



Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

syksy 2024

Silja Rantanen

Koulutus Sosionomi (AMK)
Tekijä Silja Rantanen
Työn nimi Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille
Ohjaaja Liisa Harakkamäki

Vuosi 2024

Tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa kuvattiin jo olemassa olevaa aineistoa työyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnille. Vastuu työhyvinvoinnista jakautuu työntekijän, työyhteisön sekä työnantajan kesken. Työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin, jonka lisäksi työhyvinvoinnin kokemus on subjektiivinen, koostuu kunkin työntekijän kohdalla yksilöllisistä tekijöistä. Työyhteisön hyvinvointiin voi kuitenkin jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan.

Opinnäytetyön tietoperustassa avattiin työhyvinvointia, työhyvinvointia koskevaa lainsäädäntöä, työhyvinvointia yksilötasolla, työhyvinvointia laadullisesti kuormittavia tekijöitä sekä työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössä kuvattiin kirjallisuuskatsauksen prosessi vaihe kerrallaan. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä olivat suunnitelmallisuus, luotettavat tietokannat, kattavat muistiinpanot sekä työn läpinäkyvyys. Opinnäytetyö tehtiin hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen ja asianmukaisesti lähteisiin viitaten. Aineisto hankittiin kolmesta eri tietokannassa käyttäen ennalta määriteltäviä hakusanoja. Aineiston hankinnan perusteella tutkimukseen valikoitui kuusi teosta, jotka vastasivat parhaiten tutkimuskysymykseen. Aineisto analysoitiin lukemalla valitut teokset huolellisesti, jonka jälkeen valitut sisällöt taulukoitiin. Sisältö luokiteltiin taulukkoon työhyvinvointia edistäviin sekä heikentäviin tekijöihin.

Tuloksista ilmeni työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden olevan monimuotoisia. Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät olivat tulosten perusteella eroteltavissa. Työhyvinvointia työyhteisössä edisti selkeä kuva työn perustehtävästä, avoin kommunikaatio, yhteiset pelisäännöt, omien ja työpaikan yhteiset arvot, keskittyminen ensisijaisesti työtehtäviin sekä suora ja asiallinen viestintä. Työhyvinvointia puolestaan heikensi se, että perustehtävä oli epäselkeä, heikko kommunikaatio, henkilökohtaisten asioiden pohtiminen, arvostiriidat, arvostuksen puute sekä työn arvioinnin puute. Tulosten perusteella jokainen työntekijä voi olla monin eri toimin vaikuttamassa työhyvinvointiin.

Avainsanat Työhyvinvointi, työyhteisö, työntekijä
Sivut 28 sivua ja liitteitä 3 sivua

Degree Programme in Social Services

Author Silja Rantanen

Year 2024

Subject The importance of the work community for well-being at work

Supervisors Liisa Harakkamäki

This descriptive literature review described already existing material on the importance of the work community for well-being at work. Responsibility for well-being at work is divided between the employee, the work community and the employer. Well-being at work includes physical and mental well-being, in addition to which the experience of well-being at work is subjective, consisting of individual factors for each employee. However, everyone can contribute to the well-being of the work community through their own actions.

The knowledge base of the thesis was used to open legislation on well-being at work, well-being at work on an individual level, factors that burden well-being at work qualitatively, and the impact of the work community on well-being at work.

The thesis describes the process of literature review one step at a time. Factors affecting the reliability of the thesis included planning, reliable databases, comprehensive notes, and the transparency of the work. The thesis was done in accordance with good research ethics and with due reference to sources. The material was acquired from three different databases using predefined keywords. Based on the acquisition of the material, six works which best answered the research question were selected for the review. The material was analyzed by reading the selected works carefully, after which the selected contents were tabulated. The content was classified in the table as factors that promote and weaken well-being at work.

The results showed that the factors affecting well-being at work are diverse. The factors that promote and weaken well-being at work were, based on the results, distinguishable. Well-being in the work community was promoted by a clear picture of the basic task of the work, open communication, common rules, shared values with the workplace, focusing primarily on work tasks, and direct and appropriate communication. Work wellbeing, on the other hand, was weakened by the fact that the basic task was unclear, poor communication, reflection on personal matters, conflicts of values, lack of appreciation, and lack of evaluation of work. Based on the results, each employee can be involved in many different actions influencing well-being at work.

Keywords Well-being at work, work community, employee

Pages 28 pages and appendices 3 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi	2
2.1	Työhyvinvointi kokonaisuutena	2
2.2	Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö	4
2.3	Työhyvinvointi yksilötasolla	5
2.4	Työhyvinvointia kuormittavat laadulliset tekijät	6
2.5	Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin.....	8
3	Opinnäytetyön prosessi.....	10
3.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys	10
3.2	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	10
3.3	Aineiston hankinta.....	12
3.4	Aineiston valinta.....	13
3.5	Sisältöanalyysi	15
3.6	Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys.....	17
4	Opinnäytetyön tulokset.....	18
4.1	Työyhteisön positiivinen merkitys työhyvinvointiin	18
4.2	Työyhteisön negatiivinen merkitys työhyvinvointiin.....	21
5	Johtopäätökset.....	23
6	Pohdinta.....	25
	Lähteet.....	27

Kuvat

Kuva 1.	Työkykytalo (Työterveyslaitos, 2023)	6
Kuva 2.	Aineiston sisäänotto- ja ulosjätkriteerit	13
Kuva 3.	Aineiston valinnan taulukko.....	14
Kuva.4	Johtopäätökset	23

Liitteet

Liite 1.	Sisältöanalyysin teemoittelu
----------	------------------------------

1 Johdanto

Työ rytmittää yksilön elämää, tuo mielekästä sisältöä, mahdollistaa sosiaalisia suhteita, jonka lisäksi työ mahdollista toimeentulon. Työntekoon kuuluu suuri osa yksilön elämästä, joka on omalta osaltaan vastaamassa yksilön kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin kokemuksesta. Eriteltynä puhutaan työhyvinvoinnista, joka pitää sisällään fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, joka koostuu monista eri tekijöistä. Vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta jakautuukin yksilön, työyhteisön ja työnantajan kesken. Työajan ulkopuolella yksilön vastuuna on pitää huolta omasta fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä, jonka lisäksi omilla valinnoilla on mahdollista työssä jaksamiseen ja sitä kautta työilmapiiriin. Työn ja vapaa-ajan ollessa siis tasapainossa on sillä vaikutusta yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Pennonen, 2021, s. 16)

Työnantaja tukee työhyvinvointia systemaattisella johtamisella, toimivalla henkilöstöstrategialla, työoloista- ja työvälineistä huolehtimisella, sopivalla työkuormalla ja riskit sekä vaarat tunnistaen. Näiden lisäksi työnantajan tulee huolehtia muun muassa oikeuden mukaisuudesta, tasa-arvoisesta kohtelusta, joustosta työajoissa, työntekijöiden vaikuttamis mahdollisuuksista sekä monista muista työhyvinvointia tukevista asioista. (Pennonen, 2021, s. 125)

Työhyvinvointi aiheena kiinnosti, sillä halusin perehtyä aiheeseen lisää ja saada koottua oleellista tietoa yhteen juuri työyhteisön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kokemus on oleellinen osa työelämää ja työelämässä jaksamista, jonka vuoksi aihe koskettaa jokaista työssäkäyvää yksilöä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tiivis mutta kattava tuotos, mutta ennen kaikkea lisää tietoa itselleni, jotta voin hyödyntää sitä omalla työurallani.

Opinnäytetyössä selvitettiin kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella, millainen on työyhteisön jäsenten merkitys työhyvinvointiin. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisimmin käytetty kirjallisuuskatsauksien tyypeistä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus valikoitui tutkimusmenetelmäksi sen vuoksi, että se on yleiskatsaus, jolla pyritään kuvailemaan tiettyyn aihealueeseen liittyviä tutkimuksia sekä aineistoja. (Salminen, 2011, s. 6)

Opinnäytetyöhön käytettiin tutkimuskysymysten kannalta relevantteja aineistoja, joista aineiston analyysin avulla etsittiin tutkimuskysymykseen vastauksia. Opinnäytetyössä käytettiin aineistolähtöistä sisältöanalyysia, jonka apuna käytettiin teemoittelua.

2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan laajaa kokonaisuutta, joka pitää parhaimmillaan sisällään terveellisen, turvallisen ja tuottavan työn, jota tehdään hyvin johdetussa organisaatiossa, jonka ammattitaitoiset työntekijät tekevät mielekästä työtä kokien työn palkitsevaksi. (Pennonen, 2021, s. 16) Tässä luvussa avataan työhyvinvointia yleisesti, yksilön näkökulmasta sekä työyhteisön roolista koettuun työhyvinvointiin.

2.1 Työhyvinvointi kokonaisuutena

Työhyvinvointia voidaan kuvata monin eri käsittein ja, yksi työhyvinvoinnin käsitteen lisäksi käytetyimmistä käsitteistä on työkyky, jolla viitataan yksilön voimavaroja suhteessa työhön ja siinä jaksamiseen. Työntekoon kuuluu aikuisiällä iso osa hereillä oloajasta ja työntekoon vaaditaan sitoutumista, joten ei ole yhdentekevää millaiseksi työhyvinvointi koetaan. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka pitää sisällään psyykkisen, fyysisen sekä henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet ovat kytköksissä toisiinsa ja vaikuttavat sitä kautta toisiinsa. Työhyvinvointi lisääkin parhaimmillaan työntekijän jaksamista niin työssä kuin vapaa-ajalla ja antaa merkityksellisyyden tunnetta sekä kasvattaa työn tuottavuutta ja sitoutuneisuutta itse työhön. (Pennonen, 2021, s. 21)

Psyykkistä, fyysistä, henkistä ja sosiaalista työhyvinvointia on hyvä avata jokaista hieman omalta osaltaan, sillä ne kaikki pitävät sisällään eri asioita ollen samalla olennaisia työhyvinvoinnin kokonaisuudessa. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta merkittävä asia on että, kokeeko yksilö työpaikan ja työtehtävänsä mielekkääksi, joka on yhteydessä työntekijän psyykkiseen hyvinvoinnin tilaan. Kokonaisuudessaan psyykkinen työhyvinvointi kattaa työn mielekkyyden, työilmapiirin, työpaineet ja koetun työstressin, joista muodostuu psyykkisen työhyvinvoinnin perusta. Fyysisen työhyvinvoinnin toteutumisen osalta tulee työnantajan huolehtia työntekijöiden fyysisen kuormituksen tasosta sekä ergonomisista ratkaisuista kuten asianmukaisista työasunnoista ja työvälineistä. Lisäksi työntekijän huolehtimalla fyysisestä kunnostaan vapaa-ajalla. Kun työntekijä huolehtii fyysisestä kunnostaan on sillä positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiinkin. Henkinen työhyvinvointi kattaa työntekijän ja työpaikan arvomaailmojen kohtaamisen, kokemuksen työn yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta sekä työpaikan puhtaista arvoista, kovien tuloksellisten arvojen sijasta. Näiden lisäksi tärkeä osa henkistä hyvinvointia on yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöön, jonka kokemuksesta jokaisen työyhteisön jäsenen tulee vastata omalta osaltaan. Neljäs erikseen mainittava työhyvinvoinnin osa-alue on

sosiaalinen työhyvinvointi. Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään työntekijän tarpeen keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken, työyhteisön keskinäisten suhteiden toimivuuden ja että työyhteisö on henkisesti turvallinen, jossa voi halutessaan ottaa kontaktia sen jäseniin. Kiireinen työaikataulu ja työpisteiden etäinen sijainti toisistaan voi osaltaan heikentää sosiaalista kanssakäymistä. (Virolainen, 2012, ss. 17–27)

Työhyvinvoinnin perusta luodaan esihenkilön, työntekijöiden, organisaation, työterveyshuollon, luottamusmiesten ja työsuojeluhenkilöstön kesken. Työnantajien vastuuna on luoda turvalliset työolosuhteet, selkeä työnkuva, miellyttävä työilmapiiri sekä noudattaa työlainsäädäntöä. (Pennonen, 2021, s. 21) Työnantajan tulee luoda henkisesti turvallinen työympäristö ollen oikeudenmukainen, tukemalla tarvittaessa työtehtävissä ja olemalla tasa-arvoinen kohdellessaan työntekijöitä. Esihenkilön tulisi omalla toiminnallaan näyttää mallia hyvistä käytöstavoista, viestiä organisaation asioista avoimesti, huolehtia tiedonkulusta ja antaa työntekijöilleen palautetta ja arvostusta tehdystä työstä.

