



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Laura Paakkonen

# TYÖIKÄISTEN MIELEN HYVINVOIN- TIA HAASTAVAT TEKIJÄT JA NII- DEN ENNALTAEHKÄISY

Hyvinvoinnin asiantuntija YAMK  
Sosiaali- ja terveysala

2025

## TIIVISTELMÄ

---

Tekijä	Laura Paakkonen
Opinnäytetyön nimi	Työikäisten mielen hyvinvointia haastavat tekijät ja niiden ennaltaehkäisy
Vuosi	2025
Kieli	Suomi
Sivumäärä	74 + 2 liitettä
Ohjaaja	Piia Uusi-Kakkuri

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työikäisten mielen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja keinoja mielen hyvinvoinnin tukemiseksi. Tutkimus tehtiin kaupungin uuden hyvinvointisuunnitelman laatimisen tueksi.

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksena hyödyntäen kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Aineisto kerättiin kaupungin työntekijöiltä (n=94) kyselylomakkeella, joka sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Määrällinen aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin ja laadullinen aineisto sisällönanalyysin avulla.

Tutkimuksen tulokset tukevat aiempaa tutkimusta, jossa mielen hyvinvointi nähdään osana työhyvinvointia ja se toimii työntekijän voimavarana. Tulokset tukevat myös näkemystä, ettei mielen hyvinvointi ole yksittäinen mitattavissa oleva asia, vaan se koostuu toisia tukevista osa-alueista, joihin vaikuttavat muun muassa työntekijän kokemus työn ja henkilökohtaisen elämän hallinnasta.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, ettei mielen hyvinvoinnin eri osa-alueet toteudu tasaisesti työyksiköiden välillä. Työyksiköiden välillä havaittiin suuria eroja asioiden kokemisessa, mikä voi lisätä epätasa-arvon kokemuksia organisaatiossa ja vähentää joidenkin työyksiköiden vetovoimaa. Kokemukset työn kuormituksesta ja vaikutusmahdollisuuksista jakautuivat epätasaisesti ja kokemukset esihenkilön työskentelystä vaihtelivat yksiköittäin.

Hyödyntämällä työyksiköiden vahvuuksia ja tukemalla työyksiköitä niiden haasteissa, voidaan vahvistaa työyksiköiden välistä tasa-arvoa ja lisätä työtyytyväisyyttä, sekä edistää ja tukea työntekijöiden mielen hyvinvointia.

---

Avainsanat Henkinen hyvinvointi, työhyvinvointi, koettu hyvinvointi, työyhteisötaidot, kunta-ala

## ABSTRACT

---

Author	Laura Paakkonen
Title	Factors that Challenge the Mental Well-being of Working Age People and Prevention of those Factors
Year	2025
Language	Finnish
Pages	74 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Piia Uusi-Kakkuri

The objective of this study was to investigate factors affecting the mental well-being of working-age people and ways to support mental well-being. The study was conducted to support the new well-being plan of the city.

The study was conducted as a multi-method study including quantitative and qualitative research methods. The data were collected from city employees (n=94) using a questionnaire, containing closed and open questions. Quantitative data were analyzed using statistical methods and qualitative data using content analysis.

The results of the study support previous research, where mental well-being is seen as part of well-being at work and acts as resource of an employee. The results suggest that mental well-being is not a single measurable thing but consists of several parts including the experience of work and personal life.

The findings indicate that the different aspects of mental well-being are not achieved evenly across work units. Significant differences in the experiences of things were observed across work units, which can increase experiences of inequality in the organization and reduce the attractiveness of some units. Experiences of workload and opportunities to influence were unevenly distributed, and experiences of leadership varied across units.

Considering the strengths of work units and supporting work units in their challenges, it is possible to promote strengthened equality in work units and increase job satisfaction as well as promote and support employees' mental well-being.

