vain toiselle. “

“Tarvitsemme johtajan, johon voi luottaa ja joka hoitaa omat tehtävänsä”

Kyselyyn vastanneet diakonityöntekijät toivat esille oman työn suunnittelun ja aikatauluttamisen tärkeyden kuormittavuuden hallinnassa. Työyhteisöön liittyvissä ongelmissa ja kuormittavuutta lisäävissä tilanteissa kaksi kyselyyn vastanneista näki ratkaisuksi työpaikan vaihtamisen tai sopeutumisen työkaverin toimintatapoihin.

“työn suunnittelu tehokkaasti on tärkeää”

Työhön liittyvää psykososiaalista kuormittavuutta voidaan vähentää työntekijän omilla käytössä olevilla voimavaroilla. Työntekijöiden voimavaroilla on vaikutusta työn kuormittavuuden hallintaan. Kyselyyn vastanneet näkivät voimavaroina yhdessä tekemisen, luottamuksen, kunnioituksen ja epäkohtiin puuttumisen. Merkitykselliset kohtaamiset niin asiakastyössä ja asiakkailta saama kiitos antavat työhön jaksamista.

Kuva 1. Pidetään näistä kiinni. Kuvissa esiintyvät henkilöt esiintyvät Microsoftin luvalla (Microsoft, 2023).



Työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta ja tämä on myös näkyvissä tutkimuksen aineistosta. Työhyvinvointiin liittyviä asioita voidaan tarkastella työyhteisön ja oman henkilökohtaisen elämän kautta. Kyselyyn vastanneet toivat esille, että työntekemiseen liittyvät tilat ja työvälineet koetaan olevan hyvät. Diakoniatyöntekijöillä on mahdollisuus itsenäisen työn toteuttamiseen sekä oman työn kehittämiseen. Koulutuksen merkitys myös korostui vastanneiden osalta, koulutusten on koettu lisäävän ammatillista itsevarmuutta. Työelämästä saatu työkokemus kantavat työntekijöitä ja luovat työntekemiseen varmuutta.

“...kouluttautuminen lisää ammatillista itsevarmuutta...”

Työhyvinvointiin vaikuttaa se, että oma elämä on tasapainossa ja tämä nousi myös vastauksista esille. Työntekijän on tärkeää muistaa huolehtia myös itsestään vapaa-ajalle ja tehdä asioita, jotka ovat itselle tärkeitä ja auttavat palautumaan työstä. Vastanneiden

joukosta useampi toi esille harrastusten ja luonnon sekä perheen tuen tärkeyden oman jaksamisen hoidossa.

“työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, että elämä on tasapainossa...”

Oma roolimme työyhteisössä on yksi tärkeä asia ja jokaisella työntekijällä on myös vastuunsa työyhteisön jäsenenä vaikuttaa työilmapiiriin. Omalla roolillamme ja käyttäytymisellä on vaikutus niin omaamme kuin työkavereidemme työhyvinvointiin.

“...jokainen on vastuussa työyhteisön hyvästä ilmapiiristä ja omasta työstään...”

Vastanneet kokivat, että olivat tasavertaisia tiimin jäseniä ja kokivat, että ovat tulleet kuulluksi työyhteisössä. Kuusi vastanneista näki oman osaamisen ja pitkän työkokemuksen kautta pystyvän kehittämään omaa työtään. Lähimmät työkaverit vastaajat kokivat lämpiminä ja yhteishengen olevan hyvä. Vastanneilla on vahva usko työhön ja vastauksista nousee esille oma vakaumus tehdä työtään. Työhyvinvointia heikentäviä asioita tarkasteltaessa, suurimaksi haasteeksi vastaajat kokivat työnrajaamisen ja työn liiallisuuden sekä yhteiskunnan muutokset. Vastanneiden työmäärät osoittautuivat monissa vastauksissa suuriksi ja vastanneet toivat esille yhteiskunnan jatkuvia muutoksia. Nyt tuoreimpana yhteiskunnan muutoksena on ollut hyvinvointialueille siirtyminen. Yhteiskunnan muutosten kehittämiseen vastauksissa nostetaan yhteistyön tärkeys eri toimijoiden kanssa.

“osaaminen ja vankka ammattitaito ja hyvät sosiaaliset taidot, omien rajojen ymmärtäminen ja niissä pysyminen”

Kuva 2. Poimintoja hyvistä puolista. Kuvassa esiintyvä henkilö esiintyy Microsoftin luvalla (Microsoft, 2023).



8.2. Esihenkilön ja johdon rooli työyhteisön pelikentällä

Hyvä esihenkilö, huono esihenkilö, hyvä esihenkilötyö, huono esihenkilötyö. Esihenkilötyöstä ja siihen liitettävästä johtajuudesta on kirjoitettu paljon ja erityisesti siitä, millä keinoin esihenkilötyötekevä voi toimia hyvin työyhteisöissä ja erityisesti, miten innostaa henkilöstöä eteenpäin työntekemiseen liittyen. Tutkimuksesta saatujen vastauksien perusteella voidaan todeta, että saadussa aineistosta oli hyvin nähtävissä samankaltaisia asioita, joita on nähtävissä myös aikaisemmissa tutkimuksissa sekä itse kirjallisuudessa, jossa on tutkittu esihenkilötyön yhteyttä työhyvinvointiin liittyen.

