



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PAULIINA HEPPE

Henkinen työhyvinvointi

LIIKETALOUS
2024

Tiivistelmä

Tekijä(t): Heppe, Pauliina
Julkaisun laji: Opinnäytetyö, AMK
Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Päivämäärä: 5/2024
Sivumäärä: 32
Julkaisun kieli: Suomi
Julkaisun nimi: Henkinen työhyvinvointi

Opinnäytetyössä keskityttiin työntekijöiden henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Henkistä työhyvinvointia edistää työnantaja sekä työntekijän itse. Tutkimuksessa perehdyttiin tarkemmin siihen, miten sitä voi edistää ja mitkä asiat edistämiseen vaikuttavat.

Tutkimustavoitteena oli saada tietää, mitkä asiat vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin, millä asioilla sitä voidaan edistää ja millaisilla asioilla negatiivisia tunteita voidaan ehkäistä. Henkisen työhyvinvoinnin ylläpitäminen oli myös tärkeässä osassa tutkimusta.

Opinnäyte tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää haastattelemalla. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän, joiden ikä sijoittui 21–26 vuosien välille. Haastattelut pidettiin kasvotusten tai puhelimen avulla. Haastattelukysymykset tehtiin tutkimusongelmien perusteella. Haastatteluilla saatiin paljon erilaisia vastauksia henkisestä työhyvinvoinnista, ja niiden avulla saatiin hyvät johtopäätökset.

Tutkimuksen avulla saatiin selville, että tärkeimpinä henkisen työhyvinvoinnin vaikutuksina ovat, työnantaja, työyhteisö, työviihtyvyys sekä yksilön vaikutukset. Työnantajan vaikutus on suurin työntekijän työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. Työnantajan tulee kohdella työntekijöitä tasavertaisina, sekä pitää huolen heidän jaksamisestaan.

Avainsanat:

hyvinvointi, henkinen työ, työn hallinta, työrauha, työhyvinvoinnin edistäminen

Abstract

Author(s): Heppe, Pauliina

Type of Publication: Bachelor's thesis

Degree programme: Bachelor of Business Administration

Date: 5/2024

Number of pages: 32

Language of publication: Finnish

Title of publication: Well-being in the workplace

The thesis focused on the factors affecting the mental well-being of employees. Mental well-being at work is promoted by the employer and the employee. The study looked in more detail at how it can be promoted and the issues that influence its promotion.

The aim of the research was to find out what influences mental well-being at work, what can be done to promote it and what can be done to prevent negative feelings. Maintaining mental well-being at work was also an important part of the research.

The study used a qualitative research method with interviews. There were seven interviewees in total, ranging in age from 21 to 26 years. The interviews were conducted face-to-face or by telephone. The questions were based on the research problems. The interviews yielded a wide range of responses on mental well-being at work and led to good conclusions.

The study revealed that the main influences on mental well-being at work are the employer, the work community, job satisfaction and the individual's influence. The employer has the greatest impact on employee well-being and its promotion. The employer must treat employees as equals and take care of their well-being.

Keywords:

well-being, mental work, work management, working peace, well-being at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS	6
	2.1 Tarkoitus ja tavoitteet	6
	2.2 Viitekehys	7
3	TYÖHYVINVOINTI	8
	3.1 Vaikuttavat tekijät henkisessä työhyvinvoinnissa	9
	3.2 Vaikuttavien tekijöiden tarkastelu	10
4	TYÖN MERKITYS	12
	4.1 Yksilön resurssit	12
	4.2 Työyksinäisyys	13
	4.3 Merkitys johdon näkökulmasta	14
5	TYÖYMPÄRISTÖN VAIKUTUKSET	16
	5.1 Työyhteisö	16
	5.2 Työryhmän johtaminen	18
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
	6.1 Tutkimusmenetelmät	21
	6.2 Toteutus	21
	6.3 Reliabiliteetti, validiteetti, ja eettisyys.....	22
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9	POHDINTA	30
	LÄHTEET	33
	LIITE 1	36

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä käsitellään henkistä työhyvinvointia työntekijöiden kannalta. Tarkoituksena on saada tietää, mitkä asiat vaikuttavat negatiivisesti ja positiivisesti henkisessä työhyvinvoinnissa. Näiden perusteella tavoitteena on luoda mahdollisia keinoja henkisen työhyvinvoinnin edistämiseen. Työllä ei ole erillistä toimeksiantajaa.

Valitsin tämän aiheen omien kokemusten perusteella, sekä mielenkiinnon vuoksi. Koulussa mielestäni yksi kiinnostavimmista kursseista oli HR-puoli ja täten kiinnostuin eniten työhyvinvoinnista. Tradenomin tutkinnolla on mahdollisuus työllistyä työtehtäviin, joissa työhyvinvointia edistetään. Tutkinnolla on mahdollisuus päästä erilaisiin HR-alan tehtäviin ja näissä paikoissa työhyvinvoinnin osaaminen on eduksi. Liiketalouden perusopinnoissa käydään henkilöstökursseja, joissa käydään tarkemmin työhyvinvoinnin perusteita läpi. Työkokemusta minulla on takana jo jonkin verran useista eri paikoista. Olen huomannut monessa eri yrityksessä, että henkisestä työhyvinvoinnista ei puhuta tarpeeksi. Usein siitä puhutaan vain työhyvinvoinnin kokonaisuutena, mutta kertakaun henkisestä työhyvinvoinnista ei ole erikseen ollut puhetta. Tämän takia rajaan aihetta myös sen verran, että tämä tutkimus käsittelee ainoastaan henkisen työhyvinvoinnin puolta.

Työntekijän olisi hyvä tietää, mitkä asiat vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin ja millä eri tavoilla sitä voidaan tulevaisuudessa edistää. Esihenkilön näkökulmasta tulisi tietää, miten työpaikalla voidaan vaikuttaa työntekijän henkiseen mielentilaan ja mitkä asiat verottavat sitä. Erilaisilla keinoilla työpaikka voi vaikuttaa työntekijään henkiseen työhyvinvointiin, tärkein vaikuttaja työntekijän mielentilaan on työnantaja, sekä työyhteisö.

2 TYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA VIITEKEHYS

2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

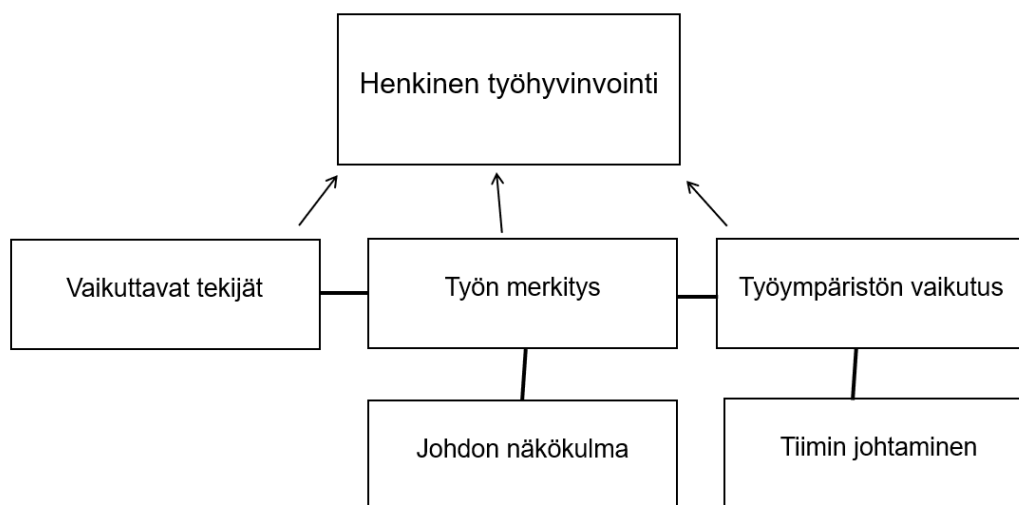
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa mitkä asiat vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin, miten me voidaan itse yksilöinä siihen vaikuttaa sekä millä tavoin esihenkilöt ja työyhteisö voi vaikuttaa siihen. Henkinen työhyvinvointi on kaikkien työssäkäyvien henkilöiden yksi tärkeimmistä asioista, johon tulee kiinnittää huomiota, etenkin etä- ja hybriditöiden lisääntyessä.

Opinnäytetyön tavoitteena on antaa työntekijöille lisää tietoa siitä, miten he voivat edistää omilla tekemisillään henkistä työhyvinvointiansa riippumatta työpaikasta. Työyhteisön merkitys henkisessä työhyvinvoinnissa on suuri, jonka vuoksi tavoitteena on myös löytää vastauksia siihen, miten työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin. Tavoitteena on saada myös selville mitkä asiat vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin negatiivisella tavalla, jotta niitä voidaan ennaltaehkäistä työpaikalla, sekä työn ulkopuolella.