---

Keywords    Mental well-being, well-being at work, experienced well-being, work community skills, municipal sector

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ .....	2
ABSTRACT .....	3
1 JOHDANTO .....	6
2 MITÄ ON TYÖIKÄISTEN MIELEN HYVINVOINTI? .....	8
2.1 Työhyvinvointi .....	9
2.2 Työkyky .....	10
2.3 Johtaminen .....	14
2.4 Psykososiaaliset kuormitustekijät .....	15
3 TUTKIMUKSET TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT .....	19
4.1 Tutkimuksen kohderyhmä .....	19
4.2 Aineiston keruu .....	20
4.3 Aineiston analyysi .....	22
4.4 Eettisyys ja luotettavuus .....	28
5 TULOKSET .....	29
5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot .....	29
5.2 Työyksiköt ja mielen hyvinvoinnin osa-alueet .....	30
5.3 Ikäryhmät ja mielen hyvinvoinnin osa-alueet .....	36
5.4 Työkokemus ja mielen hyvinvoinnin osa-alueet .....	37
5.5 Henkilöstön näkemys työ- ja mielen hyvinvoinnin tukemisesta työpaikalla .....	39
6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA .....	45
6.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista .....	54
6.2 Luotettavuus, eettisyys ja tutkimuksen rajoitukset .....	56
7 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	59
LÄHTEET .....	62
LIITTEET .....	75
LIITE 1. Kyselytutkimuksen saatekirje .....	75
LIITE 2. Kyselylomake .....	76

## **KAAVIOT**

Kaavio 1. Henkilöstön kokema työtyytyväisyyden taso kaupungin työyksiköissä.....	30
Kaavio 2. Henkilöstön kokema työkyvyn taso kaupungin työyksiköissä. .....	32
Kaavio 3. Henkilöstön kokema johtamisen taso kaupungin työyksiköissä. .....	33
Kaavio 4. Henkilöstön kokema psykososiaalisten kuormitustekijöiden taso kaupungin työyksiköissä. ....	35
Kaavio 5. Iän vaikutus mielen hyvinvoinnin osa-alueisiin. ....	37
Kaavio 6. Työkokemuksen vaikutus mielen hyvinvoinnin osa-alueisiin. .....	39

## **KUVIOT**

Kuvio 1. Mielen hyvinvointia kartoittavat osa-alueet kyselyssä.....	23
Kuvio 2. Henkilöstön näkemys työhyvinvointia tukevista asioista. ....	40
Kuvio 3. Henkilöstön näkemys mielen hyvinvointia tukevista asioista. .....	42

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Summamuuttujien arvot.....	25
Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja kategorioista.....	27
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot.....	29
Taulukko 4. Työyksiköiden väliset erot työtyytyväisyyden kokemuksessa. ....	31
Taulukko 5. Työyksiköiden väliset erot työkyvyn kokemuksessa. ....	33
Taulukko 6. Työyksiköiden väliset erot johtamisen kokemuksessa. ...	34
Taulukko 7. Työyksiköiden väliset erot psykososiaalisten kuormitustekijöiden kokemuksessa. ....	35

## 1 JOHDANTO

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan kunta-alalla työ koetaan henkisesti raskaammaksi (71 %) kuin muilla aloilla (64 %) (Manka & Manka, 2023, s. 33). Tuoreen julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan työn henkinen raskaus tulee useimmiten esille varhaiskasvatuksessa ja sivistysalalla (Pekkarinen, 2025, s. 32). Kokonaisuutena erilaiset mielenterveyteen liittyvät haasteet ovat suomalaisten suurin yksittäinen syy sairauspoissaoloille (Kela, 2024) ja mielenterveyden vaikutukset ovat laajat; ne ovat myös yksi merkittävimmistä työkyvyttömyyden syistä (Vorma, 2020). Mielenterveyteen liittyvien sairauspoissaolojen ilmenemiseen on reagoitu myös hallitusohjelmassa, missä niiden ennaltaehkäisy ja sairauspoissaolojen huomattava vähentäminen on kirjattu yhdeksi tavoitteeksi (Valtioneuvosto, 2023, s. 68).