Työhyvinvoinnin kannalta ei tule väheksyä sitä, että esihenkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin merkittävästi huomioimalla työntekijän työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen sekä tarjoamalla työntekijöille vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia työtehtäviin liittyen. (Pennonen, 2021, s. 125) Lisäksi työajoilla luo omat haasteensa työhyvinvoinnin kokemukseen. Vuorotyö, työaikojen ennakoimattomuus, työsuhteiden määräaikaisuus ja ylityö saattaa vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja muuhun yksilön terveyteen. Nämä puolestaan johtuvat usein työpaikan sekä työtehtävän luonteesta, joista työnantaja ei voi yksin vastata. (Pennonen, 2021, s. 117)

Työntekijän tulee omalta osaltaan vastata työhyvinvoinnistaan ja ottaa vastuuta asioista, joihin on kykenevä vaikuttamaan. Työntekijän on mahdollista pitää työhyvinvoinnistaan huolta pienillä arkisilla valinnoilla, toimintatavoillaan ja asenteillaan, jotka vaikuttavat fyysiseen sekä psyykkiseen työhyvinvointiin. Näillä valinnoilla on vaikutusta paitsi yksilön työhyvinvointiin, mutta myös koko työyhteisön ilmapiiriin ja työssä viihtyvyyteen. Työn ulkopuolinen elämä kuten arjen ja terveyden haasteet heijastuvat työhyvinvointiin ja työhyvinvoinnin aleneminen työn ulkopuoliseen elämään. Yksilön kannattaakin pitää huolta itsestään niin siviilissä kuin työpaikallakin. (Pennonen, 2021, s. 16)

Yhteiskunnan tehtävänä on tukea yhteiskunnallisia toimintoja, jotka edistävät yksilön työnteon kannattavuutta, työssä osaamista, oppimista sekä terveyttä. Hyvinvoivalla työkykyisellä työvoimalla on kansantaloudellisia sekä hyvinvointiyhteiskunnallisia vaikutuksia. On kansan kokonaistuottavuuden sekä sairaus-, eläke- ja työttömyyskulujen

kannalta tärkeää, että kansalaiset pysyvät työkykyisinä ja voivat hyvin. Työkykyisellä työntekijällä on paremmat edellytykset suorituskyvyn ylläpitämiseen, ansiotason nostoon, urakehitykseen ja aina edelleen hyvään elintasoon ja elämänlaatuun. On siis yhteiskunnankin tehtävä tehdä toimenpiteitä, jotta työkäisten voimavaroja ja motivaatiota pidetään yllä, he haluavat olla töissä ja ovat työhön sitoutuneita. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 143)

2.2 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää työntekijöille työterveyshuolto, jota koskevasta lainsäädännöstä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriö valmistelee työhyvinvointia koskevat lainsäädännöt sekä kehittää työhyvinvoinnin ja työympäristön toimintapolitiikkaa ja linjauksia. Sosiaali- ja terveysministeriön toimenpiteillä ja linjauksilla varmistetaan omalta osaltaan työntekijöiden sosiaalinen, psyykinen sekä fyysinen turvallisuus ja hyvinvointi. Toimilla tavoitellaan työntekijöiden voimavarojen tukemista, jotta työntekijät ja työpaikat saavuttavat tavoitteet sekä työperäisten sairauksien, vammojen ja tapaturmien minimointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024)

Työterveyshuoltolain 1383/2001 mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on tarkoitus edistää yhteistoimin työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa. Laissa säädetään, että työnantajan tulee järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto, siinä laajuudessaan kuin se työtehtävän kannalta on oleellista. (Työterveyslaki 1383/2001) Lisäksi työhyvinvoinnista omalta osaltaan on vastaamassa työturvallisuuslaki 738/2002. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi lain tarkoitus on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Tiivistetysti työterveyslain sekä työturvallisuuslain osalta keskeisiä tavoitteita työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat työn ja muun elämän yhteen sovittaminen, työntekijän terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen, osallistumisen sekä vaikuttamisen mahdollisuudet työssä, hyvinvoiva työyhteisö, työn mielekkyys, työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen sekä työpaikan johtamis- ja toimintatavat. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024)

2.3 Työhyvinvointi yksilötasolla

Jokainen työntekijä kokee työhyvinvoinnin omalla tavallaan, ja jokaisen yksilön kohdalla vaikuttavat tekijät vaihtelevat. Työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi on yksilön terveydentilalla, elintavoilla, perheellä ja elämänasenteella vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen. Pessimistisemmän asenteen omaava yksilö kuormittuu herkemmin, kuin positiivisen elämänasenteen omaavat yksilöt. Työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen kokemus, joka voidaan jakaa avainkokemuksiksi. (Virolainen, 2012, s. 12) Virolainen (2012, s.13) kuvaa avainkokemukset:

- 1) mielihyvä – mielihyvä
- 2) ahdistus – tyytyväisyys
- 3) masennus – innostus

Työntekijän kokiessa mielihyvän, tyytyväisyyden ja innostuksen lisäksi sitoutuneisuuden tunnetta, virittyneisyyttä sekä työn imua on hänen työhyvinvointinsa ja työviihtyvyytensä paremmalla tolalla. Puolestaan mielihyvä, ahdistusta, masennusta, kuormittuneisuutta, kyllästyneisyyttä, väsymystä ja työhön liittyvää jännittyneisyyttä kokiessaan yksilön työhyvinvointi laskee ja sairauslomanriski kasvaa. Tämä vaikuttaa aina edelleen työntekemisen tehokkuuden laskuun ja työpaikkaan sitoutuneisuuteen. (Pennonen, 2021, s.17)

Yksilön oma työkyky vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön suoriutumista työtehtävän vaatimuksista ja edellytyksistä. Terveys, toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio, työolot, johtaminen ja työyhteisö muodostavat työterveystalon nelikerroksisen työkykytalon, joka perustuu työkykyyn vaikuttaviin tutkimuksiin. (Työterveyslaitos, n.d.).

Työterveyslaitos on hahmotellut työkyvyn talon muotoon. Työkykytalon perustana on terveys ja toimintakyky, jotka muodostavat pohjan työkyvyille. Terveys ja toimintakyky pitää sisällään niin psyykkisen, fyysisen kuin sosiaalisenkin toimintakyvyn. Toisessa kerroksen muodostaa osaaminen eli peruskoulutus ja ammatilliset tiedot ja taidot. Kolmannessa kerroksessa puolestaan arvot, asenteet ja motivaatiot. Viimeisessä eli neljännessä kerroksessa työpaikka eli työolot, johtaminen ja työyhteisö. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja työkyvyn pysyessä hyvänä tulisi näiden kaikkien tukea toisiaan. (Pennonen, 2021, s. 19) Työkykytalo on kuvattuna kuvassa 1.

Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos, 2023).



2.4 Työhyvinvointia kuormittavat laadulliset tekijät

Yksilön työn laadullisiin kuormitustekijöihin liittyy tyypillisesti kognitiiviset vaatimukset, intensiivisyyden vaatimukset, eettiset vaatimukset, emotionaaliset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen ristiriita. Laadullisilla vaatimuksilla tarkoitetaan työssä suoriutumiseen vaativiin ponnisteluihin sekä yksilön taitoihin. Työn ollessa tavoitteellista vaati se ponnisteluja, jotta työt tulee hoidetuksi vaaditulla tavalla. Laadullisia kuormitustekijöitä arvioitaessa on olennaista työntekijän oma kokemus ja arvio työn kuormittavuudesta. Kuormittavuus ei ole aina ulkoisesti näkyvää, eikä siten välttämättä esihenkilön tai työkaverin havaittavissa, vaan liittyy yksilön mielensisäisen kuormituksen kokemiseen suhteessa omaan työhön. (Mäkikangas ym., 2017, ss. 74–75)

Laadullisilla kuormitustekijöillä työn kognitiivisilla tekijät liittyvät tiedon vastaanottamiseen, käsittelyyn ja uuden tiedon luomiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijä valmistelee lausuntoja, opetusta tai asiakirjoja tai oman työn organisointia, uuden opettelua ja asiakasta koskevien päätösten tekemistä. Työtä kuormittavaksi tekijäksi nämä muodostuvat, jos työntekijä kokee työtehtäviä olevan liikaa tai kokee tehtävät kielteisiksi. Kohtuulliset työkuormituksen nähdään hyödyttävän työntekijää lisäämällä suoriutumista älyllisistä haasteista sekä edistää työnimunan kokemusta. (Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017, ss. 79–80)

Intensiivisyyden vaatimuksella tarkoitetaan, että työntekijän tulee panostaa työhön tiedollisesti ja ajallisesti entistä enemmän, ottaa enemmän vastuuta työn tavoitteiden asettelusta, kehittämisestä, päätöksenteosta sekä työhön liittyvän uuden oppimisesta ja taidonhallinnanvaatimuksista. Työn intensiivisyyden kokeminen on yleistä asiantuntija ja tietotyötä tekevillä. Intensiivisyyden seurauksia on tutkittu vasta vähän, mutta tehdyissä tutkimuksissa on jo osoitettu sen olevan yhteydessä työhyvinvoinnin ongelmiin kuten työtyytymättömyyteen ja työuupumukseen. (Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017, ss. 80–82)

Työn eettisillä vaatimuksilla viitataan kysymyksiin oikeasta ja väärästä eli työntekijää tulee vastata eettisesti haastavia tilanteita, joissa ei tiedä mikä olisi oikea tapa toimia tai kokee tilanteen haastavaksi toimia oikeaksi kokemallaan tavalla. Päätöksissään työntekijä tekee ratkaisuja, jotka voivat olla asiakkaan näkökulmasta hyviä tai huonoja seurauksia. Päätöksen tekoon liittyy usein arvostiridat, erilaiset odotukset sekä työntekijän kiire. Eettiset vaatimukset ja moraaliiin liittyvät kysymykset saattavat olla päivittäisiin työtehtäviin liittyviä. Eettinen kuormittavuus on pitkittyessään yhteydessä työuupumukseen ja onkin uhka työhyvinvoinnille. Eettisesti haastavien tilanteiden läpikäyminen työyhteisön kanssa puolestaan voi auttaa työntekijöitä kehittämään eettistä herkkyyttä ja omien henkilökohtaisten arvojen terävöittämistä, joita voi soveltaa aina edelleen työssä. (Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017, ss. 80–82)

Emotionaaliset vaatimukset pitävät sisällään sosiaalisen vuorovaikutuksen, joka nähdään kuormittavana etenkin, jos vuorovaikutus tilanteeseen liittyy asiakkaan tunteita tavalla tai toisella. Lisäksi kuormitusta lisää, jos työntekijän tulee piilottaa omat todelliset tunteensa vuorovaikutustilanteessa. Usein organisaatio tai työn luonne vaatii työntekijöiden tunteiden piilottamista asiakastilanteessa, sillä työntekijän odotetaan huomioivat asiakkaana olevan henkilön tunteet. Lähtökohtaisesti työtehtävissä, joissa työn kohteena on asiakas, on enemmän tunnekuormitusta, mutta sitä tulee kuitenkin kaikessa työssä, joissa ollaan tekemisissä asiakkaiden kanssa. Emotionaaliset vaatimuksien on osoitettu olevan merkittävä kuormitustekijä, joka altistaa erilaisille terveys- ja hyvinvointiongelmille. Toisaalta emotionaaliset vaatimukset voivat tukea työntekijän henkilökohtaista kasvua ja toimia positiivisena voimavarana. (Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017, ss. 80–82)

Työn epävarmuus on lisääntynyt työelämän muutoksien ja tehokkuusvaatimusten myötä. Työn epävarmuudella tarkoitetaan, että työntekijä kokee työn jatkuvuuden epävarmana työn määräaikaisuuden tai alityöllisyyden vuoksi, tai työntekijä kokee rooliepäselvyyksiä, rooliylikuormitusta tai roolikonfliktia. Työn epävarmuus on usein aikasidonnaista, eli työntekijää koskevat mahdolliset tapahtumat ovat tulevaisuudessa, eikä työntekijä toisaalta

voi olla edes varma tapahtuuko niin. Tämä epävarmuus on yksilön kannalta kuormittavaa, sillä työntekijä ei voi omalla toiminnallaan välttämättä vaikuttaa lopputulokseen ja mahdollinen muutos on johdon ja organisaation päätettävissä. Rooleihin liittyviä epävarmuuksia voidaan kokea erityisesti silloin kun työntekijä ei millaista käyttäytymistä häneltä odotetaan epävarmuustilanteessa. Työntekijä ei tiedä tulisiko panostaa nykyiseen työhön vai panostaa uuden työpaikan etsimiseen, jotta jatkossakin olisi työpaikka. Rooleihin liittyvä epävarmuus on koettu jopa stressaavammaksi kuin työttömyys, sillä työttömän rooli on selkeämpi. Lisäksi työn epävarmuus voi ulottua kielteisesti yksilön perhe-elämään ja lisätä lasten kielteisiä näkemyksiä työelämästä sekä työurasta. (Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017, ss. 88–92)

Työn ja perheen ristiriidalla tarkoitetaan, että näiden kahden vaatimukset ovat keskenään sopimattomia. On siis rooliristiriita ja eri roolien vaatimukset ovat ristiriidassa keskenään. Työ voi viedä liikaa voimia, eikä kotona jaksa enää panostaa vanhemmuuteen tai kotitöihin. Yksilö voi myös kokea, ettei aikaa ole riittävästi käytettävissä, jolloin se on pois joko töistä tai kotoa. Ristiriita voi liittyä myös käytökseen eli työntekijällä on työpaikalla tietynlainen rooli mutta kotona rooli onkin päin vastainen ja ristiriitainen. Ristiriidan vaikutus on kehämäinen, jolloin sillä on vaikutusta kumpaankin. Stressi ja väsymysoireet ovat yleisiä ristiriitaa koettaessa. Kuormitus syntyy, kun voimavaroja jaetaan usean roolin kesken, jolloin usein toisella elämänosa alueella toimiminen hankaloituu. Ristiriidan syntyä edesauttaa rooliristiriidat, työn ylikuormittavuus ja työhön käytetty suuri aika. Organisaation sosiaalisella tuella ja työntekijän kokemalla arvostuksella on puolestaan positiivisia vaikutuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisella. On havaittu, että kodin ristiriidat ovat yhteydessä työhön liittyviin haasteisiin, mutta työssä koettu ristiriita ei ole niinkään perheeseen kohdistuvia vaikutuksia. (Mäkikangas, Mauno & Feldt, 2017, ss. 92–94)

2.5 Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

Koko työyhteisön hyvinvoinnilla ja ilmapiirillä on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Positiivinen työilmapiiri on yhteydessä ongelman ratkaisuihin työssä, työn imuun sekä myönteiseen asenteeseen työntekoa kohtaan. Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa yksilön sitoutuneisuuteen työpaikkaan ja siihen, kuinka työntekijät auttavat toisiaan työtehtävissä. (Pennonon, 2021, s. 119)

Hyvinvoivan työyhteisön jalusta on oikeudenmukainen, kunnioittava ja avoin työkavereiden kohtelu. Työyhteisö tarvitsee jokaisen yksilön panostusta yhteisöllisyyden edistämiseen

käyttäytymällä ja suhtautumalla asiallisesti työkavereihin. Yhteisöllisyyden edistäminen vaatiikin työyhteisöjen normien noudattamista, aktiivista puuttumista asioihin, jotka heikentävät yhteisöllisyyttä sekä keskustelemaan suoraan työkavereiden kanssa selän takana puhumisen sijaan. (Pennonen, 2021, s. 120)

Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkit ovat yhteisön selkeä perustehtävä, työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, tavoitteelliset työtehtävät, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä toiminnan säännöllinen arviointi. Työyhteisön toimivuuden osalta on tärkeää jokaisen työntekijän selkeä käsitys työtehtävistään sekä vastuualueistaan, toisten työtehtävistä ja vastuista, joka mahdollistaa toimimaan vastuullisesti ja tavoitteellisesti. Selkeät työtehtävät ja vastuut työntekijöiden kesken vähentävät työkavereista syyllisten etsimistä ja turhaa syyttelyä, joka vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. Työpaikan yhteisvastuun ymmärtäminen on osa onnistunutta ilmapiiriä, jolloin tehtäviä ei tarvitse pallotella työntekijöiden kesken vaan jokainen voi hoitaa niitä osaltaan. (Virtanen & Sinokki, 2014, ss. 164–165)

Negatiivinen työilmapiiri on yksi kuormitustekijöistä, joka madaltaa työhyvinvointia. Negatiivinen ilmapiiri tarttuu työyhteisössä positiivista ilmapiiriä herkemmin. Valittaminen heikentää työilmapiiriä, eikä epäkohtien esiin tuomiselle ole toivotun muutoksen kannalta positiivista merkitystä, jos niitä käsitellään kahvihuone tai käytäväkeskusteluissa. Vaan epäkohdat olisi tuotava esille oikeissa asiayhteyksissä oikeille henkilöille kuten lähiesimiehelle, jotta niihin voidaan miettiä ratkaisuja. (Pennonen, 2021, ss. 119–121)

Työpaikalla tapahtuva selän takana juoruilu madaltaa yhteisöllisyyttä ja aina edelleen työhyvinvointia. Juoruilu on epäasiallista käytöstä eikä kuulu työpaikoille. Negatiivinen tunteiden ja itsen ilmaisu ei myöskään edistä työtehtävien tekoa eikä työyhteisön ilmapiiriä. Yksilön vastuulla tehdä päätös olla lähtemättä mukaan juoruiluun ja olla sillä tavoin omalta osaltaan vaikuttamassa työhyvinvointiin. Jokaisen työyhteisönjäsenen on kuitenkin käyttäydyttävä asiallisesti ja toisia kunnioittavasti tyypillisestä kommunikointi tavastaan tai persoonastaan huolimatta. Näihin pulmiin toimii yhteisesti mietityt säännöt tai yksilön itselleen luoma työrooli, joka voi suojata hankalissa tilanteissa. (Pennonen, 2021, ss. 122–123)

Työpaikkakiusaamiseksi edennyt toiminta lisää kiusatun sairauspoissaoloja, stressiä sekä heikentää työhyvinvointia. Työpaikkakiusaamista on epäasiallinen kohtelu, henkinen väkivalta sekä häirintä, joka voi näkyä arkisissa tilanteissa työpaikalla. Toimintana tämä on käytännössä esimerkiksi ammatillisen osaamisen vähättelyä, selän takana puhumista,

mustamaalaamista, uhkailua, seksuaalista häirintää ja esihenkilöaseman väärinkäyttöä. Epäasiallista käytöksen ilmetessä on esihenkilön velvollisuus puuttua siihen, jonka lisäksi työntekijä voi olla yhteydessä luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun. (Pennonen, 2021, ss. 123–124)

3 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyö toteutettiin prosessinomaisesti aloittaen kiinnostavan tutkimusaiheen pohtimisesta ja tutkimuskysymyksen muodostamisesta. Opinnäytetyön prosessi toteutettiin kirjallisuuskatsauksen tekemistä koskevan kirjallisuuden ohjaamana, hyviä tutkimustapoja noudattaen sekä läpinäkyvästi tehden kattavia muistiinpanoja koko prosessin ajan, lopulta tulokset auki kirjoittaen.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymys

Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella kerättiin olemassa oleva aineistoista yhtenäinen kokonaisuus työyhteisön merkityksestä työhyvinvointiin. Tietoperustan lisäksi opinnäytetyössä on avattu kuvaileva kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä, tulokset sekä pohdinta. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät ja opinnäytetyöhön valikoitui tutkimuskysymys, johon jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa riippumatta roolistaan työyhteisössä:

Mikä on työyhteisön merkitys koetulle työhyvinvoinnille?