Keskeisimmät ongelmakysymykset, mihin haetaan vastauksia:

- Mitkä asiat vaikuttavat henkiseen työhyvinvointiin?
- Miten yksilöinä voimme vaikuttaa niihin?
- Miten voimme organisaatiossa yhdessä vaikuttaa niihin?
- Millä tavoin negatiivisia tuntemuksia voidaan ennaltaehkäistä?

2.2 Viitekehys



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys, Pauliina Heppe

Viitekehyksessä näkyy tärkeimmät asiat, joita opinnäytetyössä käsitellään. Asiat ovat keskeisimpiä henkisessä työhyvinvoinnissa. Teorian ja tutkimuksen avulla saadaan tutkimuskysymyksiin vastauksia, joiden tavoitteena on edesauttaa henkistä hyvinvointia.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän psyykkistä sekä fyysistä hyvinvointia. Työhyvinvointi koostuu työntekijän omista voimavaroista, työn asettamista vaatimuksista sekä työntekijän kehon ja oman mielen sopivuudesta tehtävään työhön. Kyseisillä asioilla on suuri merkitys työntekijän työmotivaatioon sekä työn laatuun. Omaa kehoa ja mieltä on hyvä kuunnella, koska sillä on suuriakin vaikutuksia töissä. Ongelmien ilmaantuessa tulee hakeutua mahdolliseen hoitoon. Tämän vuoksi niiden ennaltaehkäisy on erityisen tärkeää yksilölle sekä koko työorganisaatiolle. (Työterveyslaitos.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa monet asiat. Erityisen tärkeät vaikuttajat ovat työyhteisö, -ympäristö sekä mahdolliset kehittämistoimet. Työterveyslaitoksen esittämiä kehittämistoimia voi olla toimintatapojen muuttaminen ja päätöksien tekeminen. Kuormittaviin tekijöihin tulee reagoida nopeasti, jotta ne eivät toisi pysyviä vaikutuksia työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos.)

Klemelän mukaan kuormittavien tekijöiden ennaltaehkäisy on työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää. Heti alussa pitäisi nimetä kuormittavat tekijät, jotta niihin vaikuttaminen on helpompaa. Jos tekijä on sellainen mihin ei voida vaikuttaa, niin pitää siihen pyrkiä silti keksimään keino tai keinoja sekä mahdollisia toimenpiteitä, jotta tekijästä ei tulisi vaikutuksia. (Klemelä, 2006, s. 22.)

Voimavarojen tukeminen sekä yksilönä että yhteisössä tuo positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Asioiden ääneen puhuminen koetaan tärkeäksi, jotta työntekijä saa kokemuksen siitä, että häntä kuullaan. On myös tärkeä tietää, mitkä asiat kuuluvat työntekijän harteille sekä hänen työnkuvaansa ja mitkä eivät. Monesti työntekijälle kertyy omien töiden viereen joitain muita töitä, jotka eivät kuulu määrättyyn työnkuvaan. Työntekijä saattaa kokea itsensä riittämättömäksi, kun aika tai osaaminen ei riitä ylimääräisiin työtehtäviin. (Klemelä, 2006, s. 22.)

3.1 Vaikuttavat tekijät henkisessä työhyvinvoinnissa

Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on esimerkiksi työyhteisö, johto, työnkuva ja se onko työ hybridi- tai etätötä. Lisäksi siihen vaikuttavat työntekijän asenne ja elämäntavat sekä työn ulkopuolinen elämä. Näihin tekijöihin puuttumalla yksilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa sekä sen edistämiseen. Työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden tunnistamisella on iso merkitys työhyvinvoinnin edistämiseen. Kun tiedetään vaikuttavat tekijät, niitä on myös helpompi kehittää. (Sinisammal ym., 2011, s. 32.)

Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa suuresti yksilön omat arvot, motivaatio ja työasenne. Merkityksellisyyden ja kuulluksi tulemisen tunne vahvistaa työntekijän työmotivaatiota. Niiden ylläpitämisen tulisi olla jokapäiväistä, jotta mielenkiinto työhön saadaan pysymään. Mielenkiinto voi omalta osaltaan ehkäistä mahdollisia työperäisiä sairauksia. Erialaisten motivaattorien avulla voidaan edesauttaa työntekijää saamaan parempia tuloksia. Yrityksen investointi työmotivaatioon maksaa itsensä takaisin parempien työtuloksien muodossa. (Lehto & Viitala, 2016, s. 119.)

Yksilön arvoilla on merkitystä työpaikassa. Arvot määrittelevät, mitä työntekijä on valmis antamaan itsestään työlle sekä mitä hän on valmis tekemään työn puolesta. Työpaikan ja yksilön arvojen yhteensopimattomuus voi aiheuttaa ongelmia työssä. Jos työntekijä arvostaa korkealle vihreitä arvoja, mutta työpaikka ei panosta ollenkaan esimerkiksi kierrätykseen, voi työntekijälle herätä negatiivisia ja närkästyneitä ajatuksia työpaikkaa kohtaan, milloin työmotivaatio laskee. (Lehtonen, 2009, s. 4–8.)

Yhteensopivista arvoista koituu hyötyjä kummallekin osapuolelle. Arvojen säätely työyhteisössä on tärkeää, ja niihin mukautuminen on yksilökohtaista. Eri-laiset työnkuvien muutokset voivat koskettaa työntekijän arvoja eritavoin esimerkiksi ylennyksen saaminen voi olla sellaisesta työntekijästä kiusallista, joka arvostaa enemmän vapautta ja vapaa-aikaa ja vähemmän vastuuta. Jos uu-

den työkuvan arvot eivät täsmää yksilön arvoihin, niin saattaa työntekijä kieläytyä työstään tai pyytää siirtoa johonkin muuhun tehtävään. (Lehtonen, 2009, s. 4–8.)

Arvoilla on myös suuri vaikutus työyhteisön ilmapiiriin ja sen edistämiseen. Keskon K-Marketit ovat nimetty muutama vuosi sitten kiusaamisvapaaksi vyöhykkeeksi ja he mainostavat tätä julkisesti. Työpaikalle ei voida palkata sellaista työntekijää, jonka arvomaailmassa kiusaaminen tai syrjiminä on yhden-tekevää. (Lehtonen, 2009, s. 4–8.) (K-ruoka, 2023.)

3.2 Vaikuttavien tekijöiden tarkastelu

Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin pitää tutustua, jotta tietää mitä ne ovat. Työn onnistuminen riippuu pitkälle työntekijän osaamisesta. Mahdollisten lisätöiden tai työkuvan vaihtuessa vaatimustaso kasvaa, josta voi koitua yksilölle lisästressiä. Stressi on työkykyä alentava tekijä etenkin niille ihmisille, joiden stressin sietokyky on alhaisempi. Työkyvyn laskiessa tulee pohtia lisätöiden tai työnkuvan muuttumisen aiheuttaman lisäkuormituksen suhdetta työn mielenkiintoisuuteen, sitä tuoko muutos enemmän hyötyä vai haittaa. Työnkuvan muuttuessa työntekijän perehdyttämiseen tulisi kiinnittää erityistä huolellisuutta, jotta työntekijälle ei tule riittämättömyyden tunnetta ja osaamattomuuden kokemusta, jolloin kiinnostus ja panostus työhön laskee. (Sinisammal ym., 2011, s. 29.)

Työkyvyn tarkastelua voi tehdä myös sähköisessä muodossa itse. Työterveyslaitoksen sivuilla pystyy ilmaiseksi tekemään *kykyviisari*-testin, joka antaa palautetta yksilön työ- ja toimintakyvystä. Testin palautteen ollessa negatiivinen kannattaa hakeutua jatkotutkimuksiin sen parantamiseksi. (Työterveyslaitos.)

Työntekijän tulee pohtia vapaa-aikansa ja elämäntapojensa vaikutuksia työkykyynsä, jos siinä ilmaantuu negatiivisia merkkejä. Näihin tekijöihin työntekijä voi itse vaikuttaa ja ne heijastuvat työhyvinvointiin. Unen ja levon merkitykset työhyvinvointiin ovat merkittäviä ja niihin panostamiseen kannustetaan aina. Työhyvinvoinnin laadun takaamiseksi tulisi työntekijän elämän ”perusasiat” olla kunnossa. Ymmärrettävästi ihmisten elämässä tapahtuu ajoittain suurempia tai pienempiä muutoksia, joihin ei aina itse voi vaikuttaa, ja jotka heijastavat vaikutuksiltaan myös työhön. Pyrkimällä vaikuttamaan vaikutettavissa oleviin asioihin tuetaan laadukasta työhyvinvointia. (Sinisammal ym., 2011, s. 33.)

4 TYÖN MERKITYS

4.1 Yksilön resurssit

Yksilön resursseilla tarkoitetaan niitä voimavaroja, jotka takaavat hyvinvoinnin, energisyyden, jaksamisen sekä innostumisen työssä. Ne auttavat vastaanottamaan ja kestämaan stressiä, sekä haasteita. Ihmisen resursseihin kuuluvat erilaiset fyysiset, psyykkiset, aineelliset, kognitiiviset sekä sosiaaliset tekijät. Esimerkiksi toimiva ja työhön sopiva laitteisto auttaa työntekijää saavuttamaan työssään halutun lopputuloksen. Jos työtilat ovat työnkuvaan nähden sopimattomia, esimerkiksi hyvin meluista ympäristö toimistotyössä, saattaa työntekijän keskittymiskyky häiriintyä. (Kari, 2022.)

Työnantajan tulee osata tunnistaa jokaisen työntekijän tarjoamat resurssit. Työntekijä, jonka luontevahvuutena ovat ystävällisyys ja sosiaalisuus, on hyvä hoitamaan asiakassuhteita ja luomaan niitä lisää. Kun taas introvertimpi yksilö voi taas loistaa tarkkasilmäisyydellään ja sopii hoitamaan esimerkiksi sopimusten tarkistuksia. (Kari, 2022). Tunneälykyys on osana jokaisen ihmisen arkea. Tunneälykyys auttaa yksilöä tunnistamaan tunteita sekä ilmaisemaan omia tunteitaan. Johtotasolta saakka on hyvä osata tunnistaa työntekijöiden kokemia tunteita ja pyrkiä vahvistamaan positiivisia tunnekokemuksia. (Esimiesliitto, 2014, s. 14).

Työntekijän henkisen työhyvinvoinnin ylläpitäminen alkaa tasapainoisesta elämästä. Kyky tuntea itsensä, sekä tunnistaa omat heikkoudet ja vahvuudet johtavat parempiin tuloksiin. Niiden ilmaisu ja säätely on ennaltaehkäisyä mahdollisilta ongelmilta. Tasapainoisten elämäntapojen ylläpitämiseen vaikuttavat myös stressin hallinta. Stressiin vaikuttamiseen yksilönä vaatii opettelua ja itsensä tuntemista. Kuitenkin joskus stressi saattaa puhjeta asiasta, josta yksilö ei aiemmin ollut tietoinen. Yksilö voi vaikuttaa stressin hallintaan jokapäiväisistä asioista kuten ravinnosta ja levosta lähtien. Kuitenkin jos nämä tuovat ongelmia niin työntekijä voi hakea tukea niiden korjaamiseen esimerkiksi työ-

terveyden kautta. Epäkunnossa olevat peruselämäntavat heijastuvat työntekijän työntekoon, mikä vaikuttaa negatiivisesti henkiseen työhyvinvointiin. (Laine ym., 2016, s. 290.)

4.2 Työyksinäisyys

Työyksinäisyys on työntekijän negatiivinen tunnekokemus. Työntekijä voi kokea itsensä riittämättömäksi tai turhaksi työssään ja tämä voi mahdollisesti lisätä työyksinäisyyden riskiä. Työyksinäisyys ei välttämättä tarkoita, että työntekijällä ei olisi organisaatiossa kavereita, vaan se voi myös olla sitä, että työntekijällä ei täydy tarpeelliset sosiaaliset suhteet haluamallaan tavallaan. Työyksinäisyyden tunnetta voi kokea sosiaalisten suhteiden puuttumisen lisäksi sellaisissa tilanteissa, jossa kokee itsensä näkymättömäksi työpaikallaan. Meillä kaikilla on jonkinlainen tarve kuulua johonkin ja tuntea itsensä näkyväksi. (Tanskanen ym., 2021, s. 5.)

Työyksinäisyyden myötä yksilö todennäköisemmin erakoituu entistä enemmän työyhteisöstään. Yksilölle koituu myös pahaa oloa ja erinäköistä ”varpailla oloa” turvattomasta tunteesta. Tulisi muistaa, että negatiivisia tunteita ei saisi potea itsekseen, vaan tunteista voi ja pitää puhua, jotta ongelma ei pitkällä aikavälillä paisuisi isommaksi, joka taas vaikuttaa koko työyhteisöön. Kuitenkin tunteista ääneen puhumiseen voi olla iso kynnyks, varsinkin jos yksilö tuntee itsensä jo valmiiksi turvattomaksi. (Tanskanen ym., 2021, s. 6.)

Usein ajatellaan, että yksilö on itse itselleen aiheuttanut yksinäisen olon, kuitenkin syitä yksinäisyydelle on monia kuten etä- tai hybridityö, jossa kontaktisuhteet ovat nollassa tai työpaikassa, jossa on selvästi ”oma porukka”. Yksinäisyyttä työpaikalla voidaan estää tarjoamalla mahdollisuus työntekijälle sosiaalisten kanssakäymisten syntymiseen. Suhteiden rakentaminen alusta asti on ensiaskel työyksinäisyyden estämiseksi. Työntekijöiden tulisi useammin hakeutua itse toistensa seuraan, eikä vasta silloin kun on pakko. (Tanskanen ym., 2021, s. 6.)

4.3 Merkitys johdon näkökulmasta

Johdolla on suuri merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnissa. Johtotehtävissä olevat työntekijät voivat alusta asti puuttua mahdollisiin ongelmiin ja ennaltaehkäistä niitä. Jos johto jättää puuttumatta ongelmiin niiden ilmaantuessa, niin ne saattavat paisua suuremmiksi ja hankalammiksi, jolloin niiden ratkominen vaatii jo vaativampia keinoja. Johdon tulisi määrittää arvot motivoimaan työntekijöitä onnistumiseen. Onnistumisten ja tavoitteiden saavuttamisen ansiosta johdon tulisi palkita työntekijöitään edes sanallisesti. Muuten tavoitteiden saavuttaminen tuntuu työntekijästä turhalta, kun kiitos jää saamatta ja sen sijaan vaaditaan aina vain lisää. (Lehtonen, 2009, s. 8.)

Kannustus ja vuorovaikutus työntekijöihin johtotasolta luovat alaisille turvallisuuden tunnetta sekä kokemusta siitä, että omalla olemassaololla on työpaikalle merkitystä. Johdon tulisi näyttää työntekijöilleen jonkinlaista esimerkkiä siitä, millainen työpaikka on kyseessä. Kireällä tunnelmalla saadaan varmasti työntekijätkin turhautuneiksi, kun taas positiivisella ja rennommalla meiningillä saadaan todennäköisemmin työntekijät saapumaan hyvillä mielin työpaikalle. (Lehtonen, 2009, s. 9.)

Tavoitteiden asettaminen työntekijöille on ensiaskeleksi niiden saavuttamiseen. Tavoitteiden kuuluu olla realistisia, jotta yksilöt välttyvät liialliselta paineelta. Paineen luoma stressi vaikuttaa heti jo aiemmin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin kuten unen laatuun, sekä työmotivaatioon. Monet meistä motivoituvat vasta silloin, kun työstä saa palautetta. Positiivisen palautteen antaminen työntekijälle on erityisen tärkeää henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Se edistää ja tukee työntekijää tekemään entistä tuottavampaa työtä. Negatiiviset palautteet tulee antaa rakentavasti, jotta työntekijä ei ala arastella tekemistään ja vetäytymään omaan kuoreensa. Yleensä negatiivisen palautteen kanssa tulisi osoittaa myös jotakin positiivista työntekijän työnteossa. Negatiivinen palaute tulee antaa aina perustellusti ja mieluiten antamalla esimerkki työntekijälle hänen tapansa vaikutuksista työnlaatuun tai kuinka palautteen antajan tapa edistäisi työn lopputulosta. Työntekijöiden kuunteleminen edistää luottamussuhteen luomista. Asioista keskusteleminen helpottaa, kun toinen tuntee olonsa

kuulluksi, sekä ennaltaehkäisee häpeää varsinkin aroista asioista keskusteltaessa. (Wiskari, 2014)

5 TYÖYMPÄRISTÖN VAIKUTUKSET

5.1 Työyhteisö

Työyhteisön vaikutukset ovat merkittäviä henkisessä työhyvinvoinnissa. Positiivisella työyhteisöllä saadaan aikaan hyviä vaikutuksia työhyvinvointiin, kun taas negatiivisella yhteisöllä työhyvinvointi heikkenee. Työkavereiden kanssa ei tarvitse olla sydänystäviä, mutta toisten kanssa toimeen tuleminen on ensiaskel positiivisen työyhteisön luomiseen. Hyvät ihmissuhteet mahdollistavat työntekijälle parempaa työhyvinvointia. (Lundell, 2013). Tutkijan Anniina Virtasen mukaan positiivisten työsuhteiden ylläpitäminen edistää työntekijöiden yhteenkuuluvuutta. Sen avulla saadaan työntekijöitä motivoitumaan ja sitoutumaan työhön paremmin.

Negatiiviset puheet eivät edistä kenenkään hyvinvointia. Negatiivisilla puheilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi selän takana puhumista, kiusaamista tai toisen kustannuksen nauramista. Työntekijöiden riski sairastua masennukseen kasvaa työyhteisön ollessa heikko ja turvaton. Työkavereiden tulisi kohdella kaikkia samalla tavalla, kukaan ei ole enemmän parempi kuin toinen. Tieteellisesti on tutkittu epäoikeudenmukaisen kohtelun lisäävän riskiä sairastua sydänkuolemiin. (Lundell, 2013.)

Turvallinen ilmapiiri edistää työntekijän hyvinvointia. Turvallinen työympäristö rohkaisee työntekijää olemaan oma itsensä. On tärkeää, että kaikki voivat saapua työpaikalle omana itsenään, jolloin ihmissuhteiden luominen helpottuu, kun ei kannattele jatkuvasti kulissia yllä. Hyväksynnän kokemusta lisää, kun työkavereilta löytyy kuuntelemisen taito. Työyhteisön kuuluisi olla myös rento turvallisen ilmapiirin tukemiseen. Rennossa ympäristössä on helpompi kysyä apua tai puhua vaikeistakin asioista. (Santhosh, 2024.)

"Epäröinnin kynnyksellä kysy, kuinka paljon rohkeutta uskallat tänään jättää käyttämättä." Tommy Tabermannin runo.

Yhdessä tekeminen edistää suhteiden luomista. Tiimityöskentely on täydellinen esimerkki tähän. Tiimityöskentelyllä tarkoitetaan yhdessä tekemistä ja työtehtävien toteutusta ryhmässä. Tiimin onnistumisen ensi askel on turvallinen ympäristö, joka mahdollistaa kaikkien tiimissä olevien kuulluksi tulemisen. Jokaiselta tiimiläiseltä tarvitaan energiaa ja rohkeutta ideoiden ääneen kertomiseen. Tiimiläisiltä tarvitaan myös luottoa itseään sekä muita kohtaan. Onnistuneen tiimityön takia työntekijät ovat luoneet toisiinsa rohkeamman ja läheisemmän suhteen, joka edistää seuraavaa työtehtävää ja sen onnistumista. (Spiik, 2017.)

Kannustava ilmapiiri työpaikalla luo työntekijöille positiivista mieltä töihin tulemiseen ja siellä olemiseen. Kannustaminen ja pienempienkin kehujen sanominen edistää ilmapiiriä olemaan rennompi ja avoimempi. Kannustaminen nostaa työntekijöiden tavoitteiden saavuttamista sekä yleistä mielialaa. Kehujen antaminen ylläpitää työntekijän motivaatiota työssä ja se luo tärkeyden tunnetta. (Mattila, 2017.)

Asioiden kysyminen ääneen on helpompaa, ympäristön ollessa turvallinen ja tuttu. Uuden työntekijän on aina vaikea sopeutua uuteen työyhteisöön, kuitenkin vanhat työntekijät voivat edesauttaa prosessia. Saadakseen tutun ympäristön, tulisi vanhojen työntekijöiden ottaa uusi työntekijä ilolla ja kiinnostuksella vastaan ja mukaan juttuihinsa. (Aittakallio, 2021.)

5.2 Työryhmän johtaminen

Esihenkilöllä on suuri vastuu työntekijän hyvinvoinnin edistämiseen. Esihenkilön kuuluu rakentaa turvallista, rentoa ja toimivaa työyhteisöä, jonka avulla saadaan lähtökohdat työntekijän hyvinvoinnin rakentamiseen. Työympäristöllä voidaan vaikuttaa monin tavoin henkiseen työhyvinvointiin. Työympäristön tulisi olla avoin, rauhallinen ja toimiva edistääkseen työntekijän tekemistä. Ylimääräiset kovat äänet voivat olla epäedullisia työntekijän keskittymistä ajatellen etenkin toimistotöissä. Ihanteellinen työympäristö auttaa työntekijää viihtymään työssä sekä suorittamaan paremmin työtehtäviään. (Halmeenmäki & Myrsky, 2021, s. 5.)

Esihenkilön kuuluisi olla helposti lähestyttävä. Kysyminen ja asioiden sanominen suoraan on helpompaa, kun esihenkilö on lähestyttävän oloinen ja rento. Asioiden sanominen suoraan ja niiden ratkaiseminen tuo työntekijälle luottoa esihenkilöä kohtaan, mikä jatkossa helpottaa puhumaan vaikeistakin asioista. (s. 14 Halmeenmäki, m & Myrsky, A, 2021). Esihenkilön on tärkeä myös kuunnella ja tehdä pysyviä muutoksia, jos kyse on jostain ongelmasta. Esihenkilön vahvuuksiin kuuluu asioiden vastaanottaminen oikealla tavalla, vaikka kyse olisikin negatiivisesta ongelmasta kuten kiusaamisesta. Nopealla reagoinnilla ja asioiden ratkaisemisella saadaan työntekijöille mahdollisesti parempaa mielialaa töissä. Työterveyslain mukaan työnantajalla on pakollinen velvoite puuttua häirintään, joka kohdistuu työntekijän terveyteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 5 luku § 28).

Työturvallisuuslaissa kerrotaan myös työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta, sekä terveydestä työpaikalla. On tärkeä myös varmistaa, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat mahdollisesti tarvita erityisiä työsuojelutoimenpiteitä. Työnantajan pitää kehittää tarvittavat suunnitelmat työolosuhteiden parantamiseksi. Kaikissa suunnitelmissa pitää huomioida työntekijöiden turvallisuus ja terveys. (Työturvallisuuslaki 222/2023, 2 luku § 8.)

Pelkkien ongelmien ratkaiseminen, ei tarkoita automaattisesti hyvää työympäristöä. Esihenkilön kuuluu miettiä myös positiivisia asioita, joilla pystytään vaikuttamaan työympäristöön. Pienilläkin asioilla tai muutoksilla saadaan vaikuttettua työyhteisen henkiseen työhyvinvointiin. Pienet asiat voivat olla, esimerkiksi kukkaset taukhuoneessa tai aamupalan tarjoilut. (Työterveyslaitos.)

Työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen on jokapäiväistä. Pitkän aikavälin suunnitelmalla on apua hyvinvoinnin kehittämisessä ja sen edistämisessä. Esihenkilön, johdon ja HR-osaston tulisi kehittää työorganisaatiolle suunnitelma, joka tukee työntekijöiden hyvinvointia. Esimerkiksi tarkkaan mietitty ja kattava perehdytys on osa suunnitelmaa. Hyvän suunnitelman avulla, voidaan ennalta ehkäistä ongelmia, joita voisi ilmaantua työyhteisössä. Suunnitelman pääkohdat olisi hyvä käydä työntekijöiden kanssa yhdessä läpi, jotta kaikki olisivat samalla linjalla. (Halmeenmäki & Myrsky, 2021 s. 7.)

Jatkuvan kehittämisen mukana kulkee myös kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa käydään läpi henkilökohtaisemmalla tasolla työntekijän työhön liittyviä asioita, esim. Jaksaminen ja mahdollisia mielenpäällä olevia asioita. Kehityskeskustelut ovat tärkeitä työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Keskustelut ovat luotettavia, jonka vuoksi niissä voidaan puhua mistä vaan. Erilaisten palautekyselyiden avulla voidaan myös nostaa työntekijöiden hyvinvointia. Kyselyitä kannattaisi pitää ainakin pari kertaa vuodessa, jotta johto ja esihenkilöt olisivat kartalla mikä työntekijöiden hyvinvoinnin tilanne on. Kuitenkin jos kyselyissä ilmenee ongelmakohtia, niin niihin tulisi puuttua viipymättä. (Halmeenmäki & Myrsky, 2021 s. 20.)