Positiivinen mielenterveys eli mielen hyvinvointi toimii ihmisen voimavarana (Appelqvist-Schmidlechner ja muut, 2016, s. 1760), tukee psyykkistä toimintakykyä, on itsensä näkemistä positiivisessa valossa, luo toiveikkuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia omaan elämään (Solin, Partonen ja muut, 2018, s. 129). Omalla kokemuksella on myös merkitystä mielen hyvinvoinnin määrittämisessä (Vorma ja muut, 2020, s. 15). Mielen hyvinvointi on positiivista mielenterveyttä ja se on osa työhyvinvointia (THL, 2023b; Varje, 2023). Työhyvinvointi on viime vuosina kehittynyt myönteisesti, tulevaisuudessa myönteisen kehityssuunnan kannalta huolena ovat muuttuvat maailmanlaajuiset tapahtumat, mitkä lisäävät muun muassa taloudellista painetta ja tuovat mukanaan epävarmuutta. Uusia haasteita työhyvinvoinnin kehittymiselle tuovat myös työskentelytapojen ja paikkojen muutokset, lisäksi nuorten työntekijöiden mukana työpaikoille tulee uusia ajattelutapoja ja toimintamalleja. (Varje ja muut, 2024, s. 42.)

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, mitkä tekijät vaikuttivat kohderyhmän mielen hyvinvointiin ja millä niitä voidaan ennaltaehkäistä. Kohderyhmänä oli 290 kaupunkiorganisaation työntekijää. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota kaupunki voi hyödyntää hyvinvointisuunnitelman laatimisessa, työikäisten hyvinvointia edistämään uudessa hyvinvointisuunnitelmassa. Hyvinvointisuunnitelmassa kunta kuvaa omia keinoja ja tapoja hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi (THL 2023a), kunnilla on suuri rooli hyvinvoinnin edistämisessä ja sitä ohjaa useat lait (Hakamäki ja muut, 2022, s. 41).

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin vakioidulla kyselylomakkeella (Liite 2) kohderyhmältä (Vilkkä 2021, s. 94). Monimenetelmällisessä tutkimuksessa on laadullisen ja määrällisen tutkimuksen aineistoja ja menetelmiä (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 9). Tekoälyä, ChatGPT:tä, on hyödynnetty opinnäytetyön rakenteen muodostamisessa ja tutkimustulosten raportoinnin esittämisjärjestystä muotoillessa. Tekoälyllä ei ole tuotettu opinnäytetyöhän tekstiä tai materiaalia.

## 2 MITÄ ON TYÖIKÄISTEN MIELEN HYVINVOINTI?

Tässä luvussa kuvataan mielen hyvinvoinnin laajaa kokonaisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Mielen hyvinvointi on positiivista mielenterveyttä ja se on osa työhyvinvointia (THL, 2023b; Varje, 2023), toisaalta Keller (2020, s. 233) tuo esille, että positiivinen mielenterveys ei kuitenkaan tarkoita automaattisesti hyvinvointia, vaikka niiden välillä on yhteys ja ne vaikuttavat toisiinsa. Mielenterveyteen vaikuttavat yksilön omat kokemukset ja ominaisuudet, sosiaalinen vuorovaikutus sekä yhteiskunta resursseineen ja arvoineen (Solin ja muut, 2018, s. 2), kun taas työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri osa-alueet kuten, työskentely-ympäristö, yrityskulttuuri, johtamistapa, työyhteisön toimivuus ja sen sisäinen viestintä (Tamminen & Solin, 2014, s. 36).

Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liitetään myös elämänlaadun käsite, tyytyväisyys elämään, onnellisuus ja omakohtainen hyvinvointi (Kunnari, 2017, s. 20–26). Hyvinvointiin voi myös liittyä erilaisia huolia, jotka voivat ilmetä hetkellisinä negatiivisina ajatuksina liittyen johonkin asiaan ja sen ratkaisemiseen liittyvään vaikeuteen. Huolehtiminen voi myös muuttua päivittäiseksi elämää hankaloittavaksi asiakasi. (Kunnari, 2017, s. 43–44.) Hyvään mielenterveyteen kuuluvat muun muassa yksilön psyykkinen joustavuus ja elämänhallinta. Mielen hyvinvointi ei ole pelkästään mielenterveyshäiriöiden puuttumista, vaan mielen hyvinvointi tukee arjessa jaksamista ja auttaa eteen tulevien vastoinkäymisten kohtaamisessa. (Solin ja muut, 2018, s. 2.) Mielenterveyden ylläpitämiseen voi jokainen vaikuttaa yksilötasolla huolehtimalla elämäntavoistaan, esimerkiksi riittävästä unesta ja päihteiden kohtuukäytöllä, tästä huolimatta yhteiskunnalla on kuitenkin suuri vaikutus väestön mielenterveyteen (Solin ja muut, 2018, s. 1). Väänäsen ja Varjen (2022) nostamia mielenterveyteen liittyvien diagnoosien ennakoivia merkkejä ovat naissukupuoli, nuori ikä, surumieliset ajatukset, pitkittynyt stressi ja jatkuva päiväaikainen väsymys.