Tutkimuskysymysten muodostaminen ohjaa opinnäytetyön prosessia. Tutkimuskysymys liitetään osaksi teoreettista tai käsitteellistä viitekehystä. Tutkimuskysymykset ovat rajattuja, mutta kuitenkin riittävän väljiä. Tutkimuskysymyksien muotoilua edeltää usein alustava perehtyminen kirjallisuuteen, jonka tuloksena tutkimuskysymykset määritellään ja liitetään teoreettiseen kehykseen tai laajempaan käsitteeseen. Tutkimuskysymyksen ollessa riittävän rajattu ja täsmällinen, on mahdollista tarkastella ilmiötä syvällisemmin. (Kangasniemi ym. 2013, ss. 294–295)

3.2 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsaukset on jaettu kolmeen eri tyyppiin kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen, systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen sekä meta-analyysiin. Kuvaileva

kirjallisuuskatsaus on kirjallisuuskatsauksen tyypeistä käytetyin. Kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta voidaan käyttää myös termiä narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus valikoitui tutkimusmenetelmäksi sen vuoksi, että se on yleiskatsaus, jolla pyritään kuvailemaan tiettyyn aihealueeseen liittyviä tutkimuksia. Lisäksi kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymykset ovat väljempiä kuin kahdessa toisessa kirjallisuuskatsauksen tyypissä, joka oli myös yksi valintaan vaikuttaneista seikoista. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena onkin yhdistää ja tiivistää kokonaiskuva aiemmin tehtyjä tutkimuksia. (Salminen, 2011, ss. 3–6)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on jaettavissa kolmeen eri vaiheeseen. Vaiheeseen yksi kuuluu tutkimuskysymyksen muotoilu sekä hakusuunnitelma. Ensimmäiseksi saattaa olla tarpeen tehdä yleiskatsausta tutkimuksista, jos aihepiiri ei ole tuttu. Tämän jälkeen on usein syntynyt käsitys aiheesta, jonka jälkeen voidaan muodostaa tutkimuskysymys ja määrittää hakusanat sekä valita tietokannat, joita aikoo käyttää hankinnassa. Tutkittavaa aineistoa saattaa löytyä paljon, joten kannattaa pohtia huolella, miten aikoo rajata hakua. Toiseen vaiheeseen kuuluu aineiston valinnan kuvailu, laadun arviointi, analyysi ja tulokset. Tässä vaiheessa paneudutaan huolella haulla saatuihin aineistoihin ja sen analyysiin. Aineiston rajaamisen vuoksi, tässä vaiheessa on muodostunut jonkinlainen käsitys siitä, millainen tarjonta kirjallisuuskatsaukseen valitusta aihepiiristä on saatavilla. Lisäksi tähän vaiheeseen kuuluu usein, että tehdään vielä uusia valintakriteereitä, jotta saadaan lopullinen aineisto rajattua. Tällä varmistetaan, että tutkimuskysymykseen pystytään vastaamaan mahdollisimman kattavasti. Kolmas ja viimeinen vaihe sisältää kirjallisuuskatsauksen kirjoittamisen ja julkaisun. Lähdekirjallisuus luetaan huolellisesti ja käydään prosessin aikana kirjoitetut muistiinpanot läpi. Tässä vaiheessa on hyvä antaa kirjoitettu teksti luettavaksi ulkopuoliselle ja pyytää tekstistä palautetta. Tästä on hyötyä lopullista tekstiä julkaistaessa. (Vilka, 2023, ss. 33–34)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on järjestelmällinen, tarkka sekä läpinäkyvä ja se tehdään tutkimuksen periaatteiden mukaisesti kriittisesti. Aineiston analyysi sekä käsittelytapa voivat vaihdella, mutta ne tulee siitä huolimatta aina tehdä järjestelmällisesti. Järjestelmällinen, tarkka, läpinäkyvä ja kriittisyys ovat vähimmäistaso, jotta voidaan saavuttaa tuloksia, jotka ovat kiinnostavia, luotettavia sekä uskottavia. Koko kirjallisuuskatsauksen prosessin valintojen on oltava harkittuja ja perusteltuja sekä muistiinpanojen oltava kattavia siten, että lopullinen tuotos on mahdollista kirjoittaa läpinäkyvästi. Kirjallisuuskatsausta lukiessa tulee lukijan pystyä seuraamaan aukotonta päättelyä ja menettelytapaa siten, että katsausta lukiessa päättyy samaan tulokseen kuin kirjoittajakin. (Vilka, 2023, s. 32)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen lopputuotos on usein helppolukuinen. Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus ei lopputuotokseen tuo analyttisintä tulosta, mutta auttaa ajantasaistamaan sen hetkisen tutkimustiedon. Ajantasaisen tutkimustiedon yhteen kokoamisen vuoksi, tätä tutkimuksen muotoa on käytetty juuri esimerkiksi opetuksen alalla. (Salminen, 2011, s. 8) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena onkin ilmiön ymmärtäminen ja sen kuvaileminen huolellisesti sekä johdonmukaisesti. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta tehdessä tietämys aiheesta kasvaa samalla kun tutkittavaa aineistoa luetaan. Aiheen ymmärtämiseksi on sallittavaa seurata intuitiota suhteessa aiheeseen, koska kuvaileva kirjallisuuskatsaus sallii tyypillisesti tutkijan mieltymyksen aiheen näkökulmiin. (Vilka, 2023, s.18–19)

Eettisyyden osalta tutkimuskysymysten muotoilu sekä tutkimusetiikan noudattaminen ovat oleellisia kaikissa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheissa. Tutkimuksen luotettavuus liittyy valitun kirjallisuuden ja tutkimuskysymysten perusteluun, prosessin johdonmukaisuuteen sekä lopputuloksen argumentoinnin vaikuttavuuteen. (Kangasniemi, ym., 2013, ss. 291–292)

3.3 Aineiston hankinta

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston hankintaa ohjaa tutkimuskysymys sekä tutkimuskysymyksen kannalta mahdollisimman relevantti aineisto. Aineisto hankitaan aiemmin julkaistuista, suhteessa tutkimusaiheen merkityksellisistä tutkimuksista ja aineistoista. Aineiston valinnassa huomioidaan menetelmän aineistolähtöisyys. Tämä tarkoittaa että aineiston valinta ja analyysi ovat aineistolähtöisiä tapahtuen osittain limittäin. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta tehdessä on tärkeää kiinnittää huomioita valittujen tutkimusten ja aineistojen rooliin siten että ne vastaavat tutkimuskysymykseen. Aineisto haetaan useimmiten manuaalisilla hauilla tieteellisistä julkaisuista sekä tieteellisistä tietokannoista elektronisesti. (Kangasniemi ym., 2013, s. 295)

Kirjallisuuskatsauksen hakuprosessi tehdään läpinäkyvästi, tarkasti, jäsennellysti sekä kattavasti ajateltuna tutkimuskysymystä. Kirjallisuuskatsauksen aineisto hankintaan ennalta suunnitellusti ja perustellusti. Aineiston hankinnalle ominaista on, että se syventyy vaihe vaiheelta ja tarkentuu edetessä. Haku ja aineiston seulonta tapahtuvat samanaikaisesti aineistoa hankkiessa. Aineistoa hankkiessa ennalta laaditun hakusuunnitelman avulla tunnistetaan tutkimuksen kannalta oleellinen aineisto sekä suljetaan ulos epäoleellinen. Lisäksi aineistoa hankkiessa on tärkeää määrittää mahdollisimman osuvat hakutermit, jotta

löydetään tarvittava aineisto kirjallisuuskatsaukseen. Hakuprosessiin vaikuttaa myönteisesti, jos osataan erottaa hakusanojen arkipäiväiset käyttötavat tutkimusalan käyttötavoista. Tutkimusalan sanastoa käytettäessä saadaan kattavampi aineisto tarkasteluun ja parannetaan kykyä vastata tutkimuskysymykseen. (Vilka, 2023, s. 44–46)

Aineistojen hankinta aloitettiin miettimällä sisäänottokriteerit, minkä perusteella syntyi myös ulosjättökriteerit. Sisäänotto- ja ulosjättökriteerien määrittämisen jälkeen aineiston hankinta toteutettiin systemaattisesti samoin kriteerein kaikista tietokannoista. Tiedonhaku oli järjestelmällistä, ja toistettavissa tarvittaessa muistiinpanojen avulla. Muistiinpanoja tehtiin koko aineiston hankinnan ajan. Aineiston hankinnan prosessin eri vaiheista kerättiin tiedot ja luvut taulukkoon, jotta tutkimuksen eri vaiheisiin pystyi tarvittaessa palaamaan. Alla oleva kuva 2. kuvaa sisäänotto- ja ulosjättökriteerit taulukon avulla.

Kuva 2. Aineiston sisäänotto- ja ulosjättökriteerit

Sisäänottokriteerit	Ulosjättökriteerit
Julkaistu 2014–2024 aikavälillä	Yli 10 vuotta vanhat julkaisut
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Julkaisun kieli Suomi	Muut julkaisukielet
Maksuton lukuoikeus	Maksullinen lukuoikeus

Aineisto hankittiin ainoastaan luotettaviksi katsotuista tietokannoista ja tutkimuskysymykseen mahdollisimman hyvin vastaavilla hakusanoilla. Opinnäytetyön aineistot haettiin Finnasta, Julkarista sekä PIKI-verkkokirjaston tietokannoista. Aineiston hakuihin käytettiin hakusanoja: työhyvinvointi ja työhyvinvointi AND työyhteisö. Näistä tietokannoista ja näillä hakusanoilla aineistoa löytyi suhteellisen paljon ja useista eri näkökulmista kirjoitettuna. Aineistojen hankinnat tehtiin keväällä ja kesällä 2024.

3.4 Aineiston valinta

Opinnäytetyössä käytettäväksi aineistoiksi valikoitui lopulta työhyvinvointia koskevat yleisteokset, eivätkä teokset rajaudu sosiaali- ja terveysalaan. Aineistosta rajautui pois kaikki tiettyä ammattiryhmiä koskevat teokset. Teokset, jotka opinnäytetyöhön lopulta valikoituvat, sopivat jokaisessa työyhteisössä käytettäväksi. Aineiston valinnassa

keskityttiin tutkimuskysymykseen vastaamiseen. Aineistoa valittaessa huomasi, että keskittymällä sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmään koskevaan aineistoon ei se enää vastannut tutkimuskysymykseen, jonka vuoksi tein rajauksen, ettei niitä oteta tutkimukseen mukaan ollenkaan. Alla oleva kuva 3. kuvaa aineiston valintaa, jossa taulukoituna aineiston valinnan prosessi sekä tutkimukseen valikoitujen aineistojen määrä.

Kuva 3. Aineiston valinnan taulukko

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Osumat	Hyväksytyt otsikon perusteella	Hyväksytyt abstraktin perusteella	Hyväksytyt koko tekstin perusteella	Valitut aineistot
Julkari	Työhyvinvointi	Julkaistu vuosina 2014–2024	63	12	4	1	0 kpl
Finna	Työhyvinvointi AND työyhteisö	Julkaistu vuosina 2014–2024	393	18	9	3	1 kpl
Piki	Työhyvinvointi AND työyhteisö	Julkaistu vuosina 2014–2024	146	13	5	10	5 kpl

PIKI-verkkokirjastosta hakusanoilla työhyvinvointi AND työyhteisö löytyi yhteensä 146 teosta. Piki-verkkokirjastosta haulla löytyi runsaasti teoksia, josta suurin osa tähän tutkimukseen valikoiduista teoksista löytyi. Valtaosa teoksista rajautui ulos sillä, ne käsittelivät työhyvinvointia eri ammattiryhmän näkökulmasta, olivat harjoitekirjoja tai kirjoitettu työnantajan näkökulmasta. Pikistä tutkimukseen päätyi viisi teosta, jotka löytyvät alapuolelta valintaperusteluineen.