Esihenkilötyöhön sisältyy paljon monimutkaisuutta, eikä esihenkilötyöhön synnytä eikä sen voida katsoa olevan vain ominaisuus, jota kannetaan mukana. Esihenkilön työhön voidaan valita kuka vain tekijäksi, mutta jotta hyväksi esihenkilöksi päästään vaatii se jatkuvaa itsensä kehittämistä, työssä oppimista, jota odotetaan myös työntekijöiltä työyhteisötasolla.

Tutkimuksesta saaduista tuloksista pääosin kuvastui hyvin luottamuksellisuus liittyvät asiat esimiestyöhön työntekijä tasolta. Ensiarvoisen tärkeäksi koettiin yhteydenpito ja keskusteluyhteys työntekijän ja esihenkilön välillä. Tutkimuksen vastaajista puolet kokivat saavansa esihenkilöltä hyvin tukea itse työhön ja työntekijän henkilökohtaisen työntekemiseen liittyvien muutoksien kohtaamiseen, itseohjautuvuuteen, minkä osaltaan voidaan katsoa liittyvän rakentavaan ja luottamukselliseen suhteeseen työntekijän ja esihenkilön välillä. Esihenkilön tavoitettavuus koettiin lähtökohtaisesti hyväksi, joissakin vastauksissa tavoitettavuutta kuvattiin jopa nopeaksi.

“Tarvittaessa tavoitettavissa nopeasti puhelimitse tai s-postilla”

“Keskustelee, kuuntelee, kyselee kuulumisia, läsnäolo”

Esimiestyössä esiintyvät haasteet ja mahdollisiin haasteista puhuminen on suoraan haastavaa, eikä niistä mielellään keskustella erityisesti silloin, kun kritiikki kohdistuu suoraan esihenkilöön ja kun esihenkilö on läsnä. Esihenkilöön kohdistuvaa kriittistä keskustelua käydään usein työntekijöiden keskuudessa ei esihenkilön läsnä ollessa tai esimerkiksi työterveyshuollon vastaanotolla. Jokainen työyhteisön jäsen haluaa tulla kohdelluksi hyvin, puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Edellä mainittujen lähtökohtien tulisi olla etuoikeus kaikille työyhteisön jäsenille sukupuoleen, työtehtäviin, ikään ja asemaan katsomatta.

Eriarvoisuuteen liittyvät tunteet näkyivät myös aineistosta saaduista tuloksista. Yhdeksi suurimmaksi ja oman työn tekemiseen liittyväksi negatiiviseksi asiaksi työntekijät toivat tuloksissa esille esihenkilön toimintaa liittyvän eriarvoisuuden asetelman, joka saattoi näkyä mm. työtehtävien jakamisen eriarvoisuutena tai koulutuksien pääsymahdollisuuden

eväämisenä. Edellä mainitut asiat voidaan nähdä eräänlaisena suosimisena, vaikka tarkoitusperät eivät välttämättä liittyisikään suoranaisesti tietyn työntekijän suosimiseen.

” epätasa-arvoinen kohtelu esimiehen tasolta, ei pääse koulutukseen, työpari pääsee aina”

” esihenkilö ei kohtele töiden osalta tasa-arvoisesti, esihenkilö ei näytä arvostusta minulle”

Koko organisaatio tasolla johtamiseen liittyvät asiat koettiin myös kuormittavina, epäselvinä ja puutteellisina. Erityisesti muutoksiin ja siihen sisältyvään johtajuuteen liittyen oli vastauksissa selkeästi nähtävissä samoja piirteitä, joita myös alan kirjallisuudessa on tuotu esille. Organisaatioon kohdistuvissa muutoksissa oli luotu kauhua ja paniikkia työntekijöille. Myös tiedottamisen puute ja vajaavaisuus nousi esille tuloksista. Johtajuuden näkyvyyttä kaivattiin. Lisäksi henkilöstöhallinnon osaamista kaivattiin.

”Meillä oli joitakin suuria muutoksia joitakin vuosia sitten ja sen johtaminen toi kauhua ja paniikkia ja pelkoa esim. irtisanomista. Siitä jäi osalle traumoja eli ei kovin johdettu muutosta. Asiaa koitettiin paikkailla jälkikäteen esim. psykologin luennolla...”

Kehittäminen ja itse organisaatioon liittyvät tavoitteet ja nähtiin lyhyt jänteisenä toimintana. Suunnitelmia oli olemassa, mutta suunnitelmiin liittyvä toiminta koettiin kaikkineensa ontuvaksi. Keskustelukulttuurin kehittämistä toivottiin työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Kuva 3. Kehitetään näitä. Kuvissa esiintyvät henkilöt esiintyvät Microsoftin luvalla (Microsoft, 2023).



9. Pohdinta ja Johtopäätökset

Työn terveellisyyteen sekä turvallisuuteen vaikutetaan eri sopimusten ja lainsäädännön avulla. Edellä mainitut asiat ohjaavat ja rakentavat eräänlaisen kehyksen, joiden sisälle yritys rakentaa ja muokkaa toimintaansa liittyvät lähtökohdat, mukaan lukien työhyvinvoinnin. Voidaankin todeta, että työhyvinvointi on muutakin kuin virkistyspäivät luonnossa, työnantajan tarjoamat tyky-setelit kerran vuodessa tai pikkujouluruoka vuoden päätteeksi hyvästä työstä. Työhyvinvointi tulisi nähdä laaja-alaisena hyvinkin ennakoivana toimintana, jolla on tavoite, tarkoitus ja jonka päämääränä on edistää psyykkistä, sosiaalista ja fyysistä hyvinvointia jokapäiväisissä toiminnoissa. Tärkeää olisi siis ymmärtää työhyvinvointiin

liittyvän kehittämisen lähtökohdat ja erityisesti se, että kehittäminen koskee kaikkia työyhteisössä toimivia jäseniä. (Merilä , 2021).