Tässä tutkimuksessa mielen hyvinvointi on jaoteltu neljään osa-alueeseen, jotka ovat työhyvinvointi, työkyky, johtaminen ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Seuraavaksi kuvataan näitä mielen hyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita.

## **2.1 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointi on fyysinen ja psyykinen kokonaisuus, joka koostuu työn ja vapaa-ajan kokonaisuudesta, tärkeimmät työhyvinvointia edistävät tekijät ovat yksilön ammattitaito ja työn hallinta (Solin ja muut, 2018, s. 21). Työhyvinvoinnin moninaisuudesta kertoo hyvin se, että työhön liittyvät asiat ja olosuhteet liittyvät, niin työssä kuin vapaa-aikana koettuun hyvinvointiin ja vapaa-ajan sisältö ja kokemukset vaikuttavat myös työssä jaksamiseen (Rauramo, 2020). Sosiaalinen työhyvinvointi kattaa avoimen vuorovaikutuksen ja toimivat välit työyhteisön jäsenten kesken ja sen, että työkavereita on helppo lähestyä. Sosiaaliset kohtaamiset auttavat myös positiivisen ilmapiirin luomisessa työpaikalla. (Virolainen, 2012, s. 24.) Vaikka vuorovaikutusosaaminen nähdään moniulotteisena kokonaisuutena, joka muotoutuu tiimin sisällä, siihen voi kuitenkin liittyä tulkinnallisia haasteita toteaa Horila (2018, s. 61). Merkittävä osa työhyvinvointia on fyysinen työhyvinvointi, joka pitää sisällään muun muassa työn fyysisen kuormittavuuden, fyysiset työolot sekä työergonomian. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu etenkin fyysisesti raskaissa töissä, jolloin työtehtävien vaihtelulla ja työkierrolla voidaan vaikuttaa työn aiheuttamaan kuormitukseen. (Virolainen, 2012, s. 17.)

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen kannalta keskeiseen asemaan nousee hyvä esihenkilötyöskentely (Hyytiä-Ilmonen ja muut, 2025, s. 7). Työhyvinvoinnin taustalla on suunnitelmallinen johtaminen, mikä pitää sisällään määrätietoisen tavoitteellisen suunnittelun, konkreettisia toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvointia tukemaan ja tämän toiminnan säännöllistä arviointia (Manka & Manka, 2023, s. 114). Esihenkilöllä on

merkittävä rooli huolehtia yleisestä työilmapiiristä, mikä voi vaikuttaa positiivisesti muun muassa työn tekijän kokemuksen arvostuksen tunteeseen ja samalla se voi lisätä yleistä työssä viihtymistä (Ryynänen ja muut, 2020, s. 258).

Tuoreessa vuoden 2024 tutkimuksessa Keva raportoi julkisen alan työhyvinvoinnin positiivisesta kehityksestä (Pekkarinen ja muut, 2025, s. 14). Aiemmassa vuoden 2022 kyselyn tuloksissa kunta-alan työhyvinvoinnin kehittyminen oli osittain hidastunut verrattuna kaksi vuotta aiemmin tehtyyn tutkimukseen (Keva, n.d). Myös työterveyslaitoksen miten Suomi voi- tutkimus tuo esille saman suuntaisia tuloksia työhyvinvoinnin kehittymisen hidastumisesta (Suutala ja muut, 2024, s. 34). Toisaalta pitkällä aikavälillä tarkasteltuna työhyvinvoinnin kehitys on ollut noususuuntaista (Varje ja muut, 2024, s. 42). Tämä viittaa siihen, että aiemmat haasteet eivät ole hidastaneet työhyvