



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

MARIA JOKINEN  
SARIANNA SALOKANGAS

# **Työyhteisön keskinäisen yhteistyön merkittävyys työssä viihtymiseen sekä työntekijän hyvinvointiin**

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA 2025

## TIIVISTELMÄ

Jokinen, Maria & Salokangas, Sarianna: Työyhteisön keskinäisen yhteistyön merkittävyys työssä viihtymiseen sekä työntekijän hyvinvointiin  
Opinnäytetyö, AMK  
Hoitotyön tutkinto-ohjelma  
Tammikuu 2025  
Sivumäärä: 51

Työhyvinvointi on tärkeä sekä ajankohtainen aihe. Nykyään työurat ovat pidentyneet ja työntekijöiltä vaaditaan paljon tietoa ja taitoa sekä kykyä kehittää omaa osaamistaan jatkuvasti. Kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät, se koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvoinnin tilaa eräässä ympärivuorokautisessa asumispalveluyksikössä. Tavoitteena oli tunnistaa ja tuoda esille keinoja, joiden avulla työyhteisön keskinäistä yhteistyötä voisi kehittää. Oman oppimisemme tavoitteena oli saada työkaluja tulevaisuuteen. Projektitehtävänä oli järjestää osallistava tilaisuus yksikön pelisääntöryhmälle. Osallistavan tilaisuuden tavoitteena oli saada työyhteisö pohtimaan keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Osallistavan tilaisuuden tuotoksena syntyi infograafi.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyö koostuu projektista ja sen tuotoksena syntyneestä infograafista. Opinnäytetyössä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Kysely toteutettiin Google Forms-ohjelmalla. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin ideariihen suunnittelussa. Infograafi syntyi ideariihestä nousseista keskeisistä asioista. Esille nousi selkeiden toimintatapojen, työnjaon sekä työnkuvan ymmärtämisen merkitys. Infograafi toteutettiin Power Point -ohjelmalla. Yhteistyön kehittämisen keinoiksi vuodelle 2025 valikoitui yhteisten sääntöjen luominen, työnjako vuorovaihtoraportin jälkeen, viikoittaiset asukaspalaverit, hyvien puolien näkeminen yhteistyössä, yhteinen tekeminen sekä esihenkilön tuki työyhteisön arjessa ja palautteen antaminen henkilökohtaisesti.

Avainsanat: työhyvinvointi, työyhteisö, oma hyvinvointi

## ABSTRACT

Jokinen, Maria & Salokangas, Sarianna: Importance of co-operation between the work community for job satisfaction and employee well-being

Bachelor's thesis

Degree programme in Nursing

January 2025

Number of pages: 51

Work Well-Being is an important and timely topic. Nowadays, career spans have lengthened, and employees are required to possess extensive knowledge and skills, as well as the ability to continuously develop their expertise. Comprehensive work well-being is influenced by many different factors and consists of physical, psychological, social, and mental well-being.

The purpose of this thesis was to examine the state of work well-being in a certain 24-hour housing service unit. The goal was to identify and highlight ways to improve the mutual cooperation of the work community. The goal of our own learning was to gain tools for the future. The project task was to organize a participatory event for the unit's rule-setting group. The objective of this participatory event was to create an infographic for the work community.

The thesis was carried out as a practice-based thesis. It consists of a project and an infographic produced from it. An electronic questionnaire was used in the thesis, conducted via Google Forms. The survey results were utilized in planning a brainstorming session. The infographic was developed based on the key findings from the brainstorming session. The importance of clear procedures, task distribution and understanding job roles came forward. The infographic was created using PowerPoint. Methods for developing cooperation for the year 2025 included creating common rules, work division after the shift change report, weekly resident meetings, seeing positive aspects in cooperation, joint activities and supervisor's support in the daily life of the work community and providing personal feedback.

Keywords: work well-being, work community, personal well-being

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ.....	7
2.1 Työhyvinvointi.....	7
2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi.....	10
2.1.2 Psyykinen työhyvinvointi .....	10
2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi.....	11
2.1.4 Työstressi .....	12
2.2 Työyhteisö .....	13
2.2.1 Johtaminen .....	14
2.2.2 Sosiaaliset suhteet ja ilmapiiri.....	15
2.3 Yksilön oma hyvinvointi .....	17
3 PROJEKTISSA KÄYTETYT MENETELMÄT .....	19
4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE .....	20
5 PROJEKTIN SUUNNITTELUVAIHE .....	20
5.1 Kohderyhmän kuvaus.....	21
5.2 Etenemisaikataulu .....	21
5.3 Resurssit ja riskit .....	23
6 PROJEKTIN TOTEUTUS JA TULOKSET.....	24
6.1 Työn eteneminen.....	24
6.2 Kyselyn toteuttaminen .....	25
6.3 Kyselyn tulokset .....	26
6.4 Ideariihen suunnittelu ja toteutus.....	28
6.5 Ideariihen tulokset .....	30
6.6 Infograafin suunnittelu ja toteutus.....	33
7 PROJEKTIN ARVIOINTI .....	34
7.1 Ideariihiryhmän arviointi.....	35
7.2 Tilaajan arviointi infograafista .....	35
7.3 Oma arviointi projektin etenemisestä.....	36
8 POHDINTA .....	38
8.1 Eettisyys ja luotettavuus .....	39
8.2 Jatkotyöstäminen .....	41
LÄHTEET.....	43
LIITE 1: SAATEKIRJE .....	46
LIITE 2: KYSELYLOMAKE .....	47
LIITE 3: KUTSU IDEARIIHITILAISUUTEEN.....	50

LIITE 4: INFOGRAAFI .....	51
---------------------------	----

## 1 JOHDANTO

Työ on tärkeä ihmiselle, se antaa mahdollisuuksia ja merkityksiä. Käsitteenä työ ei ole kuitenkaan yksiselitteinen, sillä sen muodot ja roolit vaihtelevat ihmisten elämässä. Työstä saatava hyvinvointi sekä työssä jaksaminen eivät ole itsestään selvyyksiä. Aikojen saatossa työhön liittyvät merkitykset ovat muuttuneet voimakkaasti, tämä käy ilmi verrattaessa nykyhetkeä menneisiin vuosikymmeniin ja vuosisatoihin. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 9.)

Ajallisesti, paikallisesti ja yksilöllisesti työhyvinvointi on vaihteleva ilmiö, merkittävää on, että ilmiönä työ ja hyvinvointi liittyvät toisiinsa. Työ tuottaa parhaimmillaan hyvinvointia tavalla, joka tekee merkitykselliseksi elämän. Kehittäessä ja vahvistaessa työhyvinvointia tarvitaan tietoa työn, hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin taustateorioista. (Virtanen & Sinokki, 2014, s. 9.)

Yksilön voimavaroista ja työn vaatimuksista rakentuu työkyky, nämä voivat ajan kuluessa vaihdella. Työkyky muodostuu työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä sekä osaamisesta ja motivaatiosta. Myös työntekijän elämäntilanne, käytännöt työpaikalla sekä yhteiskunnallinen tilanne vaikuttavat työkykyyn. (Työterveyslaitos, n.d. Työkyky.)

Työssäkäynti on keskeisessä osassa työikäiselle ihmiselle. Työn tekemiseen tarvitaan voimavaroja, mutta työ tarjoaa myös toimeentuloa sekä mahdollisuutta tehdä merkityksellisiä asioita muiden kanssa yhdessä. Työhyvinvointi liittyy fyysisiin ja psyykkisiin vaatimuksiin ja voimavaroihin, se on myös työntekijän oman mielen ja kehon yhteensopivuutta. Yksikön kannalta työhyvinvointi on tärkeää, mutta myös organisaation näkökulmasta se on avainasemassa. Hyvinvoiva työntekijä edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista sekä suoriutuu omista tehtävistään. (Työterveyslaitos, n.d. Työhyvinvointi.)

Yleinen työhyvinvoinnin merkki on työn imu. Se kuvaa työhön liittyvää tarmokkuutta, omistautumista sekä uppoutumista. Työn imu on aidosti myönteinen hyvinvoinnin tila sekä aktiivinen suhtautuminen työhön. Työn imulla on lukuisia myönteisiä seurauksia, kuten esimerkiksi motivoituneisuus, parempi terveys, onnellisuus sekä tyytyväisyys eri rooleihin työelämässä ja vapaa-ajalla, joten sitä kannattaa tavoitella. (Keva, 2024.)

Opinnäytetyön aiheeksemme valikoitui työhyvinvointi tilaajan toimesta. Tilaa-jana toimii eräs Satakunnan hyvinvointialueen ympärivuorokautisen asumis-palvelun yksikkö. Opinnäytetyön aihe kiinnosti meitä heti, koska työhyvinvointi on meidän mielestämme tärkeä ja ajankohtainen aihe. Oman oppimisemme tavoitteena on saada opinnäytetyöstämme työkaluja tulevaisuutta ajatellen.

Opinnäytetyömme tarkoitus on selvittää työhyvinvoinnin tilaa eräässä ympäri-vuorokautisessa asumispalveluyksikössä. Tavoitteena on tuoda esille keinoja, joiden avulla työyhteisö voisi parantaa keskinäistä yhteistyötä. Tarkoituksena on järjestää osallistava tilaisuus yksikön pelisääntöryhmälle. Osallistavan tilai-suuden tavoitteena on rakentaa työyhteisölle infograafi, joka toteutetaan kyse-lyn sekä ideariihen tuloksia hyödyntäen.

## 2 TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ

### 2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin painopisteet ovat ajan myötä muuttuneet, tutkimus on lähte-nyt liikkeelle 1920-luvulta lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuk-sesta. Tuolloin kohteena tutkimuksessa oli yksilö. Alussa uskottiin stressin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona erilaisiin kuormittaviin tekijöihin. Näitä tekijöitä olivat muun muassa myrkylliset aineet ja melu, fysiologisia reaktioita edelsivät kielteiset tuntemukset, jotka puolestaan saattoivat johtaa sairauksien kehittymiseen. Psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot liitettiin

myöhemmin teoriaan. Näin haluttiin suojella työntekijää terveyttä uhkaavilta vaaroilta, tästä voidaan katsoa työsuojelun lähteneen liikkeelle. (Manka & Manka, 2023, s. 91.)

Maailman terveysjärjestö WHO on määritellyt, että terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Kyse on siis kokonaisvaltaisemmasta asiasta, ei vain siitä, että terveys olisi pelkästään sairauden tai vammien puuttumista. WHO:n terveysmääritelmän ja työhyvinvoinnin käsitteessä on samankaltaisia piirteitä. Työhyvinvointi ei pelkästään ole työpahoinvoinnin osa-alueiden puuttumista, esimerkiksi työpaikkakiusaamisen. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. (Virolainen, 2012, s. 11.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat terveys, turvallisuus, hyvinvointi, sekä työ ja sen mielekkyys. Hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.)

Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi sisältyvät kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Sen edistäminen jakaantuu organisaation, yhteiskunnan sekä yksilön kesken. Organisaation tehtävänä on huolehtia työpaikan turvallisuudesta, rakentaa miellyttävä työskentelyilmapiiri ja noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädäntöä. Yhteiskunnan vastuulla taas on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja sekä tukeamalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työnteon kannattavuutta. Yksilö vastaa omista elintavoistaan ja työpaikan sääntöjen sekä ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen, 2012, s. 11–12.)

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin portaattamallia. Sen perustana ovat psykofysiologiset perustarpeet, yhteisöllisyyden ja turvallisuuden tarve sekä arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarve.

Hyvinvoinnin edellytyksenä on näiden tarpeiden täyttyminen työssä sekä elämässä. Työhyvinvointisuunnitelman laadintaan osallistuvat niin esihenkilöt kuin työntekijät. Sen perustana on työpaikan nykytilan arviointi. Yhdessä valitaan kehittämiskohteet, jotka voidaan toteuttaa vuoden sisään. Työhyvinvointia kehitettäessä on hyvä edetä pienin askelin sekä pitää tavoitteet realistisina. Suunnitelman tavoitteena on saada työyhteisö etenemään yhteiseen päämääräänsä. (Rauramo, 2024, s. 1.)

Hyvä veto –hanke eli henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa on kansallisen ikäohjelman toimeenpanohanke. Hankkeen tavoitteena oli kehittää vanhustyön vetovoimaisuutta, parantaa työkykyä ja työhyvinvointia, sekä pidentää työuria. Hanketta toteutti Työterveyslaitos, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä kolme ammattikorkeakoulua. (Koivisto ym., 2023, s. 3.)

Hyvä veto- hankkeessa selvitettiin, miten iäkkäiden palveluita on kehitetty henkilöstön sekä osin asiakkaiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Toimintamallien kehittäminen, hyvinvointiteknologia hoivatyössä, henkilöstön psykososiaalinen hyvinvointi, työaikakokeilut, ja fyysinen terveys sekä ergonomia ovat olleet hankkeiden kehittämisteemoina. Henkilöstön hyvinvointia iäkkäiden palveluissa on kehitetty pitkään. Edelleen vanhustyö on kuormittavaa, mikä johtuu muun muassa vallitsevasta henkilöstöpulasta. Vanhustyön kehittämishankkeissa yhtenä haasteena ovat olleet työhyvinvoinnin, sekä toimintamallien ja tuottavuuden kehittäminen toisistaan erillisissä hankkeissa. (Koivisto ym., 2023, s. 3.)