Vaikka kyselyyn vastannut vastaaja joukko oli pieni, vastaajat vastasivat avoimesti ja laajalaisesti kysymyksiin, mikä helpotti kyselyn tulosten analysointia. Toisen tutkijan osallistuminen seurakunnan henkisen huollon aamupäivän koulutukseen ja siellä diakoniatyöntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen kautta vahvistui se, että vaikka tutkittava joukko oli pieni samoja asioita, nousi esille kuin kyselyn vastauksista. Aikaisemmat tutkimukset diakoniatyöntekijöiden näkemyksiin diakoniatyöstä, antavat vahvistusta tutkimuksemme kyselyn tuloksille.

Diakoniabarometri toteutetaan diakoniatyössä kahden vuoden välein. Barometrin tarkoituksena on kartoittaa diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia ajankohtaisista ilmiöistä, suomalaisesta huono-osaisuudesta ja seurakuntien diakoniatyöstä. Barometreissa nousee toistuvasti esille diakoniatyön kuormittavuus ja esihenkilön tuen tärkeys muutosten keskellä. (Hammarén;Hietaniemi;Kainulainen;& Kalanti, 2022).

Kevalla on tällä hetkellä käynnissä kestävä työelämää- hanke, joka toteutetaan vuosina 2022–2024. Hankkeessa on tavoitteena vahvistaa julkisen alan työntekijöiden työkykyä ja kehittää työvälineitä työkykyjohtamisen tueksi. Evankelis-luterilainen kirkko kuuluu hankkeen piiriin ja ensisijaisesti kohdistuu diakoniatyöntekijöihin. Hankkeen tuloksista ei ole vielä saatavilla tietoa, koska hanke on keskeneräinen. Hanke on tärkeä ja ajankohtainen tutkimuksemme tuloksia ajatellen. (Keva, 2022).

Keva seuraa myös säännöllisesti Julkisen-alan työntekijöiden työhyvinvointia ja toteuttaa tutkimuksia joka toinen vuosi työhyvinvointiin liittyen. Vuonna 2022 tehty työhyvinvointia koskevan tutkimuksen mukaan kirkon alan vastaajista 44 prosenttia oli kokenut, että työhyvinvoinnin huomioimisessa on tapahtunut parannusta aikaisempaan. (Pekkarinen & M Pulkkinen, 2023). Kirkon alan työ oli koettu merkitykselliseksi ja tämä nousi tutkimuksemme kyselyssä myös selkeästi esille. Säännölliset tutkimukset ovat äärimmäisen tärkeitä, jotta

työhyvinvointia voidaan kehittää ja vähentää työnkuormittuneisuutta. Näillä toiminnoilla ehkäistään sairauslomia ja työkyky säilyy pidempään.

Ennen kysely toteuttamista testasimme kyselyn kahdeksalla eri ammattiryhmän työntekijällä. Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että samoja asioita nousi kyselyyn testaajien osalta esille, kuin kyselyn kohderyhmän vastanneiden osalta. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että olipa ammattiryhmä mikä tahansa, niin työnkuormittavuuteen, esihenkilön tukeen ja työhyvinvointiin liittyvät asiat koetaan samankaltaisina ja niihin toivotaan panostusta työntekijöiden osalta.

Kysely lähetettiin diakoniatyöntekijöiden liiton kautta diakoniatyöntekijöille. Yhtenä kanavana toimi Facebookin diakoniatyöntekijöille suunnattu ryhmä. Jälkikäteen saimme tiedon, että kysely ei ole tavoittanut kaikkia diakoniatyöntekijöitä alueella, joille kysely oli suunnattu. Tämä on voinut olla yksi selittävä syy siihen, että kyselyymme vastannut joukko oli pieni.

Tutkimukseen liittyvässä työssä, tulee tavoitteita ja siihen liittyvää toteutusta tarkastella lähtökohtaisesti eettisten näkökohtien määrittelemänä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2013) määrittää tieteellisen tutkimuksen toteutukseen liittyviä suosituksia, joiden mukaan tutkijoiden tulee toteuttaa ja työstää tekemäänsä tieteellistä tutkimusta eettisiä periaatteita noudattaen. Tieteellisen tutkimuksen ja siihen liittyvien asioiden tulee noudattaa hyvän tieteellisen käytännön tapoja, jotta tutkimukseen ja siihen liitetty kehittäminen on eettisesti hyväksyttävää. (Varantola;Launis;Helin;Spoof;& Jäppinen , 2013, s. 6).

Laadullista tutkimustyötä tarkasteltaessa, voidaan lähtökohtaisesti ajatella, että tutkimukseen kohdentuva eettisyys koskee kaikkia tutkimuksen vaiheita. Eettisyys ja siihen liittyvät osa-alueet voidaan jaotella jo aina tutkimuksen lähtötilanteesta, joka pitää sisällään itse tutkimusluvan ja tutkimustyöhön kohdentuvan aineiston keruu, mutta erityisesti kysymykseen miksi tutkimus tehdään? on hyvä löytyä vastaus. Tutkimustyön käytettävyys kuuluu myös osaltaan eettisyyteen, unohtamatta yhtenäistä tiedonsiirtoa mahdollisiin kysymyksiin liittyen, joita tutkimuksen edetessä voi esiintyä (Eskola, 2003, s. 52).

Tutkimukseen liittyvää eettisyyttä tarkastellaan lähtökohtaisesti tutkimustoiminnan jokaisessa vaiheessa. Tähän sisältyvät aineiston hankinta, käytetyt menetelmät, tutkimukseen liittyvä informointi, osallistujien anonymisoiminen, unohtamatta tuloksien esitystapaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 128-129).

Tutkimukseen sisältyvää tietoperustaa olemme pyrkineet hakemaan mahdollisimman laaja-alaisesti, luotettavista lähteistä, jotta tutkimuksemme johtopäätökset ja tulokset liittyvät käsiteltävään aiheeseen ja ovat näin perusteltuja. Lisäksi olemme huolehtineet, että kyselyyn liitettäviä vastauksia ei voida yhdistää missään muotoa vastaajiin eikä tunnistamista voida vastaajiin liittyen toteuttaa tutkimuksen missään vaiheissa, jolloin vastaukset kyselyyn liittyen ovat rehellisiä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja uskottavuutta lisää se, että tutkittavat tunnistavat eri tutkimusprosessien aikana omien kokemusten mahdolliset vaikutukset tutkimukseen (Puusa & Juuti, 2020, s. 179). Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan oma lähtökohta ja vaikutus voidaan myös nähdä osana tutkimuksen luotettavuuden lisäämisenä, jolloin on hyvä arvioida tutkijan roolia ja asemaa tutkimusta tehdessä. Tutkijoiden laaja-alainen ja pitkäaikainen työkokemus hoitotyössä erityisesti painottuen työelämään sekä kriisityöhön lisäävät asioiden käsittelyyn ja analysointiin luotettavaa näkökulmaa sekä helpottaa mm. laadukkaan teorian hankkimisessa. Aihevalinta on lähtöisin tutkijoiden halukkuudesta perehtyä aiheeseen enemmän mukaan lukien perehtyminen toisenlaiseen työtä tekevään ammattikuntaan.

Tutkimuksen eettisyyttä tarkasteltaessa aineistoon liittyvä analyysi tulee tehdä luotettavasti tieteellisiä toimintatapoja noudattaen sekä saatua aineistoa tulee käsitellä kokonaisuudessaan. Voimme luokitella aineistosta saatuja asioita, mutta todellisuudessa tämä ei ole sama asia kuin analysoisi aineistoa. Vaikka aineisto olisikin sama, voivat eri tutkijat saada hyvinkin erilaisia näkökulmia ja lopputuloksia asiaan liittyen. Voidaan todeta, että tutkimusaineiston analyysiin sisältyy aina tietynlaisia ongelmia (Lichtman, 2014,

s. 61) ja tutkimuksessa tutkijan valinnoilla ja tulkinnoilla on lähtökohtaisesti suuri merkitys aineistoa käsitellessä. (Kylmä , 2008, ss. 109-120).

Vaikka tutkijoiden ja tutkimuksen kohteena olevilla ihmisillä on jossain määrin yhteinen kokemusmaailma asia sisältöön nähden, on heillä kuitenkin erilliset käsitykset ja näkemykset sekä tuntemukset asiaan liittyen. Tämä myös huomioidaan aineiston analysoinnissa, jotta tutkijoiden omat käsitykset ja tulkinnat eivät tekisi vääryyttä tutkittavana olevien ihmisten käsityksille ja näkemyksille. Tämän vuoksi pyrimme tutkimusta tehdessä pysymään mahdollisimman puolueettomana ja tuottamaan loppukohtaisesti tutkijoista riippumatonta tietoa, sillä yleisesti tutkimukseen sisältyvä objektiivisuus nähdään tutkimuksen tekemisen lähtökohtana (Lichtman, 2014, s. 9).

Lisäksi tutkijoilla ja tutkittavana olevilla henkilöillä ei ole ollut aikaisemmin minkäänlaista yhteistyötä myöskään keskenään, jolloin sen ei voida katsoa vaikuttavan saatuihin tuloksiin, mikä lisää luotettavuutta tutkimuksesta saatuihin tuloksiin.

Tutkimuksemme tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tutkimustyöhön sisältyvän tutkimusaiheen koimme mielenkiintoiseksi sekä ajankohtaisesti tärkeäksi. Tätä tutkimusta on tehnyt kaksi tutkijaa, jonka takia tutkimukseen liittyvää aineistoa on käsitelty itsenäisesti tutkija kohtaisesti. Myös tutkimuksesta saadun aineiston pohjalta analyysi on tehty aluksi erillään ja lopuksi aineisto on yhdistetty tutkijoiden johdosta. Edellä mainitun prosessin kautta olemme lisänneet tutkimukseen sisältyvää reliabiliutta tutkimukseen liitettävien tulosten yhdistämisen ja yhtenäistämisen muodossa.

Olemme myös miettineet tutkimuksen tekemistä tämän prosessin aikana lähtökohtaisesti. Toisin sanoen mitä tekisimme mahdollisesti uudelleen ja eri lailla toteutuksen suhteen. Kyselyä emme lähtisi muokkaamaan, koska mielestämme kyselypohja on hyvä ja tarkoituksen mukainen. Lähtökohtaisesti muutokset oletettavasti kohdistuisivat toimintatapaan ja tutkimukseen liittyvään asian tiedottamiseen. Tiedottamisen hyödyntämisessä esimerkiksi digitalisaation avulla ja osallistamalla työyhteisön

viikkopalaveriin, jossa tutkimuksen tavoitteita ja lähtökohtia voisi avata enemmän tutkimukseen osallistujille.