Tavoitteiden laatiminen työntekijöille pitää olla yksi perehdytyksen suunnitelmasta. Työntekijöiden tulisi tietää mitä heiltä odotetaan ja mitkä ovat työn tavoitteet. Tavoitteita on lyhyellä aikavälillä vaikea saavuttaa, kuitenkin osatavoitteet olisi myös hyvä kertoa yleisesti. Tavoitteet usein nostavat työntekijöiden motivaatiota, jonka avulla tavoitteiden saavuttaminen mahdollisesti tapahtuu odotettua nopeampaa. Palkitseminen on työntekijälle tärkeä osa tavoitteiden saavuttamisessa. Palkitseminen voi olla aineellista tai aineetonta. Palkit-

seminen osatavoitteissa todennäköisemmin antaa työntekijälle enemmän jaksamista ja motivaatiota, saavuttaakseen päätavoitteen. (Halmeenmäki & Myrsky, 2021 s. 9.)

Palautteen antaminen työyhteisössä on erityisen tärkeää. Palautteen oikein antaminen vaatii esihenkilöltä työntekijöiden tunteiden tunnistamista. Ujoille ja hiljaisille pitää antaa palaute todennäköisemmin eri tavalla kuin itsevarmalle työntekijälle. Kuitenkin palautetta tulee antaa kaikille. Palautteen antamisessa on paljon hyviä vaikutuksia työntekijän henkiseen työhyvinvointiin. Positiivisissa palautteissa vaikutuksena on usein motivaation ja onnellisuuden tunteen nousu. Nämä tunteet edistävät työntekoa ja tavoitteiden saavuttamisista. Negatiivisessa palautteessa on usein kaksi puolta. Joko palaute voidaan ottaa loukkaantumisenä tai palaute voi opettaa. Työntekijän ottaessa palaute loukkaantumisenä ei yleensä johda mihinkään, kuitenkin jos palautteen ottaa opettavaisena, johtaa se usein parempaan työtulokseen, joka edistää työntekijän työhyvinvointia. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen, 2011, s. 13–39.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen voi tehdä määrällisellä tai laadullisella menetelmällä. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä yleensä luodaan erilaisilla kyselyillä. Kyselyiden avulla tehdään tilastot ja niiden pohjalta saadaan tutkimukseen vastauksia. Kysely usein lähetetään sähköpostilla ja siihen vastataan verkossa. Lopulliset tilastot voidaan esimerkiksi tehdä Excelissä. Tilastojen tekemiseen pitää kiinnittää erityistä huomiota, jotta ne ovat mahdollisemman helposti luettavissa. (Tietoarkisto, 2021.)

Laadullinen eli kvalitatiivinen menetelmä perustuu suurimmaksi osaksi haastatteluihin. Haastattelut voidaan käydä kasvotusten tai digitaalisesti. Haastattelujen saatua ne litteroidaan eli puhuttu kieli muutetaan kirjalliseen muotoon. Litterointi on tärkeää ja se tulee tehdä tarkasti, sillä se vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelukyselyt ovat myös tehty empiirisen osan pohjalta. Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on erityisen tärkeää ottaa huomioon oikeinkirjoitus, jotta luotettavuus ja tutkimuksen lukeminen olisi mielekästä lukijalle. (Tietoarkisto, 2021.)

6.2 Toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää vastauksia henkisen työhyvinvoinnin edistämiseen ja vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä, jossa pidettiin haastatteluita. Mielestäni tähän tutkimukseen sopi parhaiten laadullinen menetelmä, sillä ajattelin, että haastatteluiden avulla saataisiin parempia ja monipuolisempia vastauksia, kuin kyselyillä. Haastattelut käytiin digitaalisesti sekä kasvotusten. Haastatteluihin sovittiin erikseen aika, jolloin haastattelu voitiin tehdä rauhassa ja haastateltavat saivat omaa aikaa miettiä vastauksia.

Haastattelujen perusteella oli löytää mahdollisimman paljon tutkimusongelmiin vastauksia työssäkäviltä henkilöiltä. Tutkimus pohjautuu työn empiiriseen osaan ja tutkimusongelmiin, joiden avulla tutkimuskysymykset on tehty. Tutkimuskysymykset ovat mielestäni onnistuneet, koska haastateltavien vastaukset olivat monipuolisia. Kysymyksiä ei erikseen tarvinnut avata, sillä ne olivat helposti ymmärrettäviä. Kuitenkin joillekin haastateltaville piti kertoa mitä työyksinäisyys on, sillä he eivät olleet törmänneet kyseiseen termiin aiemmin.

Haastattelun ensimmäisinä kysymyksinä oli ikä, sukupuoli ja työvuodet yhteenlaskettuna. Näiden kysymyksien jälkeen alettiin käymään läpi varsinaista haastattelurunkoa. Haastattelut kestivät noin 15-30min. Tietyt vastaukset tulivat suoraan ja joitakin piti hetki miettiä. Kokonaisuudessa haastattelut sujuivat mielestäni erittäin mielekkäästi.

Haastateltavien työpaikoilla ei ollut tutkimuksessa merkitystä, joten mitään tiettyä alaa mihin tutkimus sijoittuisi ei ole. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän. Kaikki heistä olivat naisia, joiden ikä sijoittui 21–26 välille. Halusin pitää ikähaarukan pienenä, jotta tutkimustulokset olisivat helpommin verrattavissa. Työvuodet yhteen laskettuna sijoittuivat 4–8 vuoden välille. Keskimääräisesti eniten työvuosia oli 6 vuotta.

6.3 Reliabiliteetti, validiteetti, ja eettisyys

Reliabiliteetti on tässä tutkimuksessa pätevällä tasolla. Kuitenkin jos ja kun haastateltavat vaihtavat työpaikkaa, niin voi vastaukset muuttua, jonka vuoksi se ei ole enää yhtenäinen. Luotettavuuteen vaikutti se että, keskustelut käytiin kahden kesken, eikä muita kuuntelijoita ollut. Haastattelun alussa kerroin myös, että haastattelu jää meidän väliseksemme, jonka vuoksi haastattelut eivät mene muiden luettavaksi. Tutkimuksen luotettavuus kasvoi kun, haastattelut käytiin sopivana ajankohtana, jolloin haastattelu saatiin tehdä rauhassa, eikä kummallakaan osapuolella ollut kiire.

Validiteetilla mitataan tutkimuksen pätevyyttä, eli onko tutkittu asia riittävän perusteellinen ja tehokas. Validiteetin avulla pystytään ennakoimaan mahdollisia ennustetuloksia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiteetti keskittyy enemmän tutkijan näkökulmaan. Reliabiliteetin avulla puolestaan mitataan tutkimuksen luotettavuutta, sekä yhtenäisyyttä tutkimuksessa. Yhtenäisyydellä tarkoitetaan esimerkiksi, että jos haastateltavaa haastateltaisiin uudestaan, niin päädyttäisiinkö samoihin vastauksiin. (Tietoarkisto, 2021.)

Tutkimuksessa validiteetti on hyvä, sillä haastateltavat vastasivat kaikkiin kysymyksiin, jonka perusteella pystyin tekemään johtopäätöksiä. Pidin myös omat ajatukset ja mielipiteet pois haastatteluista, minkä vuoksi haastateltavat eivät vaihtaneet omaa vastausta vaan pysyivät omassa alkuperäisessä vastauksessaan. Pidin tärkeänä myös sitä, että näin tutkijana olin neutraali ja kysyin vain kysymykset, jotta haastattelu ei menisi aiheesta poikkeaviin asioihin. Kuitenkin, jos jokin jäi epäselväksi, niin kysyin jatkokysymyksiä, jotka helpottivat myös haastateltavaa antamaan alkuperäiseen kysymykseen vastauksen.

Eettisyydellä tarkoitetaan vastuullisia ja oikeita toimenpiteitä opinnäytetyössä. Henkilötietoja ei jaeta tutkimuksessa. Ennen haastattelua kerroin haastateltaville eettisyydestä ja siitä, että heidän henkilötietonsa eivät tule näkyviin mihinkään. Tutkimus onnistui eettisesti halutulla tavalla.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tuloksien saaminen onnistui mielestäni erittäin hyvin. Haastattelut vastasivat laajasti, sekä rehellisesti. Olin myös erityisen iloinen siitä, että monet haastateltavista kiittivät, että juuri heidät valittiin mukaan haastatteluun.

Pidätkö työstäsi?

Suurin osa haastateltavista piti työstään. Parilla haastateltavista vastaukset olivat ”enpä juurikaan” ja ”vaihtelevasti”. Haastateltava, joka pitää työstään vaihtelevasti työskentelee päiväkodissa, minkä vuoksi työn mielekkyyteen vaikuttaa monet asiat kuten esimerkiksi hoitolapset, sekä heidän vanhempansa. Toinen haastateltava, joka ei juuri pitänyt työstään kertoi syyksi olevan kierot työkaverit, sekä esihenkilö.

Miten ylläpidät henkistä työhyvinvointia töissä ja työn ulkopuolella?

Kaikki haastateltavista ylläpiti työhyvinvointia pitämällä töissä taukoja, sekä juttelemalla työkavereille. Suurimman osan haastateltavien mielestä on erityisen tärkeää pitää hyvät välit työkavereihin, sillä se on iso osa viihtyvyyttä. Etätyöläinen kertoi myös venyttelevänsä, sillä työ on istumatyötä. Asiakaspalvelu työssä olevan työntekijän mielestä onnistuneet asiakaskontaktit nostavat myös omaa työmotivaatiota. Yhden haastateltavan mielestä on tärkeää pitää myös omaa fiilistä hyvänä, koska silloin vaikuttaa positiivisesti myös henkiseen työhyvinvointiin.

Jokaisen haastateltavan mielestä uni ja lepääminen on yhden tärkeimmistä asioista, jotka edistävät työhyvinvointia työn ulkopuolella. Monet pitivät myös tärkeänä läheisten ja ystävien suhteiden ylläpitämisestä. Ulkoilu ja harrastukset auttavat ylläpitämään myös työhyvinvointia. Pari haastateltavista kertoi myös yrittävänsä pitää työasiat pois mielestä vapaa-ajalla, sillä niiden miettiminen tuo mahdollisesti stressiä ja tunnetta siitä, että ei pääse töistä pois.

Koetko tai oletko kokenut työyhteisöä?

Neljä haastateltavista ei ollut kokenut minkäänlaista työyhteisöä. Etätyöläinen kertoi kokevansa työyhteisöä. Töiden ollessa 95 % etänä, vaikuttaa työkavereiden sosiaalisten suhteiden rakentamiseen, sekä heihin tutustumiseen. Yksi haastateltavista kertoi kokeneensa työyhteisöä työsuhteen alkaessa, kuitenkin myöhemmin tunne on kadonnut, kun on päässyt tutuksi työympäristöön. Toinen haastateltavista kertoi kokeneensa työyhteisöä ja siihen vaikutti kuulumattomuus, eli hänen mielestään hän ei tullut kuulluksi työympäristössä.

Miten mielestäsi työyhteisö vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti?

Avoimet keskustelut, palautteet muilta kollegoilta, yhteinen tekeminen ja hyvä tiimihenki vaikutti monilla positiivisesti henkiseen työhyvinvointiin. Yhden haastateltavan mielestä yhteinen tekeminen voi esimerkiksi olla tyky -illat, kehityshankkeet ja tiimityöskentely. Toinen haastateltava kertoi, että osan työkavereiden kanssa on hyvä tiimihenki, sillä he ovat myös vapaa-ajalla tekemisissä. Toisen haastateltavan työyhteisössä kunnioitetaan kaikkia, sekä annetaan kaikkien olla omia itseään, jonka vuoksi se vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiin. Yksi haastateltava oli myös kertonut, että töissä on muodostunut eräs ”turvahenkilö” jolle on kaikista helpointa puhua asioista ja kysyä erilaisia kysymyksiä. Joillekin oli myös tärkeää, että heiltä kysytään myös kuulumisia, joka tuo merkityksellisyyden tunnetta töissä.

Negatiivisia puolia työyhteisön vaikutuksista sain monia eri näkökulmia. Haastattelija, joka vietti myös vapaa-ajalla aikaa työkavereiden kanssa, koki silti jonkin verran negatiivisia tunteita siitä. Siihen vaikutti työkavereiden kanssa puhuminen työasioista myös vapaa-ajalla, jonka vuoksi työasioita ei saanut pois mielestä vapaa-ajalla. Toinen haastateltava kertoi kokeneensa negatiivisia tunteita, jos annettua työtehtävää ei annettu tehdä rauhassa. Tämä vaikutti myös koko työyhteisöön ja se toi kireää tunnelmaa.

Useammalla haastateltavalla toisten työkavereiden negatiiviset fiilikset tarttuivat, jonka vuoksi se vaikutti työntekijän hyvinvointiin myös negatiivisesti. *”Kun itse tulee töihin hyvällä fiiliksellä, niin jos toinen näyttää heti nyrpeää naamaa, niin se vaikuttaa heti myös omaan fiilikseen.”* Kertoi yksi haastateltava. Juoruilu ja selän takana puhuminen vaikuttivat negatiivisesti työntekoon ja se hankaloittaa kollegoihin luottamasta. Epäpätevät työntekijät vaikuttavat myös negatiivisesti omaan hyvinvoinnin edistämiseen. Työntekijät, joita pitää aina vartiata tai pitää kädestä kiinni, vaikuttaa myös oman työn tekemiseen ja aikatauluttamiseen. Työntekijät, jotka eivät myöskään tee omia töitä loppuun asti huolellisesti, vie se aikaa toisen työntekijän tunteista. Nämä asiat vaikuttavat negatiivisesti henkiseen työhyvinvointiin muutamalla haastateltavalla.

Miten johto mielestäsi vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti?

Etätyöläinen kertoi, että johto vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiin tukemalla kaikin mahdollisin tavoin työskentelyä. Esimerkiksi panostamalla työpöytänsä, tuoliin ja muihin laitteisiin. Monille johto vaikutti työhyvinvointiin positiivisesti, kun heitä kuunneltiin ja kyseltiin kuulumisia. Myös se, että esihenkilö on helposti lähestyttävä, nähtiin positiivisena asiana, sillä se edesauttoi työntekijän avoimuutta. Yksi haastateltavista kertoi myös, että virheen tapahtuessa esihenkilö ei huuda tai valita asiasta. Toinen haastateltavista piti myös tärkeänä sitä että, esihenkilön kuuluu pitää työntekijöitä ihmisinä eikä vain työntekijöinä. Tähän lukeutui myös esihenkilön pätevyys käsitellä ja lukea työntekijöitä oikealla tavalla. Haastattelussa tuli myös ilmi, että joillekin oli tärkeää se että, johto näkyy työpaikalla, ja että he ovat perillä mitä töissä ja työntekijöille kuuluu.

Negatiivisia vaikutuksia ilmeni, kun johto ei tiedota tarpeellisista asioista tai toimintatavoista, jonka vuoksi työntekijä ei ole tietoinen olennaisista asioista. Monella haastateltavalla ilmeni negatiivisia tunteita, kun esihenkilö ei luota omiin työntekijöihin. Kahdella haastateltavalla ei pidetä kehityskeskusteluja eikä palautekyselyitä, jonka vuoksi esihenkilö ei ole tietoinen työntekijän jakamisesta, mikä taas vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa negatiivisesti.

Yhdellä haastateltavalla esihenkilö on herkkä, jolloin esihenkilön huonot päivät näkyvät työpaikalla liikaa. Tämä vaikutti myös työntekijään negatiivisesti, koska silloin tuntui, että esihenkilölle ei uskalla mennä puhumaan edes työasioista. Toinen haastattelijoista kertoi myös, että esihenkilön palautteen antaminen on huonoa, sekä hän takertuu turhiin asioihin, joihin ei tulisi keskittyä. Haastattelussa tuli ilmi, että yhdellä haastateltavalla on itsekäs esihenkilö, jota on vaikea lähestyä. Esihenkilö ei myöskään pidä salassapito velvollisuutta, kiukuttelee, suosii ja antaa pelkästään negatiivista palautetta. Esihenkilön suosiminen työpaikalla näkyy sillä että, työntekijät koittavat päästä esihenkilön suosioon, saadakseen enemmän työtunteja. Nämä asiat vaikuttavat erittäin huonosti omaan työhyvinvointiin, kertoi haastateltava.

Miten työnantajasi huolehtii työhyvinvoinnin ylläpitämisestä vai huolehtiiko lainkaan?

Kolmelle haastateltavalle tarjotaan vuosittain työpaikalla 200 € kulttuuri ja hyvinvointipassi. Yhdellä haastateltavalla on erittäin kattava työterveys, joka vaikuttaa positiivisesti omaan työhyvinvointiin. Yksi haastateltavista kertoi myös pitävänsä tärkeänä kehityskeskusteluja, joita esihenkilö pitää puolen vuoden välein. Työnantajan järjestämät tiimi-illat, sekä muu yhteinen tekeminen parantavat ryhmähenkeä. Pari haastateltavaa koki vapaapäivien vaikuttavan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Yhdelle haastateltavalle työpaikalla tarjotaan matalan kynnyksen keskusteluapu, muutoin työterveys on huono.

Miten arvosi kohtaavat työpaikkasi kanssa?