Hanke tuotti tilannekuvan henkilöstön työhyvinvoinnista, sekä siihen vaikuttavista tekijöistä iäkkäiden palveluissa. Tuloksena hankkeesta syntyi Vanhustyön vatupassi- malli. Vanhustyön vatupassin verkko-oppimateriaali on tarkoitettu eettisen kuormituksen parempaan hallintaan iäkkäiden palveluiden esihenkilöille. (Koivisto ym., 2023, s. 5.)

### 2.1.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on yksi tärkeä osa työhyvinvointia. Fyysinen työhyvinvointi sisältää muun muassa fyysiset olosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut, kuten työasennot sekä työtuolin ja -pöydän. Työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet liittyvät osaltaan fyysisiin työolosuhteisiin. Tämä työhyvinvoinnin osa-alue korostuu varsinkin työtehtävissä, jotka ovat fyysisiä. Fyysistä työtä tekeillä fyysinen kuormitus on erilaista kuin esimerkiksi toimistotehtävissä työskentelevillä. (Virolainen, 2012, s. 17.)

Työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö ovat työn fyysisiä kuormitustekijöitä. Jos fyysinen kuormitus on liiallista, on se yhteydessä tuki- ja liikuntaelinoireisiin. (Työturvallisuuskeskus, n.d., Fyysinen kuormitus.)

### 2.1.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Maailman terveysjärjestö (2014) on määritellyt, että mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen tunnistaa omat kykynsä, sekä selviytyy paineista, jotka kuuluvat normaaliin elämään ja pystyy järjestelemään tuloksia tuottavasti sekä osallistumaan yhteisönsä toimintaan. (Työterveyslaitos, n.d., Työelämä ja mielenterveys.)

Mielenterveys häiriöt ovat suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä tuki- ja liikuntaelinsairauksien vierellä. Hyvät työolosuhteet edesauttavat parempaan mielenterveyteen. Esimerkiksi oikeudenmukainen esihenkilö, työstä saatu arvostus, hyvin organisoidut työprosessit sekä mielekkään työn sisältö kuuluvat hyviin työolosuhteisiin. (Työterveyslaitos, n.d., Työelämä ja mielenterveys.)

Viimeisten vuosien aikana psyykkinen hyvinvointi on noussut yhä keskeisempään asemaan tarkasteltaessa työhyvinvointia. Muun muassa työn stressaavuus, työpaineet ja ilmapiiri sisältyy psyykkiseen työhyvinvointiin. Psyykkisellä hyvinvoinnilla saattaa olla oleellinen merkitys sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja yleisessä työssä viihtymisessä. Psyykkinen hyvinvointi kaippaa

kohentamista, sillä saattaa olla oleellinen merkitys sairauspoissaolojen ehkäisyssä ja yleisessä työssä viihtymisessä. (Virolainen, 2012, s. 18.)

Psyykinen pahoinvointi, joka aiheutuu työstä, on melko yleistä. Kiire on yksi suurimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Virolaisen (2012) mukaan suomalaisista naisista joka kolmannella ja miehistä, joka viidennellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Psyykkistä työhyvinvointia on mahdollista edistää jakamalla töitä henkilöstön kesken, tukemalla henkilöstöä sekä huolehtimalla riittävästä työn, levon ja vapaa-ajan suhteesta. Se, että työntekijä kokee työtehtävänsä mielekkäiksi, liittyy myös psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen, 2012, s. 18.)

### 2.1.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen, Varsinais-Suomen osaamisalan osaamiskeskuksen, Turun kaupungin, Helsingin yliopiston ja Kuntaliiton tutkimuksessa selviää, että sosiaalinen hyvinvointi on vielä tunnistamaton voimavara. Sosiaalinen hyvinvointi on tärkeä ja sen kehittämiseksi tarvitaan tietoa, tutkimusta sekä taitoa. (Työterveyslaitos, 2020, Sosiaalista hyvinvointia ei osata vielä tunnistaa.)

Sosiaaliseen työhyvinvointiin sisältyy mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken, eli työpaikalla on mahdollista keskustella työasioista vapaasti työyhteisön kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työkavereita on helppo lähestyä. Työkavereihin tutustuminen ihmisinä liittyy osaltaan myös sosiaaliseen työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden tunnetta luo osaltaan myös tutustuminen työkavereiden harrastuksiin ja perheeseen. Työkaveria on myös helpompi lähestyä työasioiden puitteissa, kun hänet tuntee henkilökohtaisella tasolla. (Virolainen, 2012, s. 24.)

Positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välille rakentavat myös lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamistilanteet. On työpaikkoja, joissa on tarkkaan mietitty esimerkiksi kopiokoneen tai vesiautomaatin paikka niin, että sen läheisyydessä syntyy sosiaalisia kohtaamistilanteita. Myös työpisteiden läheinen sijainti luo

helpon mahdollisuuden lähestyä työkavereita niin henkilökohtaisten asioiden kuin työasioidenkin merkeissä. (Virolainen, 2012, s. 24.)

#### 2.1.4 Työstressi

Stressi tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöön kohdistuu niin paljon vaatimuksia, sekä haasteita, että sopeutumiseen käytettävissä olevat voimavarat ovat tiukoilla tai ylittyvät. Stressiä aiheuttavat muun muassa sopimaton työ tai työttömyys, liiallinen vastuu, alituinen kiire, perheongelmat tai äkilliset elämänmuutokset. Työelämässä stressin aiheuttajia voivat olla muun muassa kohtuuttomat vaatimukset, työn hallinnan puute, ihmissuhdeongelmat, tuen puute, epäreilu kohtelu tai epämääräinen työnjako. (Mattila, 2022.)

Stressin tarkoitus on auttaa ihmistä selviytymään haasteelliseksi koetusta tilanteesta, kyse on silloin kohonneesta vireystilasta. Stressiprosessi alkaa, kun henkilöön kohdistuu haasteita ja vaatimuksia siinä määrin, ettei hän ole varma voimavarojensa riittävydestä sopeutua tilanteeseen tai selviytyä siitä. Stressireaktion myötä ihminen pystyy ottamaan käyttöönsä elimistön kaikki voimavarat virittäen elimistön ”taistele tai pakene” -valmiuteen. Stressin kokeminen kuuluu työhön ja se on normaalia. Jotta saadaan onnistumisen elämyksiä ja menestymistä, täytyy olla haasteita ja ponnisteluja sekä niihin liittyvää stressiä. Kielteisenä asiana stressaantumista ei tarvitse nähdä, mutta täytyy huolehtia palautumisesta, voimavaroista ja hyvinvoinnista. (Pennonen, 2021, s. 28–29.)

Kehoon muodostuu jatkuva hälytystila, mikäli kuormittava tilanne pitkittyy. Stressihormonien tuotanto jatkuu, eikä pääse lepäämään. Pitkään jatkuneella stressillä on monia terveyshaittoja, se voi aiheuttaa esimerkiksi fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia oireita ja toimintahäiriöitä. Pitkään jatkuneen stressin tyyppisiä oireita voivat olla esimerkiksi vaikeus rentoutua, ahdistuneisuus ja huolestuminen tavallisistakin asioista. Oireina voi olla myös erilaiset univaikeudet, kuten esimerkiksi nukahtamisvaikeudet ja kesken unen heräämiset sekä työasioiden pyöriminen mielessä yölläkin. Henkilö, joka on stressaantunut, voi olla hermostunut, kärsimätön, tyytymätön tai poissaoleva. Henkilöllä voi olla

muistiongelmia, hänen tarkkaavaisuutensa ja keskittymiskykynsä voivat heiketä ja hänellä voi ilmetä vielä lisäksi aloitekyvyttömyyttä ja päätöksenteon ongelmia. Myös erilaiset psykosomaattiset vaivat, kuten niska-hartiaseudun jännitys, päänsärky tai vatsa- ja nivelkivut, liittyvät stressiin. Jos stressi on pitkittynyttä, se voi altistaa sydän- ja verisuonisairauksille, uupumukselle ja masennukselle, se voi heikentää myös kehon immuunipuolustusta. (Pennonen, 2021, s. 29.)

Yleensä moniasia yhdessä johtaa pitkittyneeseen, vaikeaan työstressiin. Esimerkiksi työn moninaiset kuormitustekijät, kuten työn sisältöön, organisointiin ja työyhteisön ilmapiiriin liittyvät tekijät voivat vaikuttaa taustalla (Pennonen, 2021, s. 29).

Miltei mikä tahansa myönteinen tai kielteinen muutos voi vaikuttaa stressaavasti yksilöön uskovat monet tutkijat. Reaktio stressiin riippuu yksilön vastustus- ja sietokyvystä. Kaikki stressi ei ole haitallista, vaan keskeistä on, onko stressi jatkuvaa vai tilapäistä. (Mattila, 2022.) Haitalliseksi hyödyllinen stressi muuttuu siinä vaiheessa, kun työn koetut vaatimukset ylittävät kyvyn selviytyä niistä tai hallita niitä. Stressin kokeminen on yksilöllistä. (Virolainen, 2012, s. 31.)

## 2.2 Työyhteisö

Kun työyhteisö on toimiva, se on turvallinen, hyvinvoiva, terveellinen ja tuottava. Toimivan työyhteisön piirteinä voidaan pitää oikeudenmukaisuutta, toimivaa vuorovaikutusta, tuen antamista ja saamista. Toimivuuden piirteitä ovat myös tasa-arvo sekä sopivasti kuormittavat työtehtävät. Toimivassa työyhteisössä roolit, vastuut ja valtuudet ovat tasapainossa, tavoitteet ovat selkeät, sekä työn johtaminen ja organisointi toimivat. Toimivassa työyhteisössä jokainen tuntee olevansa arvostettu ja tervetullut. (Työturvallisuuskeskus, n.d., Työyhteisö.)

Kohtuullisten odotusten asettaminen toisille sekä luottamus siihen, että toiset ovat lähtökohtaisesti hyväntahtoisia edesauttavat työyhteisön toimintaa. Yhteistyön perustana voidaan pitää keskinäistä luottamusta sekä arvostusta. Toimivassa työyhteisössä osaaminen jaetaan yhteisön käyttöön sekä kunnioitetaan erilaisia työskentelytapoja, kunhan ne ovat yhteisesti sovituihin rajoissa. Ammatillisuus ja erimielisyyksien ratkaiseminen henkilöiden välillä on tärkeää. (Työturvallisuuskeskus, n.d., Työyhteisö.)

Toimivassa työyhteisössä esihenkilöllä on suuri rooli. Esihenkilön on oltava perillä arjen haasteista, hänen on käytävä jatkuvaa vuoropuhelua vastuualueellaan työskentelevien henkilöiden kanssa työn tavoitteiden selkeyttämiseksi ja sujumisen kehittämiseksi. (Työturvallisuuskeskus, n.d., Työyhteisö.)

### 2.2.1 Johtaminen

Tutkimuksien mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa johtamisen lisäksi työn sisältö, työolosuhteet, työyhteisön ihmissuhteet ja ilmapiiri, henkilön osaaminen sekä henkilön omat elämäntavat. Näiden työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden joukossa johtamisella on kuitenkin erityinen asema. Johtamisen avulla voidaan vaikuttaa näihin kaikkiin tekijöihin. Eri työyhteisöissä johtamisen taso ja laatu vaihtelee suuresti. Työyhteisöön hyvän ilmapiirin ja terveyttä edistävän toimintatavan luo kuitenkin vain hyvä johtaminen. Hyvä johtaminen on jaettua, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki ovat sitoutuneet samoihin päämääriin ja myös pääsevät vaikuttamaan asioihin. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 23.)

Hyvän ja henkilöstön hyvinvointia tukevan johtamisen yleisperiaatteena on, että esihenkilö keskustelee työntekijöiden kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä. Ihmiset ovat hyviä ratkaisemaan ongelmia, mutta huonoja tottellemaan käskyjä. Osallistuminen lisää työmotivaatiota sekä sitoutumista ja se tuottaa uusia ideoita. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 24.)

Hyvä johtaminen on tietoinen valinta sekä arkisia tekoja. Parhaimmillaan se on palvelevaa johtamista: esihenkilön hyvä toiminta voi edistää työntekijöiden

hyvinvointia, työn imua, työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta merkittävästi. Esihenkilön oma työ helpottuu, kun työyhteisössä yhteistyö on toimivaa sekä työ sujuu. Yhdessä onnistumisen iloa ja aikaansaamisen tunnetta voi kokea johtamistyössä. Tärkeä tehtävä esihenkilöllä on mahdollistaa työntekijöiden työtä, auttaa heitä voimaan hyvin ja onnistumaan. Ennakointi toimintaympäristön muutoksiin edellyttää toimintatapojen kehittämistä ja muutosten johtamista. Työturvallisuus kuuluu johdon ja esihenkilön vastuulle, toisinaan tarvitaan huomiota erityistilanteiden, kuten epäasiallisen kohtelun tai työkykyongelmien selvittelyyn ja ratkaisuiden löytämiseen. (Työterveyslaitos, n.d., Hyvä johtaminen on tietoinen valinta).

### 2.2.2 Sosiaaliset suhteet ja ilmapiiri

Kulttuuria, joka tukisi ihmisten työskentelyä, ei ole kyetty luomaan läheskään kaikkiin organisaatioihin. Ongelmat ilmenevät useimmiten ihmisten välisissä suhteissa. Se ei tarkoita sitä, että ihmiset haluaisivat pahaan toisilleen tai olisivat pahantahtoisia, vaan he näkevät tilanteet ja työsuorituksen edellytykset sekä toteutustavan eri tavalla. Henkilöillä on omat näkökulmansa. Kun asioista ei ole keskusteltu yhdessä eikä niitä ja niiden taustalla olevia kokemuksia ole avattu koskaan, voivat näkemuserot kasvaa. Ristiriitojen syntymisen todennäköisyys kasvaa myös tällöin. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 45.)

Ilmapiiri -käsite ja työviihtyvyys -käsite ovat hyvin lähellä toisiaan. Ilmapiiri tarkoittaa työyhteisön jäsenten kollektiivisia havaintoja organisaation eri osa-alueista, esimerkiksi johtamisesta, luottamuksesta, autonomiasta ja yhteistyöstä. Kokonaiskäsite yhteisön ilmapiiristä saadaan, kun organisaation jäsenten subjektiiviset havainnot yhdistetään. Organisaation jäsenten keskinäinen vuorovaikutus muodostaa ilmapiirin ja reflektoi organisaatiokulttuurin normeja ja asenteita. Terminä ilmapiiri kuvaa tapaa, jolla työympäristö vaikuttaa työntekijöiden motivaationalaiseen käytökseen. Ilmapiiriin vaikuttavat erityisesti ylimmän johdon, mutta myös henkilöstön käyttäytyminen sekä menettelytavat. Määritelmästä kuitenkin ei käy ilmi, kuinka asioiden kuuluisi tai haluttaisiin olevan. (Virolainen, 2012, s. 184.)

Ilmapiirin kyynisyys ja suhtautuminen kyynisesti uusiin ideoihin vaikuttavat osaltaan ihmisten käyttäytymiseen organisaatiossa. Mikäli jäsenet eivät rohkene puhua intohimoistaan, on työryhmän hyvin vaikea asennoitua merkityksellisiin tarkoituksiin. Jaettu innostuneisuus siitä, mikä on mahdollista, on yksi suurimmista ryhmätyön iloista. Kuitenkin jos ryhmässä on yksi tai kaksi kyynistä ääntä, voi tämä latistaa tällaisen jännityksen. Katkerat kommentit voivat nolostuttaa sekä häpäistä idealismia ja intohimoa ilmaisevaa henkilöä. Toisin sanoen kyynisyys ja yleinen pessimistisyys vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. (Virolainen, 2012, s. 186–187.)

Kauppisen (2023, s. 40–43, 73.) tutkimuksessa kartoitettiin näkemyksiä vanhustyöstä hoitotyön ammattilaisten sekä lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin pitovoimaa lisääviä tekijöitä, sekä vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, sekä millaisena vanhustyön maine hoitajien ja lähihoitajaopiskelijoiden näkökulmasta näyttäytyy. Tutkimuksessa selvitettiin vetovoimaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joilla voidaan houkuttaa alalle hoitajia sekä hoitoalan opiskelijoita, sekä sitouttaa vanhustyöhön.

Kauppisen tutkimuksen tulosten perusteella hoitotyön ammattilaisten keskuudessa vanhustyö koettiin merkitykselliseksi, työmotivaatioon vaikuttivat muun muassa palkka, työilmapiiri ja vaihtelevat työtehtävät, perehdyttämiseen kättä enemmän aikaa, sekä tiedonkulun parantamista erilaisilla yhteisillä palavereilla. Vetovoimaisuutta lisäsivät muun muassa esihenkilö ja työntekijän onnistunut vastaanotto, vähentävänä tekijänä pidettiin yksityisen sektorin palkkatasoa. Pitovoimaa lisääviä tekijöitä vanhustyössä olivat muun muassa työsuhte-edut, työilmapiiri ja joustavuus. Opiskelijoiden kyselyn tuloksien perusteella vanhustyö koettiin mielekkääksi, mutta myös henkisesti ja fyysisesti kuormittavaksi. Koulutukseen opiskelijat kaipasivat vähemmän teoriaopetusta, enemmän käytännön harjoittelua. Opiskelijoiden vastausten perusteella vetovoimaa lisäävät tekijät olivat samoja kuin työntekijöillä. Opiskelijat kokivat, että tänä päivänä lähihoitajan ammattia ei arvosteta riittävästi. (Kauppinen, 2023, s. 40–43, 73.)

Organisaatioilmapiirin ja työyhteisön sisäisen toimivuuden kartoituksia voidaan käyttää apuna työyhteisön kehittämistyössä. Kartoitus voidaan tehdä eri menetelmillä, kuten esimerkiksi yksilöiden ja ryhmien haastattelut, kyselymenetelmä sekä havainnointi. Kartoituksen suunnittelu ja valmistelu tehdään yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Suositellaan, että tulokset käsitellään yhdessä ja näiden pohjalta tehdään tarvittavat toimet. On suositeltavaa, että tuloksia seurataan ja arvioidaan ennen uusien kartoitusten tekemistä, kun kehittämistoimia toteutetaan. (Virolainen, 2012, s. 190.)

Pietilän tutkimuksessa tarkoituksena oli kuvata työyhteisötaitojen lähtötilannetta, mitä työyhteisötaitoja pidettiin merkityksellisimpinä, sekä mitä puutteita koettiin olevan työyhteisötaidoissa Porin kaupungin tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Tavoitteena oli kyselyn avulla tuottaa lähiesihenkilöiden ja yksiköiden käyttöön työyhteisötaitojen lähtötilanne ja selvittää tarkemmin, mitä työyhteisötaitoja pidetään merkityksellisimpinä. Tavoitteena oli myös selvittää, mitä puutteita työyhteisötaidoissa koetaan olevan, sekä mihin työyhteisötaitoihin jatkossa kannattaa panostaa. Tutkimuksen tulosten perusteella koettiin työilmapiiri pääsääntöisesti hyväksi tai kohtalaiseksi, vastauksissa korostui työntekijän sekä lähiesihenkilön merkitys työilmapiiriin. Ilmapiiriin vaikuttaviksi tekijöiksi tärkeimpinä nousivat esille työkavereiden auttaminen, sekä työntekijöiden välinen luottamus, kyky kuunnella sekä avoimen keskustelun merkitys. Heikentävinä tekijöinä koettiin pahan puhuminen selän takana, negatiivinen arvostelu, sisäpiirit, lähiesihenkilön vaihtuvuus, sekä lähiesihenkilön ajankäytön riittämättömyys ja näkymättömyys. (Pietilä, 2022, s. 15, 22.)

### 2.3 Yksilön oma hyvinvointi

Työpaikoilla on havaittu työntekijän elintapatekijöillä olevan vaikutusta itse työntekoon ja sairauspoissaoloihin. On havaittu esimerkiksi, että liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on 2–4 sairauslomapäivää vähemmän kuin liikunnallisesti passiivisilla työntekijöillä. Ylipaino muun muassa kuormittaa niveliä, joten se on yhteydessä myös ennenaikaisiin eläkkeisiin. Monessa työpaikassa on alettu edistää terveellisten elintapojen noudattamista, joista yleisimpiä ovat

erilaisten liikuntamuotojen ja harrastusten taloudellinen tukeminen, terveelliseen ravitsemukseen liittyvät luennot sekä painonhallintaan ja tupakoinnin lopettamiseen tarkoitettut ohjelmat. Yhä useampi organisaatio on alkanut tarjoamaan erilaisia liikuntapalveluja työntekijöilleen. Liikunnalla on positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, mikä on saanut organisaatiot panostamaan liikuntamahdollisuuksien tarjoamiseen. (Virolainen, 2012, s. 166–167.)

Työssä jaksamista tukevia omia henkilökohtaisia voimavaroja ovat muun muassa positiivisuus, elämänhallinta, sitkeys ja itsearvostus. Omia voimavaroja voi itse kehittää, mutta se vaatii aktiivista työtä. Työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä avainasemassa ovat monipuolinen liikunta, lepo ja ravitseva ruoka. Liikunta vahvistaa sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja ja vähentää riskiä sairastumiseen. Arkiliikunta on tärkeää ja sitä ei voi korostaa liikaa. (Keva, 2024.)

Hyvinvoinnin kannalta perheen, ystävien ja työkavereiden tuki on tärkeää. Tämän vuoksi sosiaalisten suhteiden vaaliminen, rakentaminen ja avun pyytäminen kannattaa sekä vapaa-ajalla että työpaikalla. Ilmapiirin rakentamisessa positiivisella vuorovaikutuksella on tärkeä rooli. Päivittäistä kuormitusta vähentää myös hyvä ammatillinen pätevyys, tämä johtaa parempaan työtyytyväisyyteen. Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen onkin olennainen tapa ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia. (Keva, 2024.)

Ahosen tutkimuksessa selvitettiin työhyvinvoinnin tilaa työntekijöiden kokemana sekä kartoitettiin tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin kohdeorganisaation poliklinikalla. Ahosen tutkimuksen tuloksista selvisi, että osa työntekijöistä koki huonoksi työhyvinvointinsa, osa hyväksi. Tutkimuksessa työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi nousivat työyhteisö, oma kokonaisvaltainen hyvinvointi sekä osaamisen hyvä taso. Heikentäviksi tekijöiksi koettiin jatkuvat muutokset ja pelkotoiminnan loppumisesta, resurssivaje, sekä haasteet johtamisessa. (Ahonen, 2023, s. 13, 23–24.)

### 3 PROJEKTISSA KÄYTETYT MENETELMÄT

Toiminnallisen opinnäytetyön kehittämisen tavoite on ammatillinen tuotos, joka palvelee kohderyhmää, esimerkiksi asiakkaita ja työntekijöitä tai toimintaympäristön käytäntöjä (Kostamo, ym., 2022, s.11). Toiminnallinen opinnäytetyö vastaa johonkin ammatillisesta käytännöstä nousevaan tunnistettuun tarpeeseen, se on itsenäinen kokonaisuus. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi käsikirja, opas, ohje tai esite. Se voi myös olla osa laajempaa toimeksiantajalähtöistä ja työelämälähtöistä projektia, jossa tuotetaan esimerkiksi opetusvideo, graafinen ilme, brändi, kokous, retki, näyttely, tapahtuma, elokuva tai kuunnelma. Kun toiminnallista aineistoa kootaan ja jäsennetään, voidaan käyttää aineiston mukaan, määrällisen tai laadullisen tutkimuksen keinoja. (Vilka, 2021, s. 32.)

Toiminnallinen opinnäytetyö voidaan tehdä yhteistyössä ja se voi olla yksialainen tai monialainen. Kun tuotoksella on käytännön merkitystä henkilöille, voidaan harkita kannattaako ottaa myös asiakkaita tai kokijoita mukaan eri tavoin toiminnallisen osuuden kehittämiseen esimerkiksi tiedon tuottajina tai palautteen antajina. (Vilka, 2021, s. 34.)

Teimme opinnäytetyömme kyselyn Google Forms-alustalla. Kysely voidaan toteuttaa esimerkiksi verkkokyselynä, puhelimitse tai postitse lähetetyllä lomakkeella. Kysely voidaan tehdä myös haastatteluna niin, että haastattelun aikana täytetään haastateltavan vastausten perusteella kysely. Kyselyissä on tavoitteena se, että kysytään samat asiat kaikilta vastaajilta vakioiduilla kysymyksillä, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. (Vilka, 2021, s. 68.)

Valitsimme tutkimukseemme sähköisen kyselyn tilaajan toiveesta. Kaikilla vastaajilla oli mahdollisuus vastata samoihin kysymyksiin, samalla tavalla anonyymisti. Sähköisen kyselyn hyötynä oli myös se, että pystyimme seuraamaan vastaajien määrää sekä tulokset olivat helposti analysoitavissa.

Opinnäytetyömme toiminnallisena metodina käytimme ideariihettä. Ideariihi valikoitui metodiksi, koska halusimme osallistaa työyhteisöä pohtimaan kyselystä nousseita tuloksia. Ideariihessä ryhmäläiset voivat pareittain tai ryhmässä keskustelemalla ja asiaan eläytymällä kirjoittaa tarralapuille tai verkkosovelluksessa välittömästi mieleen tulevat asiat. Kaikilla on mahdollisuus seurata syntyneitä ideoita, kun tarralaput kiinnitetään seinälle tai muuhun näkyvään paikkaan. Syntynyt materiaali ryhmitellään yhdessä ryhmän kanssa asiakokonaisuuksien mukaan. Ideat laitetaan yhdessä tärkeysjärjestykseen. (Vilkkä, 2021, s. 90.)