Työympäristöt ja työhön liittyvät tehtävät muuttuvat ja haastavat sen kautta työyhteisöjä ja työntekijöiden jaksamista. Työhyvinvointiin liittyvä käsite on vaikeasti määriteltävä ja siihen sisällytetään monia eri tekijöitä mukaan lukien työntekijän henkilökohtainen elämä ja sen vaikutukset työelämään. (Suonsivu, 2014. , s. 43). Työyhteisöjen työhyvinvointia seurataan lähtökohtaisesti erilaisten työhyvinvointikyselyiden avulla säännöllisin väliajoin. Kyselyiden tavoitteena on hyödynnettävyys ja pyrkimys reagoida auttaen tai vähentämällä mahdollisia ongelmia, joita kyselyiden avulla tuodaan työnantajalle tietoon työyhteisön sen hetkisestä tilasta. Edellä mainitun kyselyn lisäksi sairauspoissaoloihin liittyvien kustannusten seuraaminen on osa hyvinvointiin liittyvän asian seuraamista.

Suurin osa vapaa-ajalla kuin myös työelämässä olevat ovat vastanneet jonkinlaiseen kyselyyn, mitkä ovat hyvin erilaisia rakenteeltaan. Tutkimustyömme alkuvaiheessa mietimme myös mahdollista haastattelua ja sen tekemistä tutkimukseen liittyen, mutta koimme ja osittain toivoimme, että kyselytutkimuksen avulla voisimme saada enemmän vastauksia.

Kyselyä alkuvaiheessa suunnitellessa ja tehdessä oli päällimmäisenä ajatuksena se, että saammeko vastauksia riittävästi. Koska tutkimukseen liittyvä aihepiiri ja siihen sisältyvä sisältö on tuttua entuudestaan omaan työhömmä sisältyen, huomasimme kyselyä tehdessämme ajatuksien kääntyvän siihen, että pohdimme enemmän sitä, tulevatko mahdolliset vastaukset olemaan niin riittäviä, että voimme hyödyntää niitä tulevassa työssämme. Tässä kohtaa itse vastauksien määrä ja siihen liittyvät mietinnät olivat jääneet taka-alalle.

Kyselylomaketta tehdessä mietimme myös kaikkienensa tutkijuuteen liittyvää rooliamme sekä sitä olisimmeko mahdollisesti voineet tehdä esim. yhteistyötä tutkittavan kohteen työterveyshuollon kanssa, olisiko esim. työterveyshuollon kautta lähetetty kyselylomake mahdollisesti lisännyt enemmän vastauksien saatavuutta, olisiko kyselyyn liittyvä

vastaaminen nähty vastaajan näkökulmasta arvokkaampana, kuin oppilaitoksen opiskelijan roolissa tehty kysely?

Kyselytutkimusta pidetään hyvänä tapana kerätä ja tarkastella tietoa, kun tutkimuksen kohteena on ihminen ja kun halutaan tietoa mielipiteistä, arvoista ja asenteista. Aihepiiriä ja tutkimusjoukkoa miettiessämme mietimme myös oman alan asiantuntijoiden kartoittamista, mutta halusimme tutkia jotain uutta, sillä koimme että omaan työhön sisältyviä kuormitustekijöitä sekä hyvinvointia on kartoitettu runsaasti niin tutkimuksien kuin oman työnantajan edustajien kautta erinäisillä kyselyillä.

Kuten alussa totesimme, uskomme että suurin osa vapaa-ajalla kuin myös työelämässä olevat ovat vastanneet jonkinlaiseen kyselyyn, koska kyselyiden määrä on teknologian kautta mahdollistanut sen, että kyselyitä on helppo laatia ja lähettää eteenpäin. Tämä voi osaltaan myös näyttäytyä siten, että eräänlaista vastaamiseen liittyvää väsymystä on vaikka kyselylomake olisi minimoitu hyvinkin tiiviiksi ja toimivuuden osalta testattu hyvinkin useaan kertaan.

Tutkimuksemme kautta onnistuimme saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiimme “Minkälaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on psykososiaalisista kuormitustekijöistä ja niiden vaikutuksista diakoniatyöntekijän työssäjaksamiseen?”, “Minkälaisia kokemuksia diakoniatyöntekijöillä on esihenkilön roolista työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemisen ja ylläpitämisen kannalta?”, “Miten diakoniatyöntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tulisi kehittää jatkossa?”

Tutkimus tuloksiin liittyen voimme todeta, että esihenkilön rooli on monimutkainen ja hyvin seurannassa työntekijä tasolla erityisesti esihenkilön toimintaan liittyen. Olemme työssämme todenneet ja myös kirjallisuudessa on nähtävissä se, ettei esihenkilöksi synnytä vaan hyväksi esihenkilöksi tuleminen on jatkuvaa kasvua sekä ammatillista kehittymistä, joka tapahtuu vuosien saatossa. Täytyy kuitenkin muistaa, että vaikka henkilöllä olisi halua toimia esihenkilön roolissa kaikilla ei siihen ole siihen kykyä.