Antti Aron Työilmapiiri kuntoon (2018) - teos soveltui tutkimukseen, sillä siinä kuvattiin, kuinka kaikkia työyhteisön jäseniä tarvitaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Teos kuvasi kattavasti, kuinka työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa työyhteisön näkökulmasta.

Katri Mannermaan teos Työntekijätaidot – käsikirja (2024) valikoitui aineistoksi siksi, että siinä käsiteltiin työelämätaitoja ja hyvinvoivan työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvoinnin ylläpitämistä.

Katja Suonsivun teos Kohti riittävyttä – Matkalla työhyvinvointiin (2015) valikoitui tutkimukseen siksi, että se oli suunnattu terveydenhuoltoon ja työelämään. Lisäksi teoksessa oli käsitelty työhyvinvointia edistävästä ja heikentävistä tekijöistä, jonka vuoksi se sopi sisällöltään tutkittavaksi.

Petri Virtasen ja Marjo Sinokin Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytäntö- teos (2014) päätyi opinnäytetyöhön siksi, että se kuvasi kattavasti työhyvinvoinnin edistämistä työpaikoilla. Lisäksi teoksessa käsiteltiin sitä, kuinka työstä saataviin kokemuksiin on mahdollista omilla toimilla vaikuttaa.

Pekka Järvisen kirjoittama teos Menestyvän työyhteisön pelisäännöt (2017) käsittelee työyhteisön kehittämistä työyhteisön sisältäpäin. Tämän lisäksi teos valikoitu siksi, että siinä käsiteltiin kattavasti yksilön ja työyhteisön vuorovaikutuksen ja ammatillisuuden vaikutusta työhyvinvointiin.

Finnasta hakusanoilla työhyvinvointi AND työyhteisö löytyi yhteensä 393 teosta. Vaikka teoksia löytyi määrällisesti eniten, eivät teokset kuitenkaan sisällöllisesti tai aihealueellisesti sopineet tutkimukseen. Lopulta tutkimukseen päätyi tiivistelmän ja koko aineiston yleissilmäyksellä vain yksi teos.

Finnasta tutkimukseen valikoitunut Manka Marja-Liisan ja Manka Marjan kirjoittama Työhyvinvointi – teos (2016) käsittelee työyhteisön työhyvinvointia tukevia toimintatapoja, jotka nojautuivat viimeisimpään tutkimustietoon nojaten. Kirja on kirjoitettu ratkaisukeskeisestä näkökulmasta, jonka vuoksi se vastasi hyvin tutkimuskysymykseen.

Julkarista hakusanalla työhyvinvointi löytyi yhteensä 63 teosta, joista lopulta tutkimukseen ei päätenyt yhtään teosta. Julkarista löytyneissä teoksissa ei käsitelty työhyvinvointia tutkimuksen kannalta oleellisesta näkökulmasta, jonka vuoksi ne jäivät tutkimuksen ulkopuolelle.

3.5 Sisältöanalyysi

Aineistoiksi valittuja alkuperäistutkimuksia analysoimalla syntyy kirjallisuuskatsauksen uusi tieto. Sisältöanalyysillä tarkoitetaan tapaa, jota käytetään kirjallisuuskatsauksissa analysoitaessa määrällistä tai laadullista tietoa. Puolestaan sisältömenetelmällisyydellä tarkoitetaan taulukoiden ja erilaisten kuvioiden tekemistä auttamaan tiedon tiivistämisessä, jäsentämisessä sekä tukena analyysiin. Sisältöanalyysin kannalta on oleellista, että tutkittavaksi on valittu vain ne aineistot, jotka pystyvät vastaamaan kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin ja pelkästään niiltä osin kuin tutkimuskysymyksessä on määritelty. Sisältöanalyysin idea on, että alkuperäistutkimukset luetaan tutkivasti. Sisältöanalyysillä tavoitellaan sitä, että aineistosta luodaan asiakokonaisuus. (Vilkkä, 2023, s. 86)

Sisältöanalyysi koostuu kolmesta vaiheesta:

1. valmistelu
2. organisointi
3. raportointi.

Ensimmäisen vaiheen eli valmistelun on tarkoitus järjestää tieto tutkittavaan muotoon. Toisessa eli järjestämisen vaiheessa edetään tuloksiin ja päätelmiin tutkimusaineistosta löytyneistä oleellisista havainnoista. Kolmas vaihe pitää sisällään analyysin ja tulosten avaamisen sekä havainnollistavan raportoinnin. Kirjallisuuskatsauksen tulee olla läpinäkyvyydeltään sellainen, että se on mahdollista toistaa. Keskeistä kirjallisuuskatsaukselle onkin, että aineisto analysoidaan tutkimuksen kontekstissa, siten että sama aineisto on lukijan löydettävissä, löydetyistä aineistoista olennainen tieto tunnistettavissa sekä sisältöanalyysi toistettavissa. Tämän toteutuessa on kirjallisuuskatsauksen menetelmät oltava läpinäkyviä ja perusteltuja kaikilta tutkimuksen suhteen tehdyiltä päätöksiltä. (Vilkkä, 2023, ss. 87–92)

Sisältöanalyysissä on tavallista käyttää apuna taulukoita ja käsitekarttoja. Taulukoita ja käsitekarttoja käytetään apuna varsinkin, jos tavoitellaan käsitteiden ja tutkimuksessa käytettyjen ideoiden kuvaamista yksiselitteisesti teemoitellen. Taulukoita ja käsitekarttoja käytettäessä on olennaista tuoda tutkimuksesta löydetty tieto esille sellaisella tavalla, joka tukee uuden esitetyn tiedon tulkitsemista. (Vilkkä, 2023, s. 90)

Opinnäytetyön tutkimusaineiston sisältöanalyysi alkoi valittujen aineistojen huolellisesti läpi lukemisella, jotta sain mahdollisimman kattavan kokonais käsityksen. Tässä kohtaa karsiutui vielä kaksi teosta tutkimuksesta pois, sillä ne eivät vastanneet sisällöltään tarpeeksi tutkimuskysymykseen. Seuraavaksi etsin jokaisesta aineistoista tutkimuskysymykseen vastaavat tekstinosat ja luin läpi huolellisesti niiden sisällön. Tämän jälkeen kokosin taulukkoon tutkimukseen valikoituneet sisällöt. Sisällön valinnan jälkeen tein itselleni kattavat muistiinpanot tutkimukseen sopivasta sisällöstä. Tämän jälkeen hyödynsin taulukointia ja luokittelin taulukkoon omiin sarakkeisiin työyhteisön hyvinvointia edistävät tekijät ja työyhteisön hyvinvointia heikentävät tekijät. Liite 1. havainnollistaa sisältöanalyysin teemoittelua taulukon avulla.

Aineistoa analysoidessa havaitsin, että työhyvinvoinnista voidaan käyttää monenlaista termiä riippuen kontekstista missä sitä käytetään, vaikka sillä tarkoitettaisiin samaa asiaa. Käsittelemässäni aineistossa olivat käytössä työhyvinvointi, työnimu ja työilmapiiri

termeinä. Vaikka työhyvinvoinnista puhuttiin eri termein, oli aineiston valinnassa keskeisintä, että analysoitava aineisto käsitteli nimenomaan työhyvinvointia työyhteisön näkökulmasta. Osa aineistoista käsitteli kokonaisuudessaan työyhteisön hyvinvointia, kun taas osassa aineistosta sitä käsiteltiin osana isompaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta omina kappaleina.

3.6 Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys

Tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei tarvinnut huolehtia sopimuksien tekemisestä, lupien ja suostumuksien hakemisista, sillä opinnäytetyöllä ei ollut tilaajaa ja tutkimuksen aineisto kerättiin jo olemassa olevasta aineistoista. Yleiseltä osalta opinnäytetyön eettisyydestä huolehdittiin perehtymällä kattavasti tutkittavaan aiheeseen ja sitoutumalla tekemään loppuraportista todenmukainen tuotos, olemassa olevien aineistojen perusteella. Lisäksi opinnäytetyö toteutettiin läpinäkyvästi siten, että lukijan on helppo löytää halutessaan opinnäytetyöhön käytetty aineisto sekä niistä kerätty tieto. Tutkimuksessa on siis tuotu näkyväksi koko prosessi tutkimusaiheen valinnasta aina tuloksiin ja johtopäätöksiin.

Läpi opinnäytetyö prosessin noudatetaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Eettisiin periaatteisiin tulee tutustua ennen prosessin alkua ja opinnäytetyö toteutetaan niiden mukaisesti. Tutkimusmenetelmänä käytetyn kirjallisuuskatsauksen vuoksi hyvien tieteellisten käytäntöjen osalta merkittävässä osassa on tekijänoikeuden alaisten aineistojen käytön oikeaoppinen maininta opinnäytetyössä. Käytettäessä tausta-aineistona toisten omistamia aineistoja tulee niiden tulokset, menetelmät tai aineistojen sisältöjen tekijät, alkuperä sekä lähteet ilmoittaa hyvien käytäntöjen mukaisesti ja noudattaen tekijänoikeuslakia. (Arene, 2019)

Aineistoihin liittyvien tekijänoikeuksien huomioimisen lisäksi läpi opinnäytetyön on huomioitu hyvät tieteelliset käytännöt. Hyviin tieteellisiin käytäntöihin kuuluu esimerkiksi, että tutkija noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta, soveltaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä sekä toteuttaa avoimuutta tutkimustuloksia julkaistessaan. Lisäksi tutkimuksen hyvä suunnittelu, toteutus ja raportointi yksityiskohtaisesti on osa hyviä tieteellisiä käytäntöjä, jotka tulee huomioida opinnäytetyötä tehdessä. (TENK, 2023)

Tämän opinnäytetyön voi katsoa kestävyydeltään kohdentuvan varsinkin sosiaaliseen kestävyYTEEN. Opinnäytetyön tavoitteena oli koota yhteen tietoa, joka vaikuttaa yksilön ja koko työyhteisön työhyvinvointiin. Työpaikalla koetulla hyvinvoinnilla on puolestaan vaikutusta yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, jonka sosiaalinen kestävyys pitää sisällään. Sosiaalisella kestävyydellä tarkoitetaan oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, jonka perustana on ihmisarvo. Tässä merkityksessään sosiaalisella kestävyydellä tavoitellaan tasa-arvoisuutta yksilöiden hyvinvoinnissa ja osallisuudessa. Toteutuessaan edellytetään, että yhteiskunnan jäsenet ovat yhdenvertaisia sekä elämän perusedellytykset ja perusoikeudet toteutuvat. Kestävällä kehitys pitää sisällään paikallisen, alueellisen tai laajimmillaan maailman laajuista ohjattua muutosta, jonka pyrkimyksenä on turvata elämään hyvät edellytykset nykyisille ja tuleville sukupolville. (Opetushallitus, n.d.)

4 Opinnäytetyön tulokset

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tulokset. Aineistoa analysoidessani havaitsin, että aineistosta erottui selkeästi työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät. Tulokset on jaettu kahteen eri lukuun, jossa kummassakin vastataan tutkimuskysymykseen mikä on työyhteisön merkitys koetulle työhyvinvoinnille. Ensimmäisessä luvussa esitellään tulokset, jotka edistävät työyhteisön hyvinvointia ja toisessa tulokset, jotka heikentävät työyhteisön hyvinvointia.

4.1 Työyhteisön positiivinen merkitys työhyvinvointiin

Suonsivun (2015, s. 83) teoksessa työyhteisön työhyvinvointiin suurena positiivisena työyhteisön voimavarana nähtiin olevan positiivinen palaute. Positiivisen palautteen toimiessa työyhteisön voimavarana tulisi palautetta osata antaa työkavereille sekä osata ottaa vastaan. Työyhteisön hyvinvointia edisti ystävällisyys, hyvien uutisten jakaminen sekä ylipäättään nauru ja huumori työkavereiden kesken. Positiivisten ja mukavien asioiden miettiminen, aikaansaannoksista nauttiminen, kiitosten antaminen ja yhdessä iloitseminen tukevat työhyvinvointia. Lisäksi Suosivu kuvaa vastavuoroisuuden, yhteisesti jaettujen arvojen ja yhteisen hyvän eteen aktiivisesti toimimisen, ilmenevän työyhteisön mehenä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujuvuutena.

Mannermaa (2024, ss. 89–91) kuvaa teoksessaan työyhteisön toimivuuden kannalta olevan keskiössä se, että työkaverit tulevat toimeen toistensa kanssa. Tällä viitataan siihen, että ihmissuhdeasiat eivät määritä työpaikan toimintaa, vaan kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa tehdään yhteistyötä. Tämä pitää sisällään sen, että jokainen voi olla oma itsensä kaikkine erilaisuuksineen, jonka varjolla ei kuitenkaan tule toimia epäammattimaisesti. Työpaikan vuorovaikutustilanteiden tulee olla ensisijaisesti kytköksissä työntekoon ja työhön liittyvän tiedon jakamiseen työyhteisön jäsenten kesken. Taito toimia työyhteisössä muodostuu erilaisuuden ymmärtämisestä sekä sen hyväksymisestä. Tähän taitoon liittyy lisäksi kyky puolustaa ja arvostaa omia arvoja, toimintatapoja ja ajatuksia, vaikka työyhteisössä olisi näiltä osin kirjavuutta. Työtekijän tulisi kohdentaa omat arvot ja asenteet työarkeen. Kunnioittava asenne työkavereita sekä asiakkaita kohtaan ja kyky tuntea empatiaa vaikuttavat nekin työhyvinvointiin positiivisesti. Näihin sosiaalisiin kykyihin liittyy myös taito ja halu toimia vuorovaikutuksessa työkavereiden kanssa, tehdä heidän kanssansa yhteistyötä ja tulla ylipäättään toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Sujuva työyhteisön yhteistyö perustuu tiedon ja osaamisen jakamiseen sekä työkavereiden aktiiviseen kuunteluun.

Virtasen ja Sinokin (2014, ss. 162–166) mukaan toimivan työyhteisön työhyvinvoinnin kivijalkana on työntekijöiden selkeä perustehtävä ja tähän liittyen työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, työyhteisön yhteiset pelisäännöt, töiden selkeät järjestelyt, säännöllinen toiminnan arviointi ja avoin vuorovaikutus. Työhyvinvoinnin edellytyksenä nähdään olevan se, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on selkeä käsitys työpaikan perustehtävästä. Jokaisen työyhteisössä tulee olla tietoinen mitä työpaikalla ensisijaisesti tehdään ja mitä työpaikalla tulee saada aikaan. Kun työt on järjestelty asianmukaisesti mahdollistaa se työntekijöiden toimimisen vastuullisesti ja tavoitteellisesti. Sen lisäksi että jokaisella työntekijällä on käsitys omista työtehtävistä ja vastuista on tärkeää, että työyhteisössä tiedetään toistenkin työtehtävät ja vastualueet. Tieto omista ja työkavereiden työtehtävistä ja vastuista vähentää syntipukkien etsimistä ja toisten aiheutonta syytelyä, joten töiden selkeä järjestely luo hyvät edellytykset toimivalle työyhteisölle. Yhdessä sovitut pelisäännöt helpottavat jokaisen työntekijän työtä. Avoimen vuorovaikutuksen vaikutusta ilmapiiriin ei voi tässäkään kohtaa unohtaa. Tällä tarkoitetaan sitä, että työpaikan avoimessa vuorovaikutuksessa puhutaan työasioista, puhutaan niiden työkavereiden kanssa, joita asia koskee ja puhutaan rakentavalla tavalla varmistaen, että viesti on ymmärretty oikein.

Järvisen (2017, s. 81–85) teoksessa työntekijöiden selkeä kuva siitä, että työpaikalla ollaan tekemässä ensisijaisesti töitä eikä työyhteisö toimita perheen tai ystäväpiiriin virkaa. Näiden

asioiden sisäistäminen ja noudattaminen on tärkeässä roolissa hyvinvoivaa työyhteisöä ajatellen. Tähän liittyy niin ikään myös, että jokaisella työntekijällä on oma toimenkuvansa pitäen sisällään tietyt työtehtävät ja tavoitteet. Näiden avulla työyhteisöön muodostuu työroolien verkosto, joka ohjaa työtä ja joka säätelee työntekijöiden vuorovaikutusta ja keskinäistä yhteistyötä. Työyhteisön jäsenten kyetessä pitämään työ- ja ihmissuhteet riittävän erillään toisistaan, vaikuttaa se myönteisesti työhyvinvointiin. Avoin ja ammatillinen työyhteisö syntyy siitä, että työntekijät uskaltavat sanoa mielipiteensä, kyseenalaistaa asioita, olla kriittisiä ja tuoda esiin ongelmia ja ottaa pelkäämättä asioita niin ettei joku loukkaannu niistä. Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkeihin lukeutuvat yhteiset pelisäännöt, joilla voidaan välttää monia työntekijöiden välisiä törmäyksiä ja sisäisiä konflikteja. Yhteiset pelisäännöt on luotu yhdessä, jonka lisäksi niitä tarkastellaan ja tarkennetaan säännöllisin väliajoin sekä luodaan uusia sääntöjä tarvittaessa. Työyhteisön hyvinvointiin voidaan positiivisesti vaikuttaa avoimella vuorovaikutuksella, jolla viitataan työhön liittyviin asioihin. Jokaisella työyhteisössä on oikeus saada työntekemiseen ja työhön liittyviä tietoja, mutta myös velvollisuus tuoda ilmi kehittämistarpeita sekä työhön liittyviä ongelmia. Jotta avoin vuorovaikutus vaikuttaa työhyvinvointiin myönteisesti tulee kommunikoinnin olla asiallista ja rakentavaa. Aina tulisi puhua niiden henkilöiden kanssa, joita asia ensisijaisesti koskee. Keskustelujen tulisi auttaa ratkomaan työhön liittyviä pulmia, parantaa työntekijöiden yhteistyötä sekä tukea työntekoa, jonka lisäksi on hyvä varmistaa, että viesti on ymmärretty oikein puolin ja toisin.

Aro (2018, ss. 36–68) kuvaa teoksessaan työntekijöiden käytöksen vaikuttavan perustavanlaatuisesti kokemukseen työhyvinvoinnista. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee ottaa vastuu omasta käytöksestään ja työyhteisön ilmapiiristä käyttäytyen kunnioittavasti sekä ystävällisesti muita kohtaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä on tarjolla sosiaalista tukea ja apua, jota on saatavilla niin työkavereilta kuin esimiehiltäkin. Tukea ja apua tulisi pystyä pyytämään turvallisista mielin. Oman toiminnan arviointi, virheistä oppiminen ja onnistumisten juhlistaminen ovat tukemassa työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisön jäsenten selkeä käsitys työpaikan perustehtävästä, työn tavoitteista, tieto omasta ja muiden työtehtävistä ja työrooleista sekä yhteisesti sovituista pelisäännöistä huolehtiminen. Työyhteisössä tulisi olla reilut ja selkeät pelisäännöt, jotka ovat kaikkien tiedossa ja joita kaikki noudattavat. Sääntöjen tulisi kuitenkin sallia tilannekohtaisia muutoksia ja olla joustavat tarvittaessa. Arvot ovat muodostamassa työilmapiirin kivijalkaa. Ei ole kuitenkaan yhdentekevää millaisia arvot ovat, vaan työyhteisön hyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeitä arvoja ovat epäitsekkäät, hyvinvointiin tähtäävät ja toiset huomioon ottavat arvot. Lisäksi ympäristön hyvinvointiin liittyvät arvot tukevat tätä. Työyhteisön yhteisten arvojen lisäksi organisaation ja omien arvojen yhteensopivuus on

tärkeä hyvinvoinnin, tehokkuuden sekä innostuksen näkökulmasta. Työhyvinvointia edistää ja vahvistaa oikea-aikainen, kattava ja totuuden mukainen kommunikointi, joka lisää myös tunnetta oman työn tärkeydestä ja arvostuksesta. Terveen työyhteisön merkki on johtaminen, joka on tasapuolista ja tukee työntekoa ollen oikeudenmukaista.

Manka & Manka. (2016, s. 149) kertovat teoksessaan, että työyhteisön ilmapiiriä edistää arkiset käytöstavat ja oman työn aktiivinen tekeminen. Tähän lukeutuu, se että työntekijä tekee perustehtävään liittyvät työtehtävät ja huolehtii omasta osaamisestaan. Työyhteisön hyviin käytöstapoihin kuuluu kohteliaisuus ja reiluus, tervehtiminen ja kiittäminen sekä anteeksi pyytäminen tilanteen sitä vaatiessa. Työntekijöiden on omalta osaltaan edistettävä myönteistä ilmapiiriä, eikä esimerkiksi hajottaa tätä puhumalla työkaverista selän takana. Palautteen antaminen ja pyytäminen kuitenkin ovat osa työtä, mutta se tulee toteuttaa rakentavalla tavalla. Yhteistyö työkavereiden sekä esimiesten kanssa, mahdollistaa oman tiedon kartuttamisen. Omalla aktiivisella auttamisella, olemalla työkavereiden työtehtävistä kiinnostunut ja osoittamalla arvostusta voidaan pitää hyvää työilmapiiriä yllä. Oman mielipiteen ilmaisu, jotta haluttuja asioita voidaan viedä eteenpäin sekä osallistumalla aktiivisesti työpaikan kehittämistyöhön vaikutetaan omalta osaltaan positiivisesti työilmapiiriin.

4.2 Työyhteisön negatiivinen merkitys työhyvinvointiin

Suonsivu (2015, ss. 28–29) avaa teoksessaan, että työpaikalla ja työyhteisössä vallitseva työtehtävien epäselvyys voi johtaa kuppikuntien muodostumiseen, valtataisteluun sekä mieluisten ja epämieluisten työtehtävien valikointiin työntekijöiden kesken ja omien työtehtävien vartiointiin. Tällöin, että työtehtävät jakautuvat epätasaisesti työyhteisön kesken ja energiaa tuhlataan väärin asioihin. Tämän kaltaiset työnteon epäselvyydet ja toimintatavat saattaa johtaa työpaikkahäirintään tai jopa voimakkaaseen kiusaamiseen. Tämän seurauksena se mikä, työpaikalla on kunkin ydintehtävä alkaa hämärtyä. Henkilöstö toimii työssään tunteiden kautta ja aikuisuus vähenee. Työyhteisön hyvinvointia nakertaa työntekijöiden keskinäinen kunnioituksen ja arvostuksen puute sekä epäoikeudenmukaisuuden kokemus. Jos työpaikalla pysytään osaamisen suhteen paikallaan eikä kehitytä tai loisteta ajoittain, on tälläkin negatiivisia vaikutuksia.

Virtanen ja Sinokki (2014, s. 182) teoksessa kuvataan sovittujen pelisääntöjen rikkomisesta seuraavan helposti syyttelyä ja riitaa, joka vaikuttaa työhyvinvointiin negatiivisella tavalla. Arvostuksen puute sekä kiusaaminen ovat merkittäviä uhkia työhyvinvoinnille, vaikka

työkaverin kunnioittaminen ja aikaansaannosten arvostaminen ovat ilmaisia ja helposti arjen työssä toteutettavia keinoja pitää työhyvinvoinnista huolta.

Järvinen (2017, s.85-88) kuvaa teoksessaan, että negatiiviselle toiminnalle usein on tunnusomaista se, että työyhteisön jäsenet sotkevat toistuvasti työhön liittyviin ongelmiin henkilökohtaisia tunteita ja tarpeita. Tämän seurauksena esiintyy kuppikuntaisuutta, takanapäin puhumista, puhumattomuutta, loukkaantumisia sekä tarpeetonta ihmissuhdekärhämää. Haittaavalle toiminnalle tyypillistä on käsitellä ja ihmetellä toisten henkilökohtaisia asioita ja juoruilla iso osa työpäivästä, jolloin siitä itsessään muodostuu keskeinen osa työpäivän sisältöä. Tunnusomaista on myös toimia työpaikalla omista intresseistä, tarpeista, tottumuksista, mieltymyksistä ja tunteista käsin. Usein toiminnan jatkuvan arvioinnin puuttuminen on syy siihen, että tämän kaltainen negatiivisuutta ylläpitävä toiminta toistuu. Arvioinnin puuttuessa jää toiminnan tutkiminen ja arviointi tekemättä, perustehtävän kirkastaminen, töiden ja yhteistyön sujumisen tarkastelu sekä työn ja asiakaspalvelun laadun tarkkailu. Lisäksi jos työyhteisö ei katso peiliin ajoittain, ei tulla miettineeksi mikä toimii ja mitä pitäisi tehdä toisin. Työhyvinvointia laskee myös osaltaan se, ettei ongelmia ilmetessä pystytä käsittelemään avoimesti jonkin syyn vuoksi. Työyhteisössä turhautuneisuuden, tyytymättömyyden ja epäoikeudenmukaisuuden nostaessa päätään ohjautuu negatiiviset tunteet työkavereihin tai esimiehiin etsien heistä syitä ongelmille. Sen sijaan, että lähestyttäisiin ongelmia työlähtöisesti, tuleekin tilalle henkilölähtöinen käsittelytapa, jolloin ongelmien syitä haetaan persoonasta, motiiveista tai kotioloista työpaikan rakenteiden sijasta.

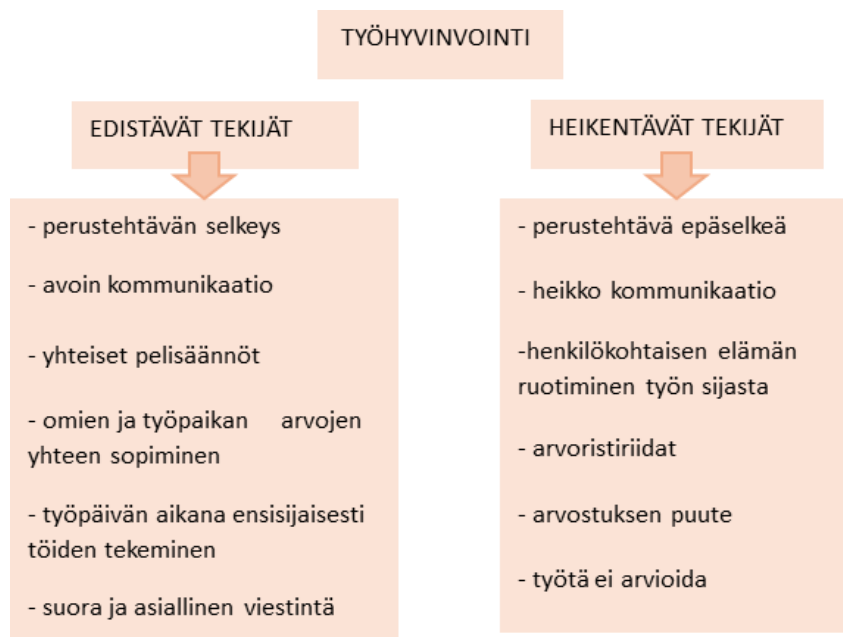
Aron (2018, s.36–50) teoksessa kuvataan perustehtävien ja työpaikan psykologisten rakenteiden ollessa hämäriä, työyhteisön jäsenet saattavat taantua ja syntyy epäluuloja sekä väärinkäsityksiä, joka vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön hyvinvointiin. Työntekijöiden väliset arvostiridat vaikuttavat osaltaan työkyvyn ylläpitämiseen ja työssä viihtymiseen. Perustavanlaatuisesti työhyvinvointia alentaa esimiesten ja työkavereiden huono käytös muita kohtaan. Huono käytös aiheuttaa työntekijälle stressiä, pahaa mieltä sekä on haitaksi koko yksilön ja työyhteisön terveydelle. Huonolla käytöksellä luodaan vihamielisen ilmapiirin, jonka lisäksi se voi vaikuttaa merkittävästi itse työtehtävän hoitamista. Työyhteisön viestinnän ollessa heikkoa hämärtää se pikkuhiljaa todellisuuden tajua, jolloin tiedon korvaa mielikuvat ja uskomukset, aina edelleen heikentäen työhyvinvointia. Lisäksi työyhteisön pelisääntöjen ollessa puutteelliset ja hämärät aiheutuu tästä turhia väärinkäsityksiä vaikuttaen ilmapiiriin laskevasti.

5 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli löytää vastauksia asetettuun tutkimuskysymykseen eli mikä on työyhteisön merkitys koetulle työhyvinvoinnille. Opinnäytetyössä hyödynnettiin jo olemassa olevaa työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta, joka aineiston hankinnan ja valinnan tuloksena valikoituivat mukaan tutkimukseen. Aineiston valinnan perusteella tutkimukseen käytettiin yhteensä kuutta eri teosta. Opinnäytetyön tulokset jakautuivat kahteen osioon; työhyvinvointia edistäviin tekijöihin ja työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin.

Tulosten perustella voidaan päätellä, että suurimmat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat perustehtävän ymmärtäminen työhyvinvointia edistäen sekä perustehtävää koskeva epäselkeys puolestaan työhyvinvointia heikentäen. Toiseksi eniten työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä tuloksissa nousi esille työntekijöiden käyttäytyminen ja keskinäinen vuorovaikutus työyhteisössä, niin heikentäen kuin edistäenkin työhyvinvointia. Tämän kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tuloksia tukee myös Pennosen (2021, s.120) kuvaus Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin- teoksessa, että työyhteisön voidessa hyvin, käyttäydytään silloin työkavereita kohtaan kunnioittavasti ja asiallisesti. Lisäksi työyhteisön perustana on oikeudenmukaisuus, avoimuus ja aktiivinen kommunikaatio yhteisössä. Alta löytyvä kuva 4. johtopäätökset kuvaa edistävät ja heikentävät tekijät omissa

Kuva.4 Johtopäätökset



Kuten johtopäätöksiä jäsentävästä kuvasta käy ilmi ovat edistävät ja heikentävät tekijät usein toistensa vastakohtia. Näin ollen esimerkiksi työyhteisöt, joissa sen jäsenillä on perustehtävä hyvin selvillä, omaavat paremman työhyvinvoinnin. Perustehtävän ollessa selkeä työntekijät keskittyvät ensisijaisesti työtehtäviinsä ja tulosten aikaan saamiseen, henkilökohtaisten asioiden sijasta. Kun taas perustehtävän ollen epäselkeä työyhteisössä saatetaan orientoitua työhön heikommin ja keskitytään väärin asioihin kuten henkilökohtaisten asioiden ruodintaan. Perustehtävään liittyy selkeä toimenkuva ja tavoitteet, jotka tukevat työroolin muodostumista ja ohjaa työssä toimimisessa. Perustehtävän sekä toimenkuvan sisäistäminen ja työtehtävien noudattaminen ovat tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi työn ja työtehtävien tulisi vastata arvomaailmaltaan jokseenkin työntekijän arvomaailmaa, jotta työntekijä kokee työntekemisen mielekkääksi ja omia arvoja tukevaksi.

Jokainen työntekijä on omalla käytöksellä vaikuttamassa työhyvinvointiin sitä edistäen tai heikentäen. Tulosten perusteella työhyvinvointia edistävä käytös pitää sisällään niin avoimen, suoran ja asiallisen kommunikaation työyhteisön jäsenten kesken. Silloin kun työyhteisö onnistuu pitämään työasiat ja ihmissuhteet erillään toisistaan on sen työhyvinvointi paremmalla tolalla. Työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen tulisikin liittyä ensisijaisesti työntekoon sekä siihen liittyvän tiedon jakamiseen. Yhteneväiset arvot tukevat myös työyhteisön keskinäistä vuoropuhelua. Työhyvinvointia heikentävään käytökseen sisältyy heikko kommunikaatio sekä työn ja työkavereiden arvostuksen puute. Huono käytös ja siihen liittyvä juoruilu on yhteydessä työyhteisön huonon ilmapiirin syntymiseen, jonka lisäksi se yleensä varastaa aikaa itse työntekemiseltä. Tämän tyyppinen toiminta heikentää merkittävästi työhyvinvointia.

Tulosten perusteella työyhteisössä yhdessä rakennetut pelisäännöt ja niiden noudattaminen pitää positiivista yhteishenkeä yllä, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin sitä edistäen. Sovittujen pelisääntöjen rikkominen tai huomiotta jättäminen on yhteydessä muiden syyttelyyn ja työyhteisössä turhautumiseen. Sovittujen pelisääntöjen sivuuttaminen aiheuttaa työyhteisössä juoruilua, joka puolestaan pahimmillaan voi johtaa työpaikkakiusaamiseen. Eli siis yhdessä luodut pelisäännöt ja niistä kiinni pitäminen on olennainen osa työyhteisön työhyvinvointia.

Työn arvioinnilla voidaan työyhteisössä miettiä mitkä toimintamallit kaipaavat muutosta ja mitkä puolestaan toimivat. Arvioidessa työyhteisön kaikki jäsenet saavat tuoda omia kokemuksiaan ja näkemyksiään esille, joka on tärkeä osa arviointia. Työn säännöllisellä arvioinnilla voidaan edistää työhyvinvointia päivittämällä kaikille työyhteisön jäsenelle

ajankohtaisesti työtä heikentäviä ja edistäviä tekijöitä. Lisäksi arvioimalla työtä säännöllisesti voidaan asioihin puuttua oikea aikaisesti ilman, että muutosta vaativat asiat lähtevät väärille raiteille ja saavat liian isot mittasuhteet.

6 Pohdinta

Mikä on työyhteisön merkitys koetulle työhyvinvoinnille – tutkimuskysymykseen saatiin vastaus tällä kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella. Työyhteisön merkitys työhyvinvointiin on monen tekijän summa, johon vaikuttaa jokaisen työyhteisön jäsenen selkeä tehtäväkuva, käytös, kommunikaatiotaidot, arvot, työn säännöllinen arvioiminen sekä yhteen puhaltaminen. Positiivinen ruokkii positiivista edistään työyhteisön työhyvinvointia ja puolestaan negatiivinen heikentää. Työhyvinvoinnin heikentyessä lähtevät asiat herkästi ja tarpeettomastikin väärille raiteille, saaden liian suuret mittasuhteet. Jokainen työyhteisön jäsen on vaikuttamassa omalla toiminnallaan koko työyhteisön hyvinvointiin, jolloin jokaisen tulisi tehdä oma osuutensa työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Myös Pennonen (2021, s.16) kuvaa teoksessaan työhyvinvoinnin olevan laaja kokonaisuus, jolla tarkoitetaan terveellistä, turvallista, tuottavaa työtä, jota johdetaan organisaatiosta käsin ja jonka työntekijät kokevat työn palkitsevaksi tehden mielekästä työtä.

Tämän kirjallisuuskatsauksen tekeminen vaati paljon aikaa, selvitystyötä, perehtymistä kirjallisuuskatsauksen tutkimusmenetelmänä, menetelmän ja sen eri vaiheiden sisäistämistä sekä ajankäytön priorisointia. Ajoittain opinnäytetyön tekemisessä haastoi juuri kirjallisuuskatsaus menetelmänä sekä se, että kirjallisuuskatsauksesta puhutaan eri teoksissa eri termein. Vaikka kirjallisuuskatsauksia koskevia teoksia löytyi, selkeää kuvaa menetelmästä kesti ajallisesti kauan muodostaa, joka veikin suhteellisen paljon aikaa koko prosessista. Koin haastavaksi rajata aihetta tarpeeksi tiiviiksi, jonka lisäksi työhyvinvointiin liittyvää aineistoa sekä teoksia oli suhteellisen paljon eri tietokannoissa. Näistä oleellisimpien teoksien löytäminen oli yksi työläimmistä opinnäytetyön vaiheista. Alkuperäinen tarkoitus oli rajata tutkimuksessa käytettävä aineisto sosiaali- ja terveysalaa koskevaan kirjallisuuteen, mutta tällaisen aineiston löytäminen osoittautui hankalaksi ja aineiston hankintaan käytettävä aika oli rajattava jotenkin. Rajallisen ajan lisäksi sosiaali- ja terveysalaa koskevat teokset eivät vastanneet tutkimuskysymykseen niin täsmällisesti kuin työhyvinvointia yleisesti käsittelevät teokset. Tämän vuoksi alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen opinnäytetyössä käytettiin teoksia, jotka käsitelivät työhyvinvointia yleisellä tasolla. Aineisto kuitenkin vastasi asetettuun tutkimuskysymykseen, joka tuki päätöstä käyttää työhyvinvointia yleisellä tasolla käsitteleviä teoksia.

Koko opinnäytetyöprosessin haasteellisimmissa vaiheissa työyhteisön hyvinvointi aiheena muistutti miksi tarttua opinnäytetyön tekemiseen. Aiheena työhyvinvointi on itselleni henkilökohtaisesti tärkeä, jonka vuoksi opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista. Opinnäytetyö tuotti itselleni tekijänä paljon uutta tietoa etenkin tietoperustan osalta sekä itse tutkimuksen ja tutkimustulosten osalta. Olenkin opinnäytetyössä erityisen tyytyväinen aiheen valintaan ja siihen, että itse työelämässä työyhteisön jäsenenä olen omalta osaltani vastaamassa entistä tietoisemmalla toiminnalla muidenkin hyvinvoinnista.

Opinnäytetyön valmistuttua nousi mieleeni jatkotutkimusehdotus. Nyt kun opinnäytetyön tulosten perusteella on selvillä mikä merkitys työyhteisöllä on työhyvinvointiin ja millainen työyhteisön toiminta edistää ja heikentää työhyvinvointia, olisi mahdollista lähteä tutkimaan kuinka näihin organisaation sekä esihenkilöiden osalta kyetään vaikuttamaan. Mitkä tekijät ovat niitä mitkä tukevat työntekijää toimimaan siten että se vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin positiivisesti ja mitkä taas niitä tekijöitä, joilla saadaan työntekijä muuttamaan toimintaansa siten, ettei se ole haitallista työyhteisön hyvinvoinnille?

Lähteet

- Aro, A. (2018). Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent.
- Arene. (2019). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto.
- Järvinen, P. (2017). *Menestyvän työyhteisön pelisäännöt*. Alma Talent.
- Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. (2013). *Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon*. Hoitotiede. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409>
- Mannermaa, K. (2024). *Työntekijätaidot - Käsikirja*. Alma Talent.
- Manka, M-L. & Manka, L. (2016). *Työhyvinvointi*. Alma Talent.
- Marjamaa, M. & Sinisalo, R. (2022). *Kirjallisuuskatsauksen ohjausperustana tutkimuskysymys ja ohjaushaastattelu. Kreodi*. Ammattikorkeakoulujen kirjastojen verkkolehti. <https://www.kreodi.fi/arkisto/artikkelit/kirjallisuuskatsauksen-ohjaus-perustana-tutkimuskysymys-ja-ohjaushaastattelu.html>
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt. T. (2017). *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-Kustannus.
- Opetushallitus, (n.d.). Kestävän kehityksen keskeiset käsitteet. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/kestavan-kehityksen-keskeiset-kasitteet>
- Pennonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Kustannus Oy Duodecim.
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus?*. Vaasan yliopisto.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (2024) *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suonsivu, K. (2015). *Kohti riittävyttä – Matkalla työhyvinvointiin*. UNIpress.
- TENK. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Tammi.
- Työterveyslaitos, (n.d.). *Työkyky*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos, (n.d.). Työkykytalo [kuva]. <https://ttl.imagebank.fi/search>

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

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

Vilka, H. (2023). *Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina*. Art House.

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittäminen, perusta ja käytännöt*. Tietosanoma.

Liite 1. Sisältöanalyysin teemoittelu

Teos	Työhyvinvointia edistävät tekijät	Työhyvinvointia heikentävät tekijät
Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyyttä – Matkalla työhyvinvointiin.	<ul style="list-style-type: none"> -työyhteisön keskinäinen auttaminen -työkavereiden tuen saanti -avoin vuorovaikutus -työyhteisön yhteinen kokemus työn sujuvuudesta ja aikaansaamisen tunteesta -yhteisöllisyys - erilaisuuden hyväksyntä 	<ul style="list-style-type: none"> -energiaa tuhlataan väärin asioihin -työroolit ja tehtävät ovat epäselvät -omia työtehtäviä vartioidaan -osaaminen on yksittäisten työntekijöiden varassa -työ ei jakaudu työntekijöiden kesken tasaisesti -työntekijöiden keskinäinen kunnioituksen puute -työssä pysytään osaamisen suhteen paikallaan tai taannutaan -toisilla on liikaa töitä, toisilla liian vähän -epäoikeudenmukaisuus -arvostuksen puute
Mannermaa, K. 2024. Työntekijätaidot - Käsikirja.	<ul style="list-style-type: none"> -yhteistyö - keskitytään ensisijaisesti työhön ja tietojen välittämiseen -erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen -omien arvojen ja rajojen tunnistaminen -työasiat työasioina -kunnioittaa ja tuntee empatiaa työkavereita kohtaan - tiedon ja osaamisen jakaminen työyhteisön kesken -toimiva vuorovaikutus 	
Järvinen, P. 2017 Menestyvän työyhteisön pelisäännöt.	<ul style="list-style-type: none"> -selkeä perustehtävä -töissä tehdään ensisijaisesti töitä -oman työtehtävän tunteminen tavoitteellisesti -toimitaan perustehtävästä käsin -työ ja perheroolin erillään pitäminen -avoin ilmapiiri -avoin vuorovaikutus, jaetaan tietoa ja puhutaan asianomaisten kanssa -yhteiset pelisäännöt ja niiden ajoittainen läpikäynti 	<ul style="list-style-type: none"> -henkilökohtaisten tunteiden ja tarpeiden sotkeminen työpaikalla -> synnyttää kuppikuntia ja juoruilua -työskennellään omista tottumuksista, tunteista, intresseistä ja tarpeista käsin -yhteisten sääntöjen puute -toisten henkilökohtaisten asioiden puhuminen selän takana -keskittyminen juoruamiseen varsinaisten työtehtävien sijasta -ei puhuta asianomaisten kanssa

		<ul style="list-style-type: none"> -työtä ei arvioida säännöllisesti työyhteisön kesken -epäkohtia ja ongelmia ei selvitetä avoimesti -tyytymättömyys, epäoikeuden mukaisuus ja turhautuneisuus
Virtanen, P. & Sinokki, M. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma.	<ul style="list-style-type: none"> -selkeä perustehtävä - tiedetään mitä töissä ensisijaisesti tehdään -omien ja toisten työtehtävistä selkeä käsitys -työyhteisön yhteiset pelisäännöt -avoin vuorovaikutus -toiminnan arviointi -puhutaan työntekijöiden kanssa, joita asiat koskevat -työkaverin arvostus 	<ul style="list-style-type: none"> -epäselkeä perustehtävä -työtehtävien epäselkeys -vastuualueiden epäselkeys -sovittujen sääntöjen noudattamatta jättäminen -työkaverin arvostuksen puute
Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon.	<ul style="list-style-type: none"> -selkeä perustehtävä -työn tavoitteet selkeät -yhteiset pelisäännöt -oman ja työkavereiden työroolien tiedostaminen -omien arvojen tunnistaminen -hyvä käytös työpaikalla -riittävä oikea-aikainen viestintä -oikeudenmukainen kohtelu -avoin vuorovaikutus -puhutaan niiden kanssa, joita asia koskee 	<ul style="list-style-type: none"> -perustehtävän epäselkeys -psykologiset rakenteet epäselviä -Omien ja työpaikan arvojen ristiriita -huonosti käyttäytyminen -Heikko viestintä -> virhe tulkinta ja mielikuvien muodostaminen
Manka, M-L. & Manka, L. 2016. Työhyvinvointi.	<ul style="list-style-type: none"> -perustehtävän tekeminen ja omasta osaamisesta huolehtiminen -hyvät käytöstavat -auttaminen ja muiden arvostaminen -työpaikan viihtyvyydestä ja resurssien järkevästä käytöstä huolehtiminen 	

	<ul style="list-style-type: none">-yhteistyö työkavereiden-palautteen antaminen rakentavasti, ja myös pyytäminen-mielipiteen ilmaisu asioiden eteenpäin viemiseksi-aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön-ei puhuta työkavereista selän takana	
--	--	--