#### 4 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoitus on selvittää työhyvinvoinnin tilaa eräässä ympäri-vuorokautisessa asumispalveluyksikössä. Tavoitteena on tuoda esille keinoja, joiden avulla työyhteisö voisi parantaa keskinäistä yhteistyötä. Oman oppimiskokemuksena tavoitteena on saada työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen tulevaisuudessa.

Projektin aikana päädyimme järjestämään osallistavan tilaisuuden. Tilaisuuden tavoitteena on saada työyhteisö pohtimaan keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kyselyn tulosten sekä osallistavan tilaisuuden perusteella syntyi työyhteisölle infograafi työhyvinvoinnin kehittämiseksi vuodelle 2025.

#### 5 PROJEKTIN SUUNNITTELUVAIHE

Projektilla on aina elinkaari, joka tarkoittaa sitä, että projektilla on alku- ja päätepiste. Tämän avulla erotetaan vaihteleva määrä vaiheita. (Paasivaara ym., 2008, s. 103.)

Aloitettaessa projektia on hyvä tarkastella sen elinkaarta, jonka avulla voidaan saada kokonaiskuva projektista. Elinkaaren aikana projekti jakaantuu useaan vaiheeseen, tyypillisiä vaiheita ovat valmistelu, suunnittelu, toteuttaminen ja päättäminen. Ominaisuudet, toiminnot ja työskentelytavat ovat erottavia vaiheita projektissa. (Mäntyneva, 2016, s. 15.)

Käynnistettäessä projektia on taustalla jokin tarve, jonka avulla määritellään sekä rajataan esimerkiksi projektin laajuutta. Hyvällä valmistelulla projektin suunnittelu helpottuu. Suunniteltaessa projektia pohditaan yksityiskohtaisesti laajuutta, kattavuutta ja tavoitteita tarkemmin. Kartoitetaan vaihtoehtoja, joiden avulla tavoitteisiin päästään. Suunnittelussa on tärkeää huomioida aikataulu, kustannukset ja resurssit tarkasti, tiedot kirjataan ylös projektisuunnitelmaan. Mahdollisten riskien vuoksi on tärkeää tunnistaa riskit tai ongelmatilanteet ja tehdä niitä varten varautumissuunnitelma. (Mäntyneva, 2016, s. 16-17.)

Pohdimme yhdessä aihetta ja kartoitimme mahdollista tilaajaa opinnäytetyöllemme marraskuussa 2023. Saimme opinnäytetyömme aiheen tilaajalta joulukuussa 2023.

## 5.1 Kohderyhmän kuvaus

Opinnäytetyömme toteutettiin eräässä Satakunnan hyvinvointialueen ikääntyneiden ympärivuorokautisen asumispalveluyksikössä. Työyhteisö koostuu sairaanhoitajista, lähihoitajista sekä hoiva-avustajista. Työntekijät ovat iältään 20–60-vuotiaita eli ikäjakauma on suuri.

## 5.2 Etenemisaikataulu

Projektille määritellään tavoitteet, kun projekti on päätetty käynnistää. Se miten projekti on suunniteltu, vaikuttaa pitkälti projektin kokonaismenestykseen. Projektille asetettujen tavoitteiden toteutumisen mahdollistaa suunnitelmallisuus ja suunnitelmiin pohjautuva projektin ohjaus. Projektisuunnittelussa kerrotaan myös, miten asetettuun tavoitteeseen päästään, sekä tunnistetaan

tavoitteiden saavuttamiseen liittyvät tehtävät ja niiden edellyttämät resurssit. (Mäntyneva, 2016, s. 41–42.)

Opinnäytetyöopintomme alkoivat tammikuussa 2024. Tammi-maaliskuun 2024 aikana opinnäytetyömme aihe muotoutui kaikille osapuolille mieleiseksi. Työstimme opinnäytesuunnitelmaamme maalis-toukokuun 2024 välisen ajan. Opinnäytetyösuunnitelmamme valmistui ja hyväksyttiin toukokuussa 2024. Opinnäytetyömme etenemissuunnitelma on kuvattuna taulukossa (Taulukko 1).

Taulukko 1. Etenemissuunnitelma

<b>Tehtävä</b>	<b>Aikataulu</b>	<b>Tekijä</b>
Toimeksianto tilaajalta	Joulukuu 2023	Sarianna Salokangas
Opinnäytetyön suunnittelu ja tiedonkeruu	Tammikuu 2024	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas
Opinnäytetyösuunnitelman kirjoittaminen	Maalis-toukokuu 2024	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas
Valmis opinnäytetyösuunnitelma	Toukokuu 2024	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas
Kyselyn rakentaminen tilaajan kanssa	Touko-kesäkuu 2024	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas
Kysely toteutus	Syyskuu 2024	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas
Tulosten analysointi	Syys-lokakuu 2024	Maria Jokinen
Kyselyn tulosten raportointi toimipaikalle, ideariihi tilaisuus	Lokakuu-marraskuu 2024	Sarianna Salokangas
Työn kirjoittaminen	Loka-joulukuu 2024	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas
Valmis opinnäytetyö	Tammikuu 2025	Maria Jokinen & Sarianna Salokangas

### 5.3 Resurssit ja riskit

Kun suunnitellaan resursseja, pitää pohtia, mistä osa-alueista tarvittavat resurssit muodostuvat. Esimerkiksi henkilöresurssit: kuinka paljon tarvitaan, millälaisia tieto- ja taitoresursseja tarvitaan, mikä koulutustarve projektityöntekijöillä on ja mitä välineitä ja tekniikkaa tarvitaan. Myös tilojen pohtiminen, miten viestitään ja mitä muuta tarvitaan, on tärkeä pohtia. (Paasivaara ym., 2008, s. 127.)

Projektin menestyksellistä toteutusta tukee huolellinen riskienhallinta. Mahdollisiin riskeihin liian vähäisesti varautuminen altistaa riskeihin liittyville uhkille, mutta myös liiallinen riskien ylipainottaminen jäykistää projektia. Riskienhallinnassa voidaan hyödyntää erillistä tarkistuslistaa. Riskienhallinta on kompromissien tekemistä, on hyvä kiinnittää huomiota niihin riskeihin, jotka ovat todennäköisiä ja seurauksiltaan vakavia. (Mäntyneva, 2016, s. 133–136.)

Epäonnistumisen vaara piilee aina projektissa, joten toimintaan sisältyy ansoja sekä riskejä. Yleensä ansat liittyvät johtamiseen, joka on riittämätöntä, ohjaukseen ja liian vähäisellä suunnittelulla käynnistettyyn projektiin. Projektin johtamisen ansoihin liittyvät aikataulujen epärealistisuus ja puutteelliset resurssit. Projektin ansoja voivat olla myös tavoitteiden epäselvyys, projektihenkilöstön sitoutumattomuus, suunnittelu, tiedonvälityksen puutteellisuus, tavoitteiden ja resurssien muuttuminen sekä erilaiset ristiriitatilanteet projekti- ja taustaorganisaation välillä. (Paasivaara ym., 2008, s. 128–129.)

Riskit voivat olla ulkoisia riskejä, kustannusriskejä, aikatauluriskejä, tekniikkariskejä ja toiminnan riskejä. Työyhteisön ulkopuoliset tilanteet liittyvät ulkoisiin riskeihin, esimerkiksi toimintaympäristöön liittyvät muutokset. Projektin laajuuden muutokset ja hallitsematon kasvu liittyvät kustannusriskeihin. Myös huono kustannusarviointi sekä budjetin ja aikataulun ylitykset liittyvät näihin. Epätarkat aikatauluarviot, lisääntyneet teknisten, toiminnan ja ulkoisten ongelmien ratkaisemiseen käytetyt työt liittyvät aikatauluriskeihin. Riskejä voivat olla myös resurssivajaukset ja odottamattomat resurssimenetykset. Huonon tekniikan aiheuttamat ongelmat, väärin työkalujen käyttö, laitteiston tai ohjelmiston

suorituskyvyn ongelmat liittyvät tekniikkariskeihin. Ristiriitojen puutteelliset ratkaisut, toimimaton priorisointimenettely, avainhenkilöiden riittämättömät valtuudet, riittämätön viestintä ja liian nopea työtahti liittyvät toiminnan riskeihin. (Paasivaara ym., 2008, s. 129.)

Opinnäytetyössämme mahdollisia riskejä olivat aikatauluriskit sekä liian vähäinen kyselyyn osallistuvien määrä. Kyselyyn tarvitsimme riittävän määrän vastauksia, jotta tuloksemme olisivat luotettavia. Tämä vaikutti myös ideariihen suunnitteluun sekä toteutukseen. Ideariihi toteutettiin kyselyn vastausten perusteella. Riskinä oli myös, kuinka saamme ryhmän motivoitumaan ideariihen, jotta saisimme siitä toimivan ja hyödyllisen tapahtuman yksikölle.

## 6 PROJEKTIN TOTEUTUS JA TULOKSET

Opinnäytetyömme eteni vaiheittain vuoden 2024 aikana. Pidimme tiiviisti yhteyttä viikoittain joko puhelimitse tai sähköpostitse sekä tapasimme Hill videoyhteyden välityksellä. Työt jaoimme tasaisesti ja tarpeen mukaan avustimme toisiamme.

### 6.1 Työn eteneminen

Opinnäytetyötämme lähdimme suunnittelemaan tammikuussa 2024. Opinnäytetyömme tilaajan toiveena oli selvittää yksikön työyhteisön hyvinvoinnin tilaa sekä sen merkitystä työssä viihtyvyyteen. Tilaaja toivoi käytettävän sähköistä kyselylomaketta, jonka avulla voidaan kartoittaa hyvinvoinnin tilaa. Opinnäytetyöopintomme alkoivat tammikuussa 2024, joiden myötä meille vahvistui ajatus toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Opinnäytetyösuunnitelmaamme työsitimme keväällä 2024. Haimme teoreettista tietoa opinnäytetyömme aiheesta laajasti eri lähteestä.

Opinnäytetyösuunnitelmamme valmistui toukokuussa 2024. Suunnitelman yhteydessä työstimme tilaajan kanssa sähköistä työhyvinvointikyselyä. Saimme hyväksynnän kyselyymme tilaajalta toukokuun lopulla. Tämän jälkeen laitoimme vireille tutkimuslupahakemuksen. Tutkimuslupahakemuksemme hyväksyttiin heinäkuussa 2024. Elokuussa 2024 allekirjoitimme opinnäytetyösopimukset oppilaitoksen sekä opinnäytetyömme tilaajan kanssa.

## 6.2 Kyselyn toteuttaminen

Opinnäytetyömme kyselyä työstimme toukokuussa, saimme sähköisen kyselyn valmiiksi toukokuun lopussa. Kyselyä laatiessamme hyödynsimme aikaisempia työhyvinvointitutkimuksia sekä Tampereen yliopiston (n.d.) työhyvinvointikysely aineistoja. Tilaajalta saimme hyväksynnän kyselyyn 29.5.2024. Lähetimme kyselymme linkin sekä saatekirjeen (liite 1) tilaajalle elokuun lopussa sähköpostitse. Tilaaja toimitti kyselyn (liite 2) henkilöstölle sähköisesti, jotta emme tiedä kenelle kysely oli lähetetty. Tilaaja ilmoitti meille sovitusti, kuinka monelle työntekijälle kysely oli lähetetty. Kyselymme toteutettiin syyskuussa ajalla 2.9.-15.9.2024. Kyselymme lähetettiin 24 työntekijälle ja vastauksia saimme 12, jolloin kyselymme vastausprosentiksi muodostui 50 %. Kysely toteutettiin Google Forms-alustalla.

Kyselyssämme oli 16 kysymystä, joista 7 oli strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Kysymyksillä selvitimme työntekijöiden tuntemuksia työilmapiiristä ja työilmapiirin vaikutuksesta yksilön hyvinvointiin. Avoimia kysymyksiä kyselyssä oli 9, joilla selvitettiin kokemuksia työn kuormittavuudesta ja mitkä tekijät lisäävät yksilön hyvinvointia, sekä mitkä asiat kaipaisivat vastaajien mielestä kehittämistä työyhteisössä. Kyselyllä selvitimme myös esihenkilöltä saatavaa tuen tarvetta sekä esihenkilön merkitystä työyhteisön hyvinvointiin.

Kyselyn tuloksia analysoimme syys-lokakuussa. Kävimme ensin kyselyn vastaukset läpi kokonaisuudessaan, jonka jälkeen jokaisen vastaajan vastaukset käytiin läpi yksitellen. Suljetuista kysymyksistä saimme valmiit vastausprosentit Forms-avulla, tulokset tarkistimme Excel-ohjelmistolla. Avoimet

kysymykset luettiin läpi ja jokainen kysymys taulukoitiin erikseen sekä vastaukset pelkistettiin. Pelkistettyjen vastausten perusteella nostimme kyselystä eniten nousseet asiat, joiden pohjalta lähdimme työstämään ideariihen aiheita.

### 6.3 Kyselyn tulokset

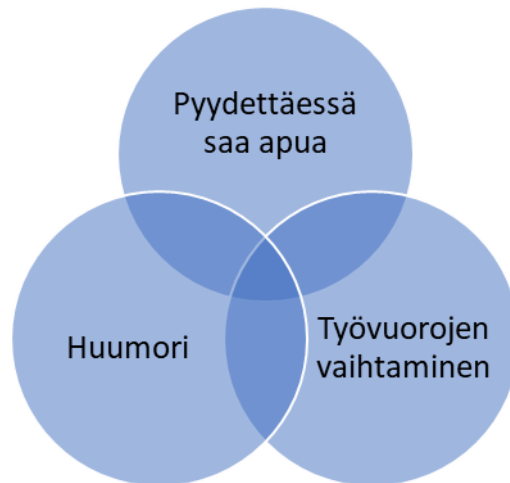
Kyselyn suljetuilla kysymyksillä selvitimme työntekijöiden tuntemuksia työilmapiiristä ja työilmapiirin vaikutuksesta yksilön hyvinvointiin. Avoimilla kysymyksillä kartoitimme vastaajien kokemuksia työn kuormittavuudesta ja mitkä tekijät lisäävät yksilön hyvinvointia, sekä mitkä asiat kaipaivat vastaajien mielestä kehittämistä työyhteisössä. Lisäksi selvitimme kyselyllä myös esihenkilöltä saatavan tuen tarvetta sekä esihenkilön merkitystä työyhteisön hyvinvointiin.

Kyselyyn vastanneista 42 % koki olevansa kohtalaisesti tyytyväisiä yksikön työilmapiiriin, melko tyytymättömiä vastaajista oli 25 %. Suurin osa (83 %) koki kyselyn perusteella, että työilmapiirillä on omaan työhyvinvointiin paljon vaikutusta. Yli puolet vastaajista (58 %) koki, ettei työyhteisö ole tasa-arvoinen, kyselyyn vastanneista 25 % ei osannut sanoa kokivatko he työyhteisön tasa-arvoiseksi. Avoimessa kysymyksessä pyydettiin kertomaan lyhyesti, miten tasa-arvo näkyy työpaikalla ja mitkä asiat siihen vaikuttavat, vastauksissa nousivat esille työvuorosuunnittelu ja tasa-arvoinen kohtelu henkilöstön keskuudessa.

Selvitettäessä miten vastaajat kokivat työpaikan oikeudenmukaisuuden vastaajista puolet (50 %) koki, ettei työpaikka ole oikeudenmukainen. Vastaajista 42 % ei osannut vastata kysymykseen työpaikan oikeudenmukaisuudesta. Kyselyyn vastaajia pyydettiin lyhyesti kuvaamaan, miten oikeudenmukaisuus näkyy työpaikalla. Avoimista vastauksista nousivat esille, että työnjakoon sekä työntekijöiden kohteluun kaivattiin tasapuolisuutta.

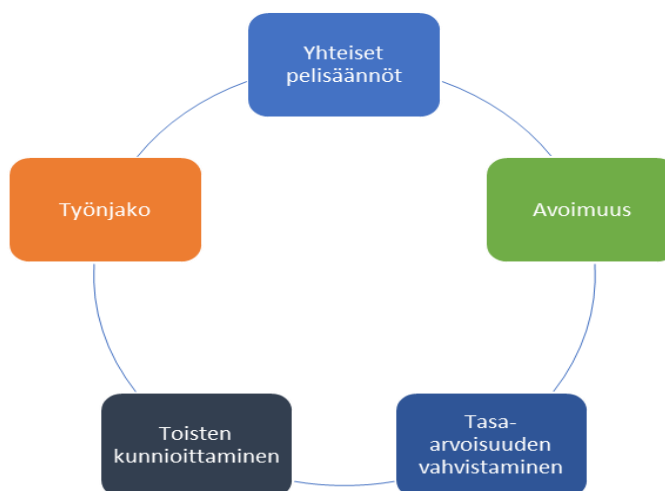
Vastauksista nousi esille, että esihenkilöltä saatava tuki olisi riittävää (58 %), osa vastaajista koki saavansa harvoin tukea esihenkilöltä. Kysyttäessä, miten esihenkilö voisi toiminnallaan edistää työhyvinvointia, nostivat vastaajat esille tasavertaisuuden työntekijöiden välillä.

Kyselyssä pyydettiin kertomaan kolme asiaa (kuvio 1), jotka ovat työyhteisössä hyvin. Esille nousivat vahvasti avun saaminen pyydetessä, huumorintaju ja työvuorojen vaihtaminen.



Kuvio 1. Yksikössä hyvin olevat asiat

Kehitettäviksi nousseet asiat (kuvio 2) olivat yhteiset pelisäännöt ja työnjako, toisten kunnioittaminen ja tasa-arvoisuuden vahvistaminen, sekä avoimuus. Kuormittaviksi tekijöiksi nousivat kiireen tunne, vaihtelevat sijaiset sekä selän takana puhuminen. Energiaa tuoviksi asioiksi vastaajat nostivat työkaverit ja huumorin työyhteisössä. Tärkeimpinä korjaustoimenpiteinä työyhteisössä nousivat toisten kunnioittaminen ja yhteiset pelisäännöt.



Kuvio 2. Yksikössä kehitettäviä asioita

Omasta hyvinvoinnistaan vastaajat kertoivat huolehtivansa riittäväällä unella, mielekkäällä vapaa-ajan tekemisellä, sekä perheen ja ystävien kanssa vietyllä ajalla.

Kyselyn vastausten perusteella valitsimme ideariihen teemoiksi:

1. Miten voidaan kehittää työyhteisön jäsenten välistä luottamusta?
2. Kuinka kiire selätetään?
3. Kuinka voidaan kehittää yhteistyötä vuoronvaihtojen välissä? (työnjako, siirtymävaiheet, tiedonkulku)
4. Mikä voisi olla ensi vuoden työnhyvinvointi teema?

#### 6.4 Ideariihen suunnittelu ja toteutus

Tutustuimme ideariihi käsitteeseen jo opinnäytetyöopintojemme aikana. Ideariihen tarkoituksena oli, että työyhteisön jäsenet saivat itse pohtia keinoja, joiden avulla he voisivat kehittää työyhteisöään. Ideariihi suunniteltiin hyödyntäen kyselyn tuloksia. Ideariihen teemat syntyivät kyselyn tuloksista vahvasti esille nousseista asioista. Suunnittelimme yhdessä videoyhteyden välityksellä ideariihen aikataulun sekä ohjelman kulun. Lähetimme projektin tilaajalle kutsun ideariihitilaisuuteen (liite 3), jonka hän lähetti edelleen osallistujille. Tilaa-  
jan kanssa sovittiin ideariihitilaisuus pidettäväksi yksikön tiloissa.

Ideariihitilaisuus (kuva 1) pidettiin 9.10.2024. Aikataulullisista syistä paikan päällä ideariihitilaisuudessa oli vain toinen opinnäytetyöntekijöistä. Toinen opinnäytetyöntekijä osallistui tilaisuuteen verkkoyhteydenvälityksellä. Ennen ideariihen alkua paikan päällä oleva opinnäytetyöntekijä valmisteli ideariiheen varatun tilan sekä testasi verkkoyhteyden toimivuuden toisen opinnäytetyöntekijän kanssa. Yhteys toimi hyvin ja etänä oleva pystyi osallistumaan myös tilaisuuteen. Kahvit oli keitetty valmiiksi ja olimme valmiita aloittamaan tilaisuuden.

Ennen tilaisuuden alkua pohdimme, kuinka saamme osallistujat innostumaan tilaisuudesta. Tilaisuus lähti käyntiin luontevasti. Aloitimme tilaisuuden

esittelemällä opinnäytetyöntekijät ja kertomalla miksi olemme siellä. Olimme jo etukäteen lähettäneet kirjeet osallistujille, jossa kerroimme ideariihen tarkoituksesta. Kerroimme ideariihen tarkoituksesta vielä uudelleen tilaisuuden alussa, sillä ryhmä oli muuttunut saman päivän aikana yllättävistä syistä. Tilaisuuteen osallistui neljä henkilöä työyhteisöstä. Ajankäyttö oli tarkkaan suunniteltu ja alkuun pohdimme, kuinka saada suunniteltu aika kulumaan. Saimme keskustelua paljon aikaseksi, aika uhkasi käydä jokaisen teeman kohdalla vähiin. Saimme ryhmän innostumaan mielestämme todella hyvin. Kävimme neljä eri teemaa läpi. Ideariihen yhteydessä ryhmän jäsenet saivat antaa vapaaehtoisuuden suullisen palautteen tilaisuudesta.

Osallistuneet jaettiin kahteen ryhmään. Ryhmään osallistuneiden keskustelu oli aktiivista alusta alkaen. Teemat käsiteltiin yksitellen. Jokaisen teeman kohdalla oli ensin kaksi minuuttia aikaa pohtia teemaa yksin ja tämän jälkeen kahdeksan minuuttia aikaa pohtia parin kanssa. Ideariihen pääteemat olivat tulostettuina A3-papereille, jotka olimme kiinnittäneet osallistujien pöytiin. Osallistujien tehtävänä oli kirjoittaa post-it lapuille syntyneitä ideoita ja liimata laput kyseisen teeman alle.

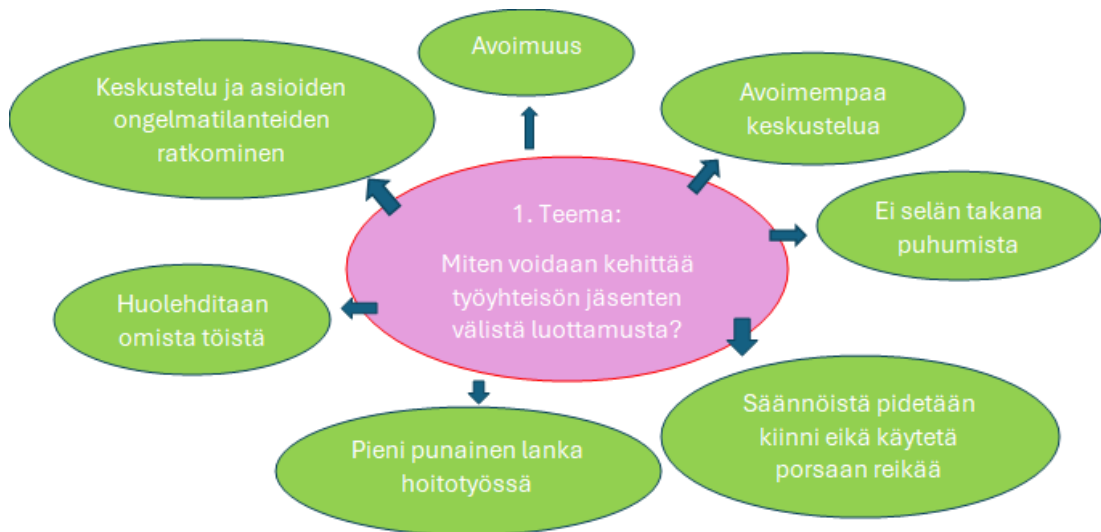


Kuva 1. Ideariihitilaisuus

## 6.5 Ideariihen tulokset

Jokaisen teeman kohdalla nousi voimakkaasti esille työyhteisön avoimuuden lisääminen, töiden organisoinnin sekä työnjaon kehittäminen.

Ensimmäisen teeman (kuvio 3) aikana jäsenet pohtivat luottamusta sekä sen merkitystä työyhteisössä. Ryhmän keskustelussa nousi esille ristiriitatilanteet, joiden toivottiin korjattavan asianomaisten kesken. Avoimuus koettiin tässä tärkeäksi osaksi.



Kuvio 3. Työyhteisön jäsenten välinen luottamus

Toisen teeman (kuvio 4) keskustelun aiheena oli kiireen hallinta, joka nousi esille kyselyssä. Ideariiheeseen osallistuneet eivät kuitenkaan kokeneet kiireen olevan ongelma työyhteisössä. Keskustelussa kuitenkin nousi esille töiden organisoinnin sekä yhteisten pelisääntöjen merkitys.