Suurimmaksi osaksi kaikilla kohtasivat arvot työpaikan kanssa, eikä epäröintiä tullut vastatessaan tähän kysymykseen. Parilla haastateltavalla ei kuitenkaan arvot kohdannut työpaikan kanssa ja siihen vaikutti esihenkilön sekä korkeamman johdon toimintatavat. Yksi haastateltavista kertoi myös että, ongelman ilmetessä niihin ei vaikuteta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haasteluista saatiin huomattavan paljon erilaisia vastauksia, vaikka haastateltavia ei ollut kovin paljon. Vastauksia tuli varhaiskasvatus, asiakaspalvelu ja ravintola aloilla työskenteleviltä. Ikähaarukka tutkimuksessa ei ole suuri, jolloin on helpompi verrata vastauksia. Kuitenkin vertailu on hankalaa alojen puolesta, sillä varhaiskasvatus ja ravintola-ala ovat hyvin erilaisia aloja.

Tutkimuksessa huomattiin, että omaan henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavat suurimmaksi osaksi työyhteisö, yhteinen tekeminen, merkityksellisyys ja johto. Kaikki nämä asiat vaikuttavat positiivisesti, sekä negatiivisesti työhyvinvointiin. Työyhteisö vaikutti monella positiivisesti omaan jaksamiseen töissä. Hyvä tiimihenki, sekä kunnioitus olivat yksiä esimerkkejä, miten työyhteisö voi vaikuttaa positiivisesti. Työyhteisö ja esihenkilö voivat vaikuttaa myös negatiivisesti työntekijän henkiseen työhyvinvointiin. Tähän vaikuttivat työkavereiden ja esihenkilön ”huonot päivät” jotka tuotiin töihin. Sen koettiin tuovan myös muille työntekijöille huonoa fiilistä, vaikka muut olisivatkin olleet motivoituneella tuulella. Suurimmalle osalle palautteen saaminen oli tärkeää, kuitenkin palautetta tulee antaa rakentavasti, jotta palautteen merkitys pysyy hyvänä. Jos palautetta ei annettu lainkaan tai sitä annettiin huonoilla tavoilla, niin se toi negatiivista tunnetta työntekijälle.

Haastateltavat kokivat positiiviseksi vaikutukseksi työhyvinvointiin esihenkilön olevan helposti lähestyttävä. Esihenkilölle on helpompi kertoa asioista, mikäli hän aidosti osoittaa kiinnostuksensa kuunnella työntekijää. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä olivat myös vapaapäivien saaminen, sekä kehityskeskustelut. Parilla haastateltavalla kehityskeskusteluja ei työpaikassa käydä ollenkaan ja tämä ilmeni vaikuttavan negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin.

Tutkimuksessa ilmeni, että työntekijä yksilönä voi parhaiten vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin huolehtimalla levosta, liikkumisesta, sekä vapaa-ajan

muista tärkeistä asioista, esimerkiksi kavereiden tai läheisten kanssa ajan viettämisestä. Jotkut haastateltavista koki tärkeänä vaikuttavana tekijänä työaikana pidettävät tauot. Silloin työntekijä voi hetkeksi vetäytyä töistä pois. Omalla positiivisella energialla oli myös hyviä vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin.

Koko organisaation pitää tehdä töitä edistääkseen työntekijöiden henkistä työhyvinvointia. Kaikkien tullessa töihin hyvällä energialla vaikuttaa se jokaisen yksilön toimintaan työpaikalla. Niin sanottuja ”huonoja päiviä” ei pitäisi tuoda työpaikalle, tai ainakaan niitä ei kannata näyttää työyhteisölle, sillä ne tuovat huonoja vaikutteita koko työyhteisölle. Kaikkien kunnioitus ja vapaus olla omia itseään on erityisen tärkeää organisaatiossa. Työntekijöiden sekä esihenkilön väliset suhteet tulee olla tasa-arvoisia. Tasa-arvoisilla suhteilla vältytään esihenkilön suosimisilta, joka taas vaikuttaa työkavereihin negatiivisella tavalla.. Mikäli työpaikalla tapahtuu juoruilua tai selän takana pahaa puhumista, pitäisi asiaan puuttua välittömästi. Yhteisillä toimintatavoilla ja säännöillä, jotka käydään kaikkien työntekijöiden kanssa läpi edesauttavat ehkäisemään tällaisia tilanteita työpaikalla.

Yksilönä työntekijä voi ennalta ehkäistä negatiivisia tunteita keskittymällä saamaan tarvittavaa lepoa, sekä mielekästä tekemistä vapaa-ajalla. Sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen on myös tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Ystävälle puhuminen töistä salapitovelvollisuutta noudattaen, voi tuoda uusia näkemyksiä ja ehdotuksia, jotka voisivat ehkäistä mahdollisia ongelmatilanteita, ja avartaa toisen mieltä. Esihenkilön ollessa aidosti kiinnostunut työntekijöistään ehkäisee negatiivisia tunnetiloja. Työntekijöiden tuntiensa itsensä tärkeäksi, sekä kuuluksi työpaikalla, tuo heille positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Esihenkilön pitää kysyä työntekijöiltään kuulumisia, sekä keskustella heidän kanssaan myös arkipäiväisemmistä asioista. Myös työntekijöiden pitää puhua asioista ääneen, varsinkin ongelmatilanteessa, jotta ongelmaan voidaan puuttua mahdollisemman nopeasti. Näin vältytään koko työyhteisön vaikuttavista negatiivisista tunnetiloista.

9 POHDINTA

Opinnäytetyön alkaessa olin varma, että haluan tehdä tutkimuksen työhyvinvoinnista. Halusin myös rajata aihetta niin, että tässä opinnäytetyössä keskitytään henkiseen puoleen. Työvuosia minulle on kertynyt 6 vuotta ja olenkin huomannut, että missään aikaisemmissa työpaikoissa ei ole keskitytty työntekijöiden henkiseen työhyvinvointiin tarpeeksi. Vaikka fyysinen ja henkinen puoli kulkevat käsi kädessä, niin silti pidän tärkeänä, että työpaikoissa puhuttaisiin myös nimenomaan henkisestä puolesta. Henkiseen työhyvinvointiin liittyvistä asioista ei mielestäni puhuta tarpeeksi työpaikoilla, jonka vuoksi toivonkin, että tämä opinnäytetyö voi antaa työnantajille kehitysideoita työntekijöiden henkisen työhyvinvoinnin edistämiseen. Tavoitteena oli myös saada työntekijät hyötymään opinnäytetyöstä, ja mielestäni tässä onnistuttiin, sillä tutkimuksessa käytiin läpi myös yksilöiden tarpeita.

Opinnäytetyön alussa halusin laatia yksinkertaiset tutkimuskysymykset, joiden avulla saadaan mahdollisimman paljon vastauksia tutkimusongelmiin, ja niiden avulla voidaan auttaa henkisen työhyvinvoinnin edistämässä. Teoriaa kirjoittaessa huomasin, että lähteiden löytäminen oli erityisen vaikeaa. Olisin itse halunnut käyttää lähteinä enemmän kirjoja, mutta niitä ei tuntunut olevan saatavilla. En myöskään halunnut käyttää lähteinä liian vanhoja tekstejä. Kuitenkin jos tekisin tutkimuksen uudestaan, niin olisin panostanut entistä enemmän lähteiden etsimiseen.

Mielestäni sain hyvin vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Teoriasta sain paljon irti, mutta kuitenkin haastattelut olivat mielestäni isommassa roolissa. Haastatteluista sai mielenkiintoisia ja hyviä vastauksia. Haastatteluiden litterointi oli mielekästä, mutta olikin vaativaa työtä, sillä halusin, että opinnäytetyön reliabiliteetti on mahdollisimman hyvä. Haastatteluista oli myös mielekästä tehdä, sillä haastateltavat olivat samaa ikäluokkaa kuin minä, jonka vuoksi oli mielenkiintoista kuulla muiltakin samanikäisiltä ajatuksia aiheesta.

Tutkimuksen avulla saaduista vastauksista halusin tehdä muistilistan, jonka avulla työnantaja, sekä työntekijä itse voivat edistää työhyvinvointia.

Työnantajalle:

- Huolehdi työn viihtyvyydestä työpaikalla.
- Huomioi myös etätyöläiset.
- Panosta työyhteisön yhtenäisyyteen.
- Anna rakentavaa palautetta.
- Anna työntekijöille kuva siitä, että olet helposti lähestyttävä.
- Huolehdi työntekijöiden jaksamisesta.
- Kohtele työntekijöitä tasa-arvoisesti.
- Puutu viipymättä ongelmatilanteisiin.
- Kerro työyhteisölle työpaikan säännöistä ja toimintatavoista.
- Ole aidosti kiinnostunut mitä työntekijälle kuuluu.

Työntekijälle:

- Huolehdi riittävästä levosta.
- Tee vapaa-ajalla itsellesi mielekkäitä asioita.
- Huolehdi sosiaalisista suhteista.
- Saavu työpaikalle mahdollisimman hyvällä energialla.
- Aseta itsellesi tavoitteita.
- Ole avoin.
- Ongelmatilanteen tullessa, kerro siitä esihenkilöllesi.
- Älä juoruile, kiusaa tai puhu muiden selän takana.

Kokonaisuudessa opinnäytetyö opetti minulle entistä enemmän työhyvinvoinnista, henkisestä, sekä fyysisestä puolesta. Opinnäytetyötä tehdessä huomasin myös, että kirjoitustaitoni on parantunut. Tekstin tuottaminen oli alussa hankalaa, mutta loppua kohden se oli helpompaa, sekä sujuvampaa. Opinnäytetyö myös varmisti mielipiteeni siitä, että henkiseen työhyvinvointiin ei keskitytä niin paljon kuin fyysiseen. Kyseisen huomion sain lähteistä sekä haastatteluista. Lähteistä oli erityisen vaikeaa löytää nimenomaan henkisestä puo-

lesta asioista. Samoin haastatteluissa tuli ilmi, että jokaisella oli jotakin negatiivista työhyvinvoinnin henkisellä puolella. Tuntui myös, että haastatteluista sai enemmän negatiivisia kuin positiivisia huomioita.

Opinnäytetyö urakka oli raskas, mutta todella opettavainen ja antoisa. Työhyvinvointi on aina ollut itselle tärkeä ja mielenkiintoinen aihe, jonka vuoksi olen onnellinen siitä, että sain kirjoittaa opinnäytetyön aiheesta, josta olen aidosti kiinnostunut. Kirjoittaminen ei ollut väkinäistä, vaan nimenomaan oli kiinnostavaa etsiä lisää tietoa aiheesta ja tehdä siitä oma tutkimus. Vaikein osuus opinnäytetyössä oli ehdottomasti lähteiden etsiminen, sillä tuntui, että omia ajatuksia oli enemmän kuin mitä lähteistä sai irti. Jossain kohtaa opiskeluita tuntui siltä, että kaikki seinät kaatuvat päälle. Tällöin tuli ajatus, että en tule pääsemään opinnäytetyön prosessin pariin, mutta kuitenkin tässä sitä ollaan kirjoittamassa työn viimeisiä lauseita.

Lopuksi haluan kiittää haastateltavia, sekä ohjaajaani, jotka mahdollistivat tämän opinnäytetyön.

LÄHTEET

Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. (2011). Palaute kuuluu kaikille. Helsinki Infor. Viitattu 21.3.2024.

Aittakallio, M. (21.10.2021). Otetaan uusi työntekijä mutkattomasti vastaan. Viitattu 20.3.2024 osoitteesta [Otetaan uusi työntekijä mutkattomasti vastaan - SuPer \(superliitto.fi\)](#)

Esimiesliitto. (2014). Viitattu 13.3.2024 osoitteesta [*page0014.pdf \(esimiesliitto.com\)](#)

Halmeenmäki, M. & Myrsky, A. (03.2024). Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa - käsikirja ennakoivaan työn ja työympäristön suunnitteluun. Sitowise. Viitattu 21.3.2024 osoitteesta [*Ihminen työn ja työympäristön suunnittelussa - Käsikirja ennakoivaan työn ja työympäristön suunnitteluun \(stm.fi\)](#)

Kari, J. (11.11.2022). Arvostatko omia resurssejasi ja pidätkö niistä huolta? Viitattu 13.3.2024 osoitteesta [Arvostatko omia resurssejasi ja pidätkö niistä huolta? - Suomen positiivisen psykologian yhdistys \(sppy.fi\)](#)

Klemelä, R. (2006). Henkinen työhyvinvointi työpaikalla. Suomen mielenterveyslaitos. Viitattu 12.3.2024 osoitteesta: [untitled \(mentalhealthpromotion.net\)](#)

K-ruoka. (7.11.2023). Meidän kauppa on kiusaamisvapaa vyöhyke. Viitattu 12.3.2024 osoitteesta [Meidän kauppa on kiusaamisvapaa vyöhyke | K-Market | K-Ruoka](#)

Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H. (2016). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa. Hallinnon tutkimus. Viitattu 13.3.2024 osoitteesta [*98521-Artikkelin teksti-169268-1-10-20201002.pdf](#)

Lehto, K. & Viitala, R. (2016). "Enemmän tulosta vähemmällä väellä?": työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana. Viitattu 12.03.2024 osoitteesta: [Enemmän tulosta vähemmällä väellä? Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana \(uwasa.fi\)](#)

Lehtonen, T. (2009). Arvot ja arvojohtaminen: filosofisia huomautuksia. Hallinnon tutkimus. Viitattu 12.3.2024 osoitteesta: [99455-Artikkelin teksti-173130-1-10-20201107.pdf](#)

Lundell, S. (2013). Työpaikan ihmissuhteilla on väliä. Viitattu 20.3.2024 osoitteesta [Työpaikan ihmissuhteilla on väliä \(duodecimlehti.fi\)](#)

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. Alma Talent. Viitattu 13.3.2024.

Santhosh. (7.2.2024). What is a safe working environment: Benefits, best practices, and examples. Viitattu 17.4.2024 osoitteesta [What is a safe working environment: Benefits, best practices, and examples \(culturemonkey.io\)](#)

Senaatti. (12.6.2017). 5 vinkkiä: Auttaminen lisää onnellisuutta. Viitattu 20.3.2024 osoitteesta [5 vinkkiä: Auttaminen lisää onnellisuutta - Senaatti](#)

Sinisammal, J., Belt, P., Autio, T., Härkönen, J & Möttönen, M. (29.8.2011). Tilanneherkkä työhyvinvoinnin johtamismalli. Viitattu 12.3.2024 osoitteesta: [Tilanneherkkae-tyoehyvinvoinnin-johtamismalli.pdf \(researchgate.net\)](#)

Spiik, K-M. (28.3.2017). Tiimityöskentely käytännössä [video]. YouTube. Viitattu 21.3.2024 osoitteesta [Tiimityöskentely käytännössä \(youtube.com\)](#)

Tanskanen, J., Siiriäinen, A., Kemppinen, S., Mäkelä, L. & Urrila, L. (2021). Yhdessä etä- ja hybridityössä! Vaasan yliopisto. Viitattu 13.3.2024 osoitteesta

[Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työyhteisöistä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen \(uwasa.fi\)](#)

Tietoarkisto. (2021). Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Viitattu 10.4.2024 osoitteesta [Mittaaminen: Mittarin luotettavuus - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](#)

Tietoarkisto. (2021). Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja. Viitattu 10.4.2024 osoitteesta [Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](#)

Työterveyslaitos. Hyvinvointia edistävä työympäristö vastaa yksilöllisiä tarpeita. Viitattu 21.3.2024 osoitteesta [Hyvinvointia edistävä työympäristö | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. (22.11.2022). Hyvä työkaveruus on voimavara, ja sitä voi tuunata entistä paremmaksi. Viitattu 20.3.2024 osoitteesta [Hyvä työkaveruus on voimavara, ja sitä voi tuunata entistä paremmaksi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. Kykyviisari. Viitattu 12.3.2024 osoitteesta [Kykyviisari | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. 1.1 Työhyvinvointi. Viitattu 12.3.2024 osoitteesta: [1.1 Työhyvinvointi | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työturvallisuuslaki 222/2023 muutoksineen haettu 3.4.2024 osoitteesta [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Työturvallisuuslaki 738/2002 muutoksineen. Haettu 21.3.2024 osoitteesta [Työturvallisuuslaki 738/2002 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#)

Uudenmaan kirjoittajat Ry. (2024). Tommy Tabermann -palkinto. Haettu 20.3.2024 osoitteesta [Tommy Tabermann -palkinto \(ukir.info\)](#)

Wiskari, J. (2014). Kiireentappoase. Alma Talent. Viitattu 13.3.2024.

LIITE 1

Ikä:

Sukupuoli:

Työvuodet:

Pidätkö työstäsi?

Miten ylläpidät henkistä työhyvinvointia?

- Töissä?
- Kotona?

Koetko tai oletko kokenut työyksinäisyyttä?

Miten mielestäsi työyhteisö vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiisi?

- Miten työyhteisö vaikuttaa positiivisesti?
- Entä negatiivisesti?

Miten johto mielestäsi vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin?

- Miten johto vaikuttaa positiivisesti?
- Entä negatiivisesti?

Miten työnantajasi huolehtii työhyvinvoinnin ylläpitämisestä vai huolehtiiko lainkaan?

- Konkreettisia esimerkkejä?

Miten arvosi kohtaavat työpaikkasi kanssa?