Työntekijöiden on tärkeä tiedostaa, että ihmisten johtamisen haasteena on se, ettei ihmisten ajatuksia pystytä lukemaan. Tässä korostuu erityisesti, se että vuorovaikutuksen tulee olla avointa ja molempien niin työntekijän kuin esihenkilön tulee pystyä ottamaan kritiikkiä vastaan ja sitä kautta kehittämään omaa toimintaansa. Työyhteisö tasolla on tärkeää, että työntekijä ymmärtää, että työryhmä koostuu erilaisista ihmisistä ja jokainen vaikuttaa omalla käyttäytymisellään työyhteisön ilmapiiriin. Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä auttaa merkittävästi työhyvinvoinnin edistämässä. Voidaankin todeta, että toimivassa työympäristössä tarvitaan yhteiset suuntaviivat, selkeät tavoitteet, jotka ohjaavat toimintaa eteenpäin, mutta myös paljon hyväksyntää, unohtamatta itsetutkiskelua sekä kehittämistä.

Työn lopputuloksena voimme todeta, että työhyvinvointi ja siihen liitettävä psykososiaalinen kuormittuminen ovat asioita, joita on tutkittu runsaasti ja lähes viikoittain näemme myös median välityksellä aiheeseen liittyviä asioita. Vaikka asiaa on paljon tutkittu, herää edelleen kysymys: missä on lankakerän pää, josta löytyy ratkaisu työhyvinvointiin liittyen? Missä ovat ne keinot, joita voidaan selkeästi ja toimivin ratkaisuin hyödyntää, jotta asiat eivät olisi niin huonosti kuin ne näyttävät työhyvinvoinnin ja psykososiaalisen kuormittumisen osalta. Onko juurisyy sittenkään ainoastaan työnantajan suunnalla, esihenkilö toiminnassa vai voisimmeko me työntekijän roolissa tehdä enemmän itsestä lähteviä toimintoja, joiden avulla voisimme lisätä työyhteisöön enemmän innostusta ja työniloa?

Kuva 4. Mietintöjä mahdollisista kehityksen kohteista. Kuvassa esiintyvä henkilö esiintyy Microsoftin luvalla (Microsoft, 2023).



Emme voi sanoa suoranaisesti sanoa, mitä tulisi kehittää tai mihin puuttua se vaatisi pitkäjänteistä tutkimista ja kehittämistä pidemmältä aikajaksolta, unohtamatta seuranta ja mahdollisten vaikutusten arviointia. Olettamus on myös, että kehittämiseen liittyvät asiat ovat tiedossa organisaatio tasolla kaikkineensa. Tutkimuksen aineiston pohjalta nousseita asioita, joita olisi hyvä panostaa ja sen myötä kehittää olemme kuvanneet yllä olevaan kuvaan.

Organisaation strategian, vision ja arvojen jalkauttaminen työntekijä tasolle olisi lähtökohtaisesti tärkeää, koska usein työn muotoihin ja perustehtävään liittyvät toiminnot voivat vaatia hienosäätöä tai sanotaanko selvennystä, jotta organisaatio on toimiva. Yleisesti työolosuhteiden arviointiin ja panostamiseen olisi hyvä panostaa esimerkiksi yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä on lähtökohtaisesti hyvä kartoittaa esimerkiksi kohdennetulla työpaikkaselvityksellä. Tällöin myös mahdolliset

seurannat tulevat useammin toteutumaan, mikäli seurattavaa havaitaan olevan.

Diakoniatyöntekijät kuuluvat kirkon virka- ja työehtosopimukseen, joka pitää sisällään muun muassa työajatonta työtä tekevien ryhmän eli heihin ei sovelleta työaikalakia. Pohdimme, miten työnantaja on turvannut näiden työntekijöiden jaksamisen, koska tämän asian suhteen on helposti nähtävissä vaara työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta.

Työntekijään katseen kohdistaminen, itseohjautuvuus on päivän sana, mutta onko työntekijän itseohjautuvuus jo ääri rajoilla nykypäivän vauhdikkaiden muutosten keskellä? miten huolehditaan ja tuetaan työntekijää työn muutoksissa? Edellä mainittuihin asioihin on hyvä panostaa pitkän linjan suunnittelulla. Mitä on hyvä ja paha johtaminen, hallitsemmeko ristiriitoja, mitkä ovat johtajan tietoisuustaidot? Työtä tehdään yhdessä ja tämän vuoksi ammatillinen käytös ikään ja sukupolveen katsomatta on tärkeää, koska ammatillisuus ja siihen liitettävät asiat vaikuttavat osaltaan yrityksen menestykseen. Esihenkilötyöhön, varhaisen välittämiseen on runsaasti olemassa koulutuksia. Vakuutusyhtiöiden tarjoamia palveluita on myös hyvä hyödyntää ja kartoittaa uuden oppimiseen liittyen. Vakuutusyhtiöiden käyttö nähdään usein hyvin minimaalisena lähinnä menoeränä, eikä tämän vuoksi osata välttämättä hyödyntää jo olevassa olevia asiantuntija palveluita.

”Tee kaikki hyvä minkä voit, kaikin keinoin mitä voit, kaikilla tavoilla, joilla voit, kaikissa paikoissa, joissa voit, kaikille niille, joille voit, niin kauan kuin ikinä voit”

~John Wesley~

10. Lainatut lähteet

- Airila , A.;& Schaupp, M. (2020). *Tietoa työkyvystä*. Varma. Noudettu osoitteesta <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tyokyky-ja-tyon-murros-2020.pdf>
- Alahuhta, M. (2015). *Kirkas suunta ja ihmisten voima*. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Elisa. (1. 10 2015). *Yrityksille*. Noudettu osoitteesta <https://yrityksille.elisa.fi/ideat/john-c-maxwell-maailma-on-taynna-johtajia-joita-alaiset-vihaavat/>
- Erikson, P.;& Koistinen, K. (2005). *Monenlainen Tapaustutkimus*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Haettu 31. 8 2023 osoitteesta https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/152279/Monenlainen_tapaustutkimus.pdf
- Eskola , J.;& Suoranta , J. (1999). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Eskola. (2003). *Tutkijan monet valinnat*. Kuopio: Kuopion University Press.
- Eskola, J.;& Suoranta, J. (2022). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Finlex. (23. 8 2002). *Työturvallisuuslaki*. Haettu 31. 8 2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Finlex. (23. 8 2022). *Lainsäädäntö*. Noudettu osoitteesta Työturvallisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Finlex. (2023). *Kirkkojärjestys*. Haettu 25. 2 2023 osoitteesta <https://www.Finlex.fi>
- Finlex. (3. 10 2023). *Kirkkolaki*. Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1993/19931054#O2L6P32>
- Forastieri, V. (2016). *Psychosocial risks, stress and violence in the world of work.Preventio of psychosocial risks and work-related stress*. Geneva: International Journal of Labour Research. Haettu 17. 9 2023 osoitteesta https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_551796.pdf

- Hammarén, S.;Hietaniemi, M.;Kainulainen, S.;& Kalanti, M. (2022). *Diakoniabarometri 2022. Muuttuva ja muuttava diakonia*. Helsinki: Kirkon tutkimus ja koulutus. Noudettu osoitteesta <https://julkaisut.evl.fi/main/thumbnailview/qsr=barometri>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. Helsinki: Edita.
- Henkilöstötilasto*. (2023). Haettu 5. 11 2023 osoitteesta <https://www.kirkontilastot.fi>
- Huhanantti, S. (2022). *Diakonia. Nyt*. Teoksessa V. & Wallenius. Helsinki: KIRJAPAJA.
- Hämäläinen , P. (2015). *Johda mielelläsi. Sisäisen voiman työkalupakki esimiehille ja valmentajille*. Helsingissä: Auditorium kustannusosakeyhtiö.
- Kalliomäki, H.;Karppi, I.;& Mäntylä, N. (2023). *Julkinen toiminta murroksessa. Tampereen ja Vaasan yliopistojen hallintotieteiden valintakoeteos 2023*. Vaasan yliopisto. Haettu 8. 9 2023
- Kananen, J. (2012). *Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen , P.;& Vehviläinen-Julkunen, K. (2009). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Keva. (2022). *Kestävää työelämää- hanke*. Noudettu osoitteesta <https://www.keva.fi/tama-on-keva/kestavaa-tyoelamaa--hanke/>
- Kiviniemi, K. (2015). *Laadullinen tutkimus prosessina. Toim. Raini Valli ja Juhani Aaltola*. Juva: Bookwell.
- Kohtalokangas, K.;Koskitalo , I.;& Vanhala, A. (2021). *Digiajan työhyvinvoinnin käsikirja*. Rovaniemi: Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.
- Kuusimäki, K. (2023). *Tietoa diakoniasta*. Haettu 09. 09 2023 osoitteesta <https://www.evl.fi>
- Kylmä , J. (2008). *Näkökohtia tutkimusetiikasta laadullisessa terveystutkimuksessa*. Kuopio: Hoitotieteen laitos.
- Laine, P.;Lähdemäki-Pekkinen, J.;& Dufva, M. (2019). *Tulevaisuus barometri*. Helsinki: Sitra. Noudettu osoitteesta <https://www.sitra.fi/app/uploads/2019/02/sitraselvityksiataulevaisuusbarometriverskoon.pdf>

- Lichtman, M. (2014). *Qualitative Research in Education*. USA: SAGE Publications, Inc. Haettu 17. 9 2023 osoitteesta <https://methods.sagepub.com/book/qualitative-research-for-the-social-sciences>
- Luukkala, J. (2011). *Jaksaa, jaksaa, jaksaa*. Hämeenlinna: PROTammi. Kariston Kirjapaino Oy.
- Mannermaa. (2022). *Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja*. Helsinki: Alma Talent.
- Maxwell, J. C. (2008). *Johtajuus*. Hämeenlinna: Päivä Oy.
- Maxwell, J. C. (2014). *Good leaders ask great questions*. New York: Hachette Book Group.
- Mellor, N. (2017). *Psychosocial risks and work-related stress: risk assessment*. Health & Safety Laboratory, UK. Haettu 4. 11 2023 osoitteesta <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-work-related-stress-risk-assessment>
- Merilä, J. (18. 1 2021). Systemaattisuutta työhyvinvoinnin johtamiseen. *Talentia-Lehti*. Noudettu osoitteesta <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/systemaattisuutta-tyohyvinvoinnin-johtamiseen/>
- Metsämuuronen, J. (2008). *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Jyväskylä: International Methelp Oy.
- Microsoft. (2023). *Microsoft tekijänoikeudet*. Haettu 10. 11 2023 osoitteesta <https://www.microsoft.com/en-us/legal/intellectualproperty/copyright/permissions?rtc=1>
- Moilanen, S. (1. 6 2023). *Työturvallisuuskeskus*. Noudettu osoitteesta Työturvallisuus: <https://ttk.fi/2023/06/01/tyoturvallisuuslaki-tasmentyi-tyonantajan-velvoitteet-tarkentuivat/>
- Paasikangas, J. (2023). *Orion Pharman lehti hoitoalan ammattilaisille, (1), 7-8*.
- Pekkarinen, L.; & M Pulkkinen, J. (2023). *Julkisen alan työhyvinvointi*. Helsinki: Keva. Haettu 2023 osoitteesta https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf
- Peterson, P.;Olsson, B.;Lundström, T.;Johansson, O.;Broman, M.;Blucher, D.;& Alsterman, H. (2018). *Lean. Muuta poikkeamat menestykseksi!* Latvia: Part Media.