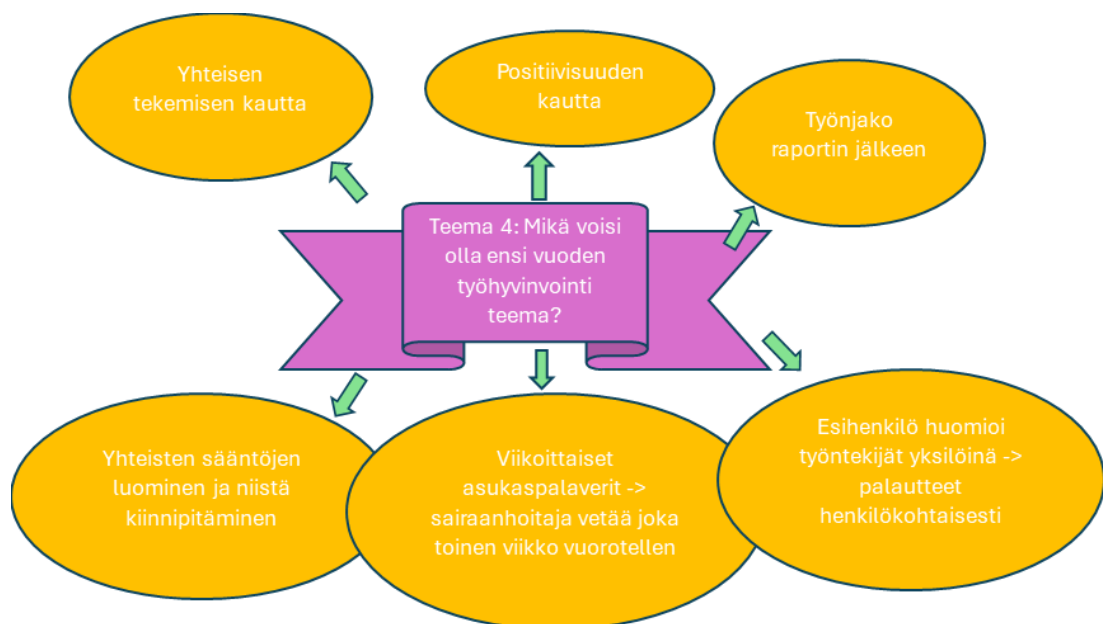
Kuvio 4. Kiireen selättäminen

Kolmannen teeman (kuvio 5) aihe oli yhteistyö vuoronvaihtojen välissä. Keskustelussa nousi esille vuoronvaihtojen välisen raportoinnin merkitys sekä kirjaamisen tärkeys päivittäisessä työssä. Ryhmän jäsenet keskustelivat myös perehdytyksen merkityksestä ja pohtivat kuinka tiedonkulkua sekä perehdytystä saisi kehitettyä.



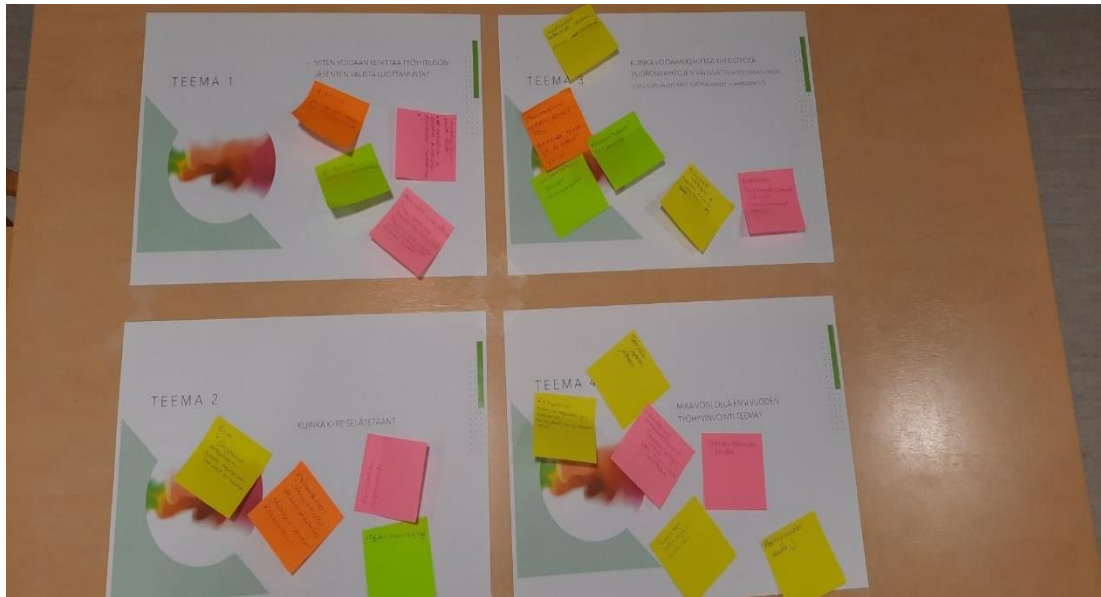
Kuvio 5. Yhteistyön kehittäminen vuoronvaihtojen välissä

Teemassa 4 (kuvio 6) ryhmäläiset pohtivat ensi vuoden mahdollista työhyvinvointi teemaa. Tärkeimmiksi kehitettäviksi kohteiksi ryhmäläiset nostivat avoimuuden, tasapuolisuuden sekä töiden organisoinnin. Osallistujat toivoivat ensivuodelle asukaspalavereita pidettäväksi yhden viikon välein sairaanhoitajien pitämänä vuoro viikkoina, joiden avulla hoitolinjoja selkeytettäisiin. Tämä helpottaisi lomalta paluuta ja henkilöstön työkiertoa osastojen välillä. Ryhmäläiset nostivat myös esille sairaanhoitajien välisen kommunikoinnin kehittämisen. Töiden organisointia ryhmäläiset toivoivat kehitettävän selkeillä työnjaolla. Koska työyhteisö osaa hyödyntää huumorintajua työyhteisössä, ryhmässä nousi idea esimerkiksi asukashuoneiden arpomisesta, joista kukin työntekijä vastaa vuorossaan. Yhteisten pelisääntöjen tärkeys nousi ryhmäläisten keskustelussa esille. Ryhmäläiset kokivat, että yhteisillä pelisäännöillä voisi kehittää avoimuutta sekä tasapuolisuutta, esimerkiksi työvuorosuunnittelussa. Ryhmäläiset kaipasivat esihenkilöltä yksilöllistä tukea sekä henkilökohtaista palautteen saamista. Lopuksi osallistujat nostivat myös esille yhteisen tekemisen ja sen vaikutuksen keskinäiseen yhteistyöhön.



Kuvio 6. Vuoden 2025 työhyvinvointiteema.

Teemojen perusteella rakensimme A3 julisteet, joihin ryhmäläiset saivat liimata post-it-lappuja syntyneistä ideoista (kuva 2).



Kuva 2. Ideariihen toteutuksen tuotos.

## 6.6 Infograafin suunnittelu ja toteutus

Projektin edetessä päädyimme tuottamaan asumisyksikköön infograafin (liite 4). Infograafi voi olla tiivistelmä tutkimuksesta, palautteista, palveluista jne. Infograafissa on yleensä kuvia sekä tekstiä. Infograafin tarkoitus on auttaa selkeyttämään asioita, joita ihmisten olisi vaikea ymmärtää pelkkinä numeroina. Hyvä infograafi vaatii huolellista suunnittelutyötä, hyvä infograafi kiinnittää yleisön huomion, se informoi sekä inspiroi. Infograafin tarkoituksena on auttaa, opastaa, tiivistää sekä opettaa uutta. Infograafissa hyödynnetään visualisointia, jolloin sillä saadaan viestit paremmin perille. Infograafissa viestit ovat ytimekkäitä sekä tiiviitä. Infograafeja pystyy luomaan ilmaisilla verkkosovelluksilla (Valokki Design, 2020.)

Infograafiin päädyimme, koska meidän oli helpompi havainnollistaa tuloksia työyhteisölle. Haimme tietoa erilaisista verkkosovelluksista, joilla voidaan luoda infograafeja. Päädyimme Power Point ohjelmaan, koska se oli ennestään molemmille tuttu ohjelma. Työstimme infograafia yhdessä videoyhteyden välityksellä. Infograafin sisältö muodostui kyselyn tuloksista sekä ideariihessä nousseista keskeisistä kehitysideoista. Infograafin lähetimme tilaajalle sähköpostitse hyväksyttäväksi. Tarkoituksena on, että infograafi tulee

asumisyksikön henkilöstön nähtäville. Infograafin avulla yksikön henkilöstön jäsenet voivat alkaa kehittämään työyhteisön keskinäistä yhteistyötä.

## 7 PROJEKTIN ARVIOINTI

Arviointi on tärkeä osa laadunhallintaa, joka kestää koko projektin ajan. On hyvä suunnitella etukäteen, kuinka arviointi toteutetaan. Kun arviointia suunnitellaan, on hyvä miettiä mitä arvioidaan, kuka arvioi, milloin arvioidaan sekä miten arvioidaan. (Kymäläinen, ym., 2016, s. 55.)

Arviointi tarkoittaa projektin onnistumisen selvittämistä. Arviointi ei perustu satumanvaraisuuteen, se on systemaattista toimintaa. Arvioinnin lähikäsitteitä ovat esimerkiksi seuranta, laadun arviointia, tulostamista, toiminnan tarkastusta ja tutkimusta. Arvioinnin ajatuksena on herätellä projektityöntekijät ja projektin ohjaajat huomaamaan projektin toiminnan solmukohtat sekä ne kohdat, joissa on onnistuttu. Projektin toteutumisesta, ongelmista ja hyvistä puolista saadaan tietoa arvioinnin avulla. (Paasivaara ym., 2008, s. 140.)

Projektin arvioinnissa on kolme eri vaihetta. Projektiarvioinnista on hyötyä projektin kaikissa vaiheissa. Alkuarvioinnissa selvitetään toimintaympäristön odotukset projektia kohtaan. Väliarvioinnin tavoitteena on kohdentaa projektin toiminta oikeisiin asioihin ja loppuarviointi auttaa loppuraportin teossa sekä antaa projektin toiminnasta ja vaikutuksista tietoa. Arvioinnin avulla voi seurata projektin tulosten saavuttamista. Sen avulla voi kerätä erilaisia näkökulmia projektin toiminnan kehittämiseen sekä tuottaa uutta tietoa. (Suopajarvi, 2013, s. 23, 28.)

Arviointimuodot jaetaan itsearviointiin ja ulkopuoliseen arviointiin. Tällöin puhutaan myös projektin sisältä tai ulkopuolelta tapahtuvasta arvioinnista. Aineisto, jota arvioidaan, voi olla subjektiivista eli haastattelut ja kyselyt tai objektiivista eli tilastot. Aineistot voivat olla myös niiden yhdessä muodostamaa.

Projektin merkityksestä kuuluu saada mahdollisimman luotettava käsitys. Projektin ominaispiirteet eli luonne sekä toteutustapa ratkaisevat, millaista lähestymistapaa käytetään. (Paasivaara ym., 2008, s. 141.)

Yleensä arvioinnilla tähdätään projektin onnistuneisuutta koskeviin johtopäätöksiin, muutokseen tähtääviin toimenpiteisiin ja tuottamaan kuvailevaa tietoa projektin eri vaiheista. Projekti osoitetaan tarpeelliseksi arvioinnin avulla ja sen tulokset tuodaan muidenkin nähtäväksi. Arvioinnin tulee pyrkiä hyödyttämään projektin toimintaa. Jos projektia halutaan arvioida päättymisen jälkeen, voidaan tehdä esimerkiksi kysely tai haastattelu, joka kohdistuu niille henkilöille, joihin projektin tulos vaikuttaa. Tämän tarkoituksena on selvittää, onko toiminta muuttunut projektin myötä haluttuun suuntaan. Näin voidaan selvittää myös, miten tyytyväisiä eri osapuolet ovat projektiin ja projektin ratkaisuihin sekä miten projektin tuloksia osataan soveltaa käytäntöön. Tavoitteena arvioinnilla on sen hyödynnettävyys. (Paasivaara ym., 2008, s. 143.)

### 7.1 Ideariihiryhmän arviointi

Ideariihen yhteydessä ryhmän jäsenet saivat antaa vapaaehtoisen suullisen palautteen. Ryhmän jäsenet pitivät tilaisuudesta, heidän mielestään tilaisuudesta oli paljon hyötyä. Kehitys ideaksi he antoivat, että ryhmä olisi saanut olla suurempi, jotta ideoita ja ajatuksia olisi tullut enemmän.

### 7.2 Tilaajan arviointi infograafista

Pyysimme sähköpostitse tilaajalta palautetta tekemästämme infograafista. Tilaajalta saamamme palautteen mukaan infograafissa esitetyt asiat olivat selvästi luettavissa. Palautteesta ilmeni, että infograafissa oli tuotu selkeästi esille asiat, jotka ovat hyvin, mitkä kaipaavat parannusta sekä keinot näiden saavuttamiseksi.

Tilaaja koki taustakuvan rauhoittavaksi sekä tietyllä tapaa ammattikuntaa arvostavaksi kuvaksi. Tilaajalle välittyi kuvasta vaikutelma toisten

kannattelemisesta ja asukkaiden auttamisesta. Tilaaja koki infograafin hyödylliseksi työkaluksi tulevaisuutta ajatellen ja että työ on sopiva yksikön tämänhetkisen kehittymisen tarpeeseen.

### 7.3 Oma arviointi projektin etenemisestä

Kyselylomakkeen tekemisen koimme haasteelliseksi. Kysymysten laatimista ja asettelemista pohdittiin pitkään, jotta saimme toteutettua tilaajan tarpeiden mukaisen kyselylomakkeen. Yhteistyö tilaajan kanssa opinnäytetyön prosessin ajan oli tärkeää, jotta tilaaja pystyi tarvittaessa antaa palautetta sekä kehitysideoita.

Haasteelliseksi koimme myös Google Forms-alustan käytön. Alusta oli molemmille opinnäytetyöntekijöille uusi tuttavuus. Jännitimme kyselylomakkeen toimivuutta lähettämisen jälkeen ja kuinka vastaukset tulevat näkymään. Jännitystä lisäsi myös vastaajien määrä. Mielestämme onnistuimme kyselylomakkeen laatimisessa hyvin. Tilaaja hyväksyi kyselylomakkeen ensimmäisellä kerralla, pois lukien pienet sanamuutokset. Kyselylomake toimi myös moitteettomasti ja saimme vastauksia tavoitteiden mukaisesti.

Ideariihen rakentaminen oli mielenkiintoista ja haastavan tuntuista. Opinnäytetyöntekijät eivät ole kokeneita esiintyjä ja esiintyminen ei ole luontevaa. Jännitystä toi myös, kuinka saamme osallistujat osallistumaan tilaisuudessa. Tekemämme Power Point-esitys tuki ideariihitilaisuutta ja osallistujat kuitenkin lähtivät hyvin mukaan keskusteluun. Ideariihi mielestämme onnistui odotettua paremmin. Saimme tilaisuuden päätteeksi positiivista palautetta ja jälkikäteen saimme vielä tilaajan kautta kuulla, että toimipaikalla tilaisuudesta oli vielä keskusteltu ja keuhuttu hyödylliseksi tilaisuudeksi.

Infograafin toteutus oli helppoa sekä sujuvaa, vaikka työstimme sen videoyhteyden välityksellä. Infograafin visuaalisuus oli vaikeinta rakentaa, jotta saimme työstimme aiheita koskevan sekä helposti luettavan kokonaisuuden.

Projektimme tavoitteena oli tuoda keinoja esille, joiden avulla työyhteisö voisi kehittää keskinäistä yhteistyötään. Tavoite saavutettiin, saimme luotua työyhteisölle hyödyllisen infograafin, jonka avulla he voivat pohtia omia toimintatapoja yhteistyön kehittämiseksi.

Projektimme myötä olemme oppineet hakemaan tietoa luotettavista lähteistä sekä lukemaan löytämäämme tietoa kriittisesti. Projekti käsitteenä on selkeytynyt meille työn edetessä. Olemme saaneet haastaa itseämme ajankäytössä, kyselyn luomisessa sekä pääsimme mukavuusalueemme ulkopuolelle pitäessämme ideariihitilaisuutta. Olemme projektimme myötä kehittäneet kirjallisen työn osaamistamme, tiimityöskentelyä sekä paineensietokykyä. Projekti on myös kehittänyt meidän omaa ajatustamme työhyvinvoinnista sekä sen merkityksestä. Olemme ymmärtäneet, kuinka monet eri asiat voivat vaikuttaa yksilön sekä työyhteisön työhyvinvointiin ja miten omalla toiminnalla on mahdollista vaikuttaa siihen.

Olimme varanneet aikaa projektin toteutukseen vuoden verran. Opinnäytetyömme eteni suunnitelmien mukaan aikataulussa. Olemme tehneet opinnäytetyötämme rauhallisessa tahdissa, joka on auttanut aikataulussa pysymisessä. Väljemmän aikataulun myötä olemme voineet pysähtyä ja pohtia mitä haluamme opinnäytetyöltämme. Kyselyyn sekä ideariiheeseen varattu väljä aikataulu mahdollisti sen, että pystyimme toteuttamaan ne hyvin suunnitellusti.

Vaiheesta seuraavaan siirtyminen onnistui luontevasti hyvän suunnittelun ja myöden antavan aikataulun ansiosta. Projektin teossa otettiin huomioon tekijöiden elämäntilanteet sekä oma jaksaminen. Työn etenemisessä on auttanut tekijöiden sujuva yhteistyö sekä luottamus toiseen. Projektia olemme työstäneet yhdessä alusta saakka. Olemme jakaneet töitä tasapuolisesti. Molemmilla on ollut selkeä käsitys työn kokonaisuudesta, joka on helpottanut toisen auttamista tarvittaessa.

Laajuudeltaan opinnäytetyö oli sopiva kahdelle tekijälle. Saimme vapaat kädet rakentaa opinnäytetyötä tiettyjen raamien puitteissa. Työn aikana saimme haastaa itseämme sekä kehitimme osaamistamme projektin rakentamisessa.

Projektin onnistumiseen auttoi projektin hyvä suunnittelu sekä sen toteuttaminen askel askeleelta.

## 8 POHDINTA

Kuten Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.) kuvaa, työhyvinvointi on laaja kokonaisuus. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa hyvä johtaminen, työntekijöiden ammattitaito sekä työyhteisön ilmapiiri, jotka myös nousivat esille kyselymme tuloksista. Virolaisen (2012) mukaan työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii työntekijöiden sekä organisaation välistä aktiivista yhteistyötä. Pitämästämme ideariihitilaisuudesta nousivat esille, että työssä jaksamiseen vaikuttavat avoin kommunikointi sekä yhteiset säännöt. Avoin työyhteisö sekä yhteinen tahtotila korostuvat työyhteisön kehittämisessä. Myös Pietilän (2022) tutkimuksessa korostui ilmapiiriä parantaviksi tekijöiksi työyhteisön avoin keskustelu sekä luottamus. Heikentäviksi tekijöiksi nousivat muun muassa selän takana puhuminen. Esille nousi myös lähiesihenkilön merkitys työyhteisössä.

Kuten Työturvallisuuskeskus (n.d., Työyhteisö) sanoo, työyhteisö on toimiva kun, se on turvallinen, hyvinvoiva, terveellinen sekä tuottava. Toimiva työyhteisö on oikeudenmukainen, tukea antava sekä tasa-arvoinen ja jäsenten välinen vuorovaikutus on toimivaa. Selkeät tavoitteet, tasapainossa olevat roolit, vastuut ja valtuudet sekä työn johtaminen ja organisointi ovat keskeisessä osassa työyhteisön toimivuudessa. Jokainen tuntee olevansa arvostettu ja tervetullut toimivassa työyhteisössä. Myös projektistamme nousi esille, kuinka tärkeä on tukea antava työyhteisö sekä yhteiset selkeät tavoitteet. Esille nousivat myös tasa-arvon sekä työn johtamisen tärkeys.

Opinnäytetyön aihe syntyi tilaajan tarpeen mukaan. Työhyvinvointi aiheena oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen molemmille opinnäytetyöntekijöille. Työhyvinvointi on merkittävä osa työssä jaksamisessa, siihen on tärkeä panostaa

työpaikoilla. Työpaikoilla on hyvä yhdessä pohtia keinoja, kuinka työhyvinvointia voisi yhdessä kehittää.

Projektimme avulla työyhteisön jäsenet löysivät keinoja, joiden avulla voivat alkaa kehittämään työyhteisön keskinäistä yhteistyötä. Työhyvinvointia työyhteisön jäsenet voivat alkaa kehittämään oman aikataulunsa mukaisesti alku vuodesta 2025. Projektimme avulla työyhteisö itse löysi kehitettäviä kohteita työyhteisössä sekä saivat avointa keskustelua aikaiseksi työyhteisön jäsenten välillä.

Työyhteisöllä oli selvästi tahtoa alkaa kehittämään työhyvinvointia. Pohtiesamme projektin kokonaisuutta, meille muodostui ajatus, että vastaavanlainen projekti olisi varmasti hyväksi useissa työyhteisöissä. Tulevaisuudessa nämä voivat auttaa työyhteisöjä kehittämään keskinäistä yhteistyötä sekä lisäämään avoimuutta työyhteisön jäsenten välillä.

## 8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto ovat hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Luotettavuudella varmistetaan toiminnan laatua, rehellisyydellä suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan toimintaa. Arvostusta osoitetaan kollegoita, ympäristöä, kulttuuriperintöä kohtaan. Vastuunkanto tarkoittaa sitä, että kannetaan vastuu toiminnan koko elinkaaresta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 12.)

Ristiriitoja opiskelijan ja toimeksiantajan välillä pyritään vähentämään tekemällä yhteistyösopimus ennen opinnäytetyön aloittamista. Sopimuksessa sovitaan opinnäytetyöhön liittyvistä keskeisistä pelisäännöistä, kuten aiheesta ja aikataulusta, ohjauksesta, kustannuksista, käyttöoikeuksista, salassapidosta, vastuista ja vastuurajoituksista, sekä tarvittaessa henkilötietojen käsittelystä. (Arene, 2019, s. 6.)

Suostuminen tutkimukseen vaatii, että tutkimuksesta informoidaan etukäteen mahdollisimman monipuolisesti ja tutkittavien oikeuksia ja velvollisuuksia kuvataan mahdollisimman rehellisesti ja totuudenmukaisesti. Tutkittavilla on myös mahdollisuus kieltäytyä tutkimuksesta ja keskeyttää se. Tutkittavien henkilötietoja ei missään vaiheessa paljasteta eli taataan anonymiteetti. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2015, s. 368.)

Tutkimukset, jotka kohdistuvat ihmiseen, pitää tutkittavilla henkilöillä olla luottamus tutkijoihin sekä tieteeseen. Kun tutkimuksiin osallistuvien ihmisarvoa ja oikeuksia kunnioitetaan, saadaan luottamus säilymään. Eri ihmisissä voi samat tutkimustilanteet herättää erilaisia reaktioita. Tärkeää on, että tutkija perehtyy ennakkoon tutkittavaan kohteeseen, jotta välttyttäisiin aiheuttamasta tarpeetonta haittaa. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettinen pääperiaate on tietoon perustuva suostumus tutkimukseen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8.)

Tutkittavalle kuuluu oikeus saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, henkilötietojen käsittelystä sekä tutkimuksen käytännön toteutuksesta. Myös oikeus saada totuudenmukainen ja ymmärrettävä kuva tutkimuksen tavoitteista sekä mahdollisista haitoista ja riskeistä, jotka mahdollisesti aiheutuvat osallistumisesta kuuluu tutkittavalle. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 8–9.)

Keskeistä on, että analyysi tehdään luotettavasti ja koko kerätty aineisto hyödynnetään. Esimerkiksi kyselylomaketutkimuksesta ei saa jättää analysoimatta kysymystä, jos tietolähteet ovat siihen vastanneet. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2015, s. 370.)

Opinnäytetyömme edistää asiantuntijuuttamme, ammatillista kehittymistämme, sekä työelämätaitojamme. Oppimisprosessimme laadunvarmistajana ja tukijana toimii meidän ohjaava opettaja. Lisäksi saamme tukea ja työelämänäkökulmaa yhteistyöprosessin aikana opinnäytetyömme toimeksiantajalta. (Arene, 2019, s. 6.)

Huomiota tulee kiinnittää henkilötietojen käsittelyyn ja tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden tietosuojan toteutumiseen (Arene, 2019, s. 7). Suunnitelmallisuus, vastuullisuus ja lainmukaisuus ovat henkilötietoja sisältävän tutkimusaineiston käsittelyä ohjaavat keskeiset periaatteet (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 11).

Tieteellisessä toiminnassa tutkittua tietoa vääristää vilppi, se harhauttaa tiede- ja tutkimusyhteisöä, päätöksentekijöitä tai yleisöä. Vilppi heikentää tieteellisen työn tuloksia tai tulosten arvoa, sekä aiheuttaa haittaa muille tekijöille ja tutkitaville. Vilppi luokitellaan Suomessa kansainvälisen käytännön mukaan kolmeen alaluokkaan, niitä ovat sepittäminen, vääristely ja plagiointi. Sepittäminen on tekaistujen havaintojen, aineistojen tai tulosten esittämistä. Tutkimuksen perusteeton muuntelu on vääristelyä. Alkuperäisten havaintojen muokkaaminen tai esittäminen niin, että havaintoihin perustuva tulos vääristyy, on havaintojen vääristelyä, tulosten vääristelyä on tieteellisesti perusteeton tutkimustulosten valikointi tai muuttaminen. Luvattomalla lainaamisella eli plagioinnilla tarkoitetaan toisten tekemän tutkimusideoiden tai työn käyttämistä ilman viittaamista tai lupaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 16–17.)

Opinnäytetyö toteutettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Olemme käyttäneet luotettavia lähteitä arvioiden niiden luotettavuutta kriittisesti. Lähteistä tulee löytyä tekijän nimi, julkaisuvuosi sekä kustantaja. Olemme merkinneet lähteet Satakunnan ammattikorkeakoulun lähdeviittaus ohjeiden mukaan. Työmme lähteinä olemme käyttäneet painettua kirjallisuutta sekä kotimaisia tietokantoja.

Ennen kuin opinnäytetyö lähetetään arvioitavaksi, tulee se tarkistaa plagiaattitunnistusjärjestelmässä (Arene, 2019, s. 7).

## 8.2 Jatkotyöstäminen

Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Henkilö, joka kokee työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä sekä lähtee aamuisin mielellään

töihin, kokee työn imua. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka liittyvät työn imuun. Työn imun kokeminen ei ole harvinaista. Työntekijälle kuin myös organisaatiolle työn imusta on monia myönteisiä seurauksia, kuten työntekijän hyvään suoritukseen ja yrityksen menestykseen. Työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat uudistushakuisia ja sitoutuvat työhönsä. (Työterveyslaitos, n.d. Työn imu.)

Kuten Rauramo (2024) teoksessaan esittää työhyvinvointia on hyvä edistää pienin ja yhteisin askelein. Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan jokaisen työyhteisön jäsenen osallistumista sekä realistisia tavoitteita. Opinnäytetyömme osoitti, että yksikön työhyvinvoinnissa on kehittämisen tarve. Myöhemmin olisi mielenkiintoista tutkia kuinka yksikössä on saatu kehitettyä työhyvinvointia ja keskinäistä yhteistyötä. Kehitysideana työyhteisön jäsenet voisivat vuoden 2025 loppuun saakka kokoontua yhdessä pohtimaan miten yksikössä on saatu kehitettyä yhteistyötä.

Tulemme esittelemään työn yksikössä tilaajan toiveesta vuoden 2025 alussa. Ajankohta on vielä avoinna henkilöstön vuosilomien sekä opinnäytetyöntekijöiden aikataulujen vuoksi. Tilaajan toiveena oli saada infograafit yksikön molempien osastojen kahvihuoneisiin.

## LÄHTEET

Ahonen, J. (2023). Työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä tekemällä. [Ylempi AMK- opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202305027169>

Arene (2019). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Haettu 2.5.2024 osoitteesta <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf>

Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.

Kauppinen, A. (2023). Veto- ja pitovoimatekijät vanhustyössä. Hoitoalan ammattilaisten ja lähihoitaja opiskelijoiden näkemyksiä vanhustyön veto- ja pitovoimatekijöistä. [Ylempi AMK- opinnäytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023112932639>

Keva. (2024). Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasi. Haettu 6.3.2024 osoitteesta <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>

Koivisto, T., Laitinen, J. & Sinervo, T., (2023). Hyvä veto. Henkilöstön saataavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Työterveyslaitos. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146243/TTL\\_978-952-391-075-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/146243/TTL_978-952-391-075-1.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Art House.

Kymäläinen, H-R., Lakkala, M., Carver, E. & Kamppari, K. (2016). Opas projektityöskentelyyn. Helsingin yliopisto. Haettu 30.12.2024 osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/86049f5f-20ea-4814-9cdf-813c1510511d/content>

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. (2015). Etiikka hoitotyössä. Sanoma pro.

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

Mattila, A. (2022). Stressi. Duodecim terveyskirjasto. Lääkärikäsikirja. Haettu 1.3.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

Mäntyneva, M. (2016). Hallittu projekti. Kauppakamari.

Paasivaara, L., Suhonen, M. & Nikkilä, J. (2008). Innostavat projektit. Sairaanhoidtajaliitto.

Pennonen, M. (2021). Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim.

Pietilä, P. (2022). Työilmapiiri kuntoon työyhteisötaitoilla. [Ylempi AMK- opin- näytetyö, Satakunnan ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022100320786>

Rauramo, P. (2024). Työhyvinvoinnin portaat -työkirja. Työturvallisuuskeskus. [Työhyvinvoinnin portaat -työkirja](#)

Sosiaali- ja Terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 2.3.2024 osoit- teesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suopajarvi, L. (2013). Opas projektiarvointiin. Haettu 30.12.2024 osoitteesta <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=a6d01dd9-baad-408a-a6fb-5e131cf74ef5>

Tampereen yliopisto. (n.d.). Kehitä työhyvinvointia. Haettu 3.5.2024 osoit- teesta <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/tyo-tyohyvinvointi/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukun- nan HTK-ohje 2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Työterveyslaitos. (n.d.). Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Haettu 3.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtami- nen-on-tietoinen-valinta>

Työterveyslaitos. (2020). Sosiaalista hyvinvointia ei osata vielä tunnistaa. Ha- ettu 28.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/sosiaalista- hyvinvointia-ei-osata-viela-tunnistaa>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työelämä ja mielenterveys. Haettu 20.12.2024 osoit- teesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielen- terveys>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työhyvinvointi. Haettu 28.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote- alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvin- vointi>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työkyky. Haettu 28.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työterveyslaitos. (n.d.). Työn imu. Haettu 28.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Fyysinen kuormitus. Haettu 26.3.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/fyysinen-kuormitus/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.). Työyhteisö. Haettu 5.5.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/tyoyhteiso/>

Valokki Design. (29.9.2020). Infograafi – kerro visuaalisesti ja nopeasti tuhat sanaa. <https://www.valokkidesign.fi/blogi/infograafinsuunnittelu>

Vilka H. (2021). Näin onnistut opinnäytetyössä. PS- kustannus.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD.

Virtanen, P. & Sinokki M. (2014). Hyvinvointia työssä, työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma.

## LIITE 1: SAATEKIRJE

18.08.2024

### SAATEKIRJE

Olemme Satakunnan ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä aiheesta "Työyhteisön keskinäisen yhteistyön merkittävyys työssä viihtymiseen sekä työntekijän hyvinvointiin". Opinnäytetyömme on toiminnallinen.

Opinnäytetyönämme toteutamme työhyvinvointikyselyn, jonka vastausten perusteella pidämme osallistavan toimintatuokion pelisääntöryhmän kanssa. Olisimme kiitollisia, jos osallistuisitte vastaamaan oheiseen kyselyyn. Kyselyn avulla selvitämme työilmapiiriänne, esihenkilötoimintaa ja yksilön omaa työhyvinvointia.

Kyselymme toteutetaan Google Forms- alustalla. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti. Osallistuminen on vapaaehtoista, osallistumisen saa perua missä vaiheessa tahansa. Vastaukset käsittelemme luottamuksellisesti. Kyselyn tuloksia käytämme hyväksi osallistavassa tilaisuudessa, mutta kyselystä emme pysty tunnistamaan vastaajaa. Kysely, sekä siitä saadut tulokset hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Vastausaika on 2.-15.9.2024 välisen ajan. Oheisa opinnäytetyöntekijöiden yhteystiedot, mikäli Teillä on kysyttävää opinnäytetyöstämme.

**Kiitos jo etukäteen arvokkaista vastauksistanne.**

Sarianna Salokangas [sarianna.salokangas@student.samk.fi](mailto:sarianna.salokangas@student.samk.fi)

Maria Jokinen [maria.k.jokinen@student.samk.fi](mailto:maria.k.jokinen@student.samk.fi)



## LIITE 2: KYSELYLOMAKE

### Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa, jonka avulla työyhteisönne keskinäistä työhyvinvointia voidaan parantaa

1. Miten tyytyväinen olet tämänhetkiseen työilmapiiriinne? \*

Hyvin tyytymätön  
 Melko tyytymätön  
 Kohtalainen  
 Melko tyytyväinen  
 Hyvin tyytyväinen

2. Miten hyvin työilmapiiriinne kuvaavat seuraavat ominaisuudet? \*

	Ei ollenkaan	Vain vähän	Melko selvästi	Täysin
Rento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iloinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Myönteinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rakentava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusia ideoita tukeva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Mainitse kolme työilmapiiriin liittyvää asiaa, jotka mielestäsi ovat työyhteisössänne hyvin? \*

Kirjoita vastaus

4. Mainitse kolme asiaa, mitkä kaipaaisivat kehittämistä? \*

Kirjoita vastaus

5. Kuinka paljon koet, että työilmapiirillä on vaikutusta omaan työhyvinvointiisi? \*

- Paljon
- Vähän
- Ei lainkaan
- En osaa sanoa

6. Mainitse kolme tärkeintä asiaa, mitkä työssäsi kuormittavat sinua? \*

Kirjoita vastaus

7. Entä mitkä kolme tärkeintä asiaa työssäsi tuovat sinulle energiaa? \*

Kirjoita vastaus

8. Mainitse kolme tärkeintä asiaa, miten huolehdit omasta työhyvinvoinnistasi? \*

Kirjoita vastaus

9. Miten seuraavat kohdat kuvaavat suhtautumistasi työhösi tällä hetkellä? \*

	Ei ollenkaan	Vain vähän	Melko selvästi	Kuvaa täysin
Tarmokas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innostunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivoitunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Väsynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turhautunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Välinpitämätön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mitkä ovat mielestäsi kolme tärkeintä korjaustoimenpidettä työyhteisössä, jotta suhtautuminen työhösi olisi parempi? \*

Kirjoita vastaus

11. Saatko mielestäsi esihenkilöltä riittävästi tukea? \*

- Aina
- Usein
- Harvoin
- Ei koskaan

12. Mainitse kolme asiaa, miten esihenkilö voisi edistää työhyvinvointia työyhteisössänne? \*

Kirjoita vastaus

13. Pidätkö työyhteisöäsi tasa-arvoisena? \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

14. Kuvaile lyhyesti, miten edellä mainittu asia näkyy ja mitkä asiat tähän voivat vaikuttaa? \*

Kirjoita vastaus

15. Koetko, että työpaikkasi on oikeudenmukainen? \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

16. Kuvaile lyhyesti, miten edellä mainittu asia näkyy ja mitkä asiat tähän voivat vaikuttaa? \*

Kirjoita vastaus

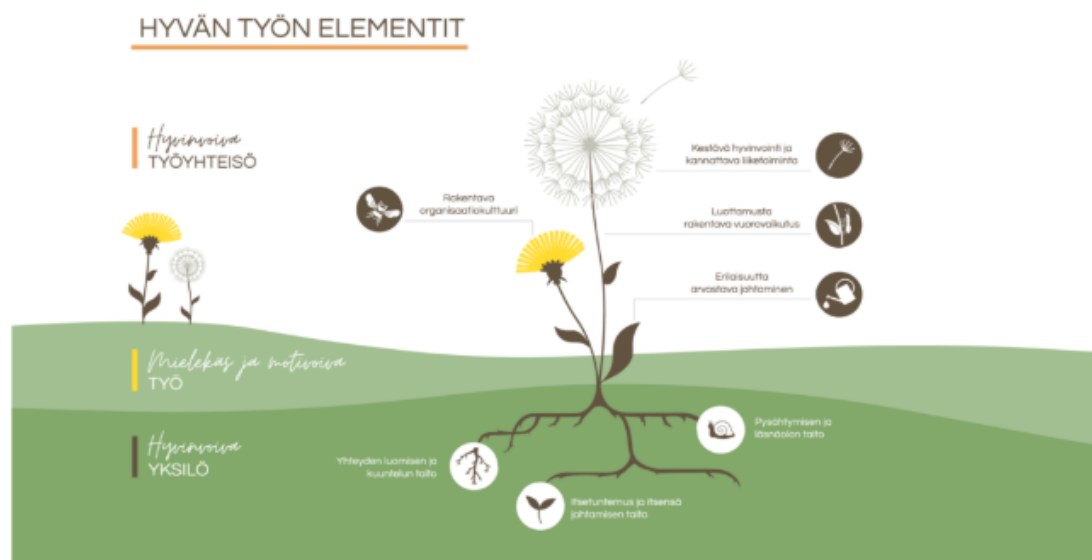
## LIITE 3: KUTSU IDEARIIHITILAISUUTEEN

Heippa!

Ja tervetuloa miettimään yhdessä keinoja työyhteisönne yhteistyön kehittämiseksi. Tilaisuuden nimi on ideariihi, jonka tarkoituksena on ideoida ryhmässä hyviä käytäntöjä. Lähtökohtana ideoinnille toimivat työhyvinvointikyselyn vastaukset. Lopuksi käymme ideat yhdessä läpi jatkotyöstämistä varten.

Kokoonnumme keskiviikkona 9.10. klo 13:00, vanhainkodin alakertaan. Tehdään yhdessä mukava iltapäivä, kiitos jo etukäteen osallistumisestasi! 😊

terv. Sarianna Salokangas ja Maria Jokinen



(kuva: [https://hyvaatyota.com/wp-content/uploads/2021/08/Hyva%CC%88a%CC%88tyo%CC%88ta%CC%88\\_RGB-01-1024x588.png](https://hyvaatyota.com/wp-content/uploads/2021/08/Hyva%CC%88a%CC%88tyo%CC%88ta%CC%88_RGB-01-1024x588.png))

## LIITE 4: INFOGRAAFI

## TYÖHYVINVOINTI MEILLÄ

**Työhyvinvointikyselyssä meillä nousi esille: KEHITYSTÄ KAIPAAVAT:**

**MEIDÄN TIIMI KOOSTUU:**

- Sairaanhoidtajista
- Lähihoitajista
- Hoiva-avustajista

**Eli osaavista ammattilaisista**

- Yhteiset pelisäännöt
- Vuorovaikutuksen avoimuus
- Tasa-arvoisuuden vahvistaminen
- Toisten kunnioittaminen
- Työnjaon selkeyttäminen

**MEILLÄ ONNISTUU:**

- Huumorin käyttäminen
- Työvuorojen vaihtaminen
- Avunsaanti pyydettyäessä

Kuva: <https://www.taia.fi/site/assets/files/4668/planetaarinen-työhyvinvointi-tilasto2021.png>

## VUODEN 2025 TAVOITTEENA ON KEHITTÄÄ TYÖYHTEISÖN KESKINÄISTÄ YHTEISTYÖTÄ

**KEINOJA, JOITA VOIDAAN KÄYTTÄÄ:**

- Yhteisten sääntöjen luominen
- Työnjako raportin jälkeen
- Viikoittaiset asukaspalaverit
- Hyvien puolien näkeminen yhteistyössä
- Yhteinen tekeminen
- Esihenkilön palaute

*Kannatellaan työyhteisöä yhdessä*

Kuva: <https://www.taia.fi/site/assets/files/4668/planetaarinen-työhyvinvointi-tilasto2021.png>