- Puolustusministeriö. (2007). *Puolustusministeriön turvallisuustoiminnan strategia*. Helsinki: Kirjapaino Keili Oy. Noudettu osoitteesta <https://www.defmin.fi/files/1093/turvallisuustoiminta-strategia.pdf>
- Puusa, A.;& Juuti, P. (2020). *Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon?* Tallinna: Gaudeamus.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (16. 2 2023). *Valtioneuvosto*. Noudettu osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyonantajan-tyoturvallisuusvelvoitteita-tarkennetaan>
- Starck, J.;Kalliokoski, P.;Kangas, J.;Pääkkönen, R.;Rantanen, S.;Riihimäki, V.;& Karhula, A.-L. (2008). *Työhygieniä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- STM. (2023). *Sosiaali ja terveysministeriö* . Noudettu osoitteesta Työhyvinvointi: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2014.). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. painettu EU:ssa: Unipress. 2. painos.
- Tampereen Yliopisto. (2022). *Johtaminen & Työhyvinvointi*. Haettu 16. 9 2023 osoitteesta <https://sites.tuni.fi/kehitystyohyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>
- Tuomi, J.;& Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tuovinen, U.;& Luoma, T. (31. 5 2023). *Kirkon säädöskokoelma*. Haettu 5. 11 2023 osoitteesta <https://evl.fi>
- työmarkkinalaitos, K. (2023). *KirVESTES*. Haettu 5. 11 2023 osoitteesta kirkon virka- ja työehtosopimus: <https://www.dtl.fi/media/kirvestes-2023-2025.pdf>
- Työsuojelu. (2010). *Työsuojeluhallinto*. Haettu 2. 9 2023 osoitteesta Työturvallisuusjohtaminen, Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 35: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/turvallisuusjohtaminen>
- Työsuojelu. (1. 10 2022). *Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät?* Haettu 31. 1 2023 osoitteesta Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työturvallisuuskeskus. (2020). *Työsuojellu ja työhyvinvointi asiantuntija ja toimistotyössä. 2. uudistettu painos*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Haettu 1. 9 2023 osoitteesta

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Tyosuojelu-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-ja-toimistotyossa.pdf>

Uronen, L. (2022). *Psykososiaalisten kuormitustekijöiden kirjaaminen työterveyshuollon terveystarkastuksissa*. Turku: Painosalama.

Uronen, L. (2022). *Psykososiaalisten riskitekijöiden kirjaaminen työterveyshuollon tarkastuksissa*. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Painosalama. Haettu 17. 9 2022 osoitteesta

<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/154542/AnnalesD1648Uronen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varantola, K.;Launis, V.;Helin, M.;Spoof, S.-K.;& Jäppinen , S. (1. 3 2013). *Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Haettu 28. 9 2023 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Virtanen , P.;& Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä*. Helsinki: Tietosanoma.

Liite 1. Saatekirje

Arvoisa tutkimukseen osallistuja. Opiskelemme ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Hämeenlinnan ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutusta diakoniatyötä tekevien työntekijöiden työssä jaksamiseen liittyen sekä esihenkilöiden roolia työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukena. Tutkimuskohteeksi olemme valinneet Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen seurankunta-alueella työskentelevät diakoniatyöntekijät. Tutkimuksemme tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla diakoniatyötä voidaan kehittää.

Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä Diakoniatyöntekijöiden liitto ry:n kanssa ja tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää työelämän kehittämisessä. Opinnäytetyön aineisto kerätään sähköisen kyselyn avulla, johon kutsumme Sinut osallistumaan tämän saatekirjeen muodossa. Kysely toteutetaan Webropol-kyselynä, johon osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja luottamuksellista, mutta tutkimuksemme kannalta toivottavaa. Tutkimukseen liittyvä aineisto kerätään ja käsitellään ainoastaan tätä tutkimusta varten ja kerätty aineisto tullaan hävittämään tutkimuksen valmistumisen jälkeen. Vastaamalla kyselyyn annatte samalla suostumuksenne osallistua tutkimukseen. Kysely on avoinna 31.8.2023 asti. Valmis opinnäytetyö tullaan toimittamaan Diakoniatyöntekijöiden liitto ry:lle. Se on myös luettavissa osoitteessa www.theseus.fi. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 20–30 minuuttia. Linkki kyselyyn: <https://link.webropolsurveys.com/S/5BB0DAE9AE74CD3A>

Mikäli Sinulla on tutkimukseen tai kyselyyn liittyviä kysymyksiä, vastaamme mielellämme. Yhteistyöstä etukäteen kiittäen, Päivi Hekkala, psykiatrinen sairaanhoitaja, kriisityön tiimivastaava, Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja kriisipäivystys. Sähköpostiosoite: paivi.hekkala@student.hamk.fi Aija Korpikoski, työterveyshoitaja, Lääkärikeskus Pihlajalinna Oy, Lappi. Sähköpostiosoite: aija.korpikoski@student.hamk.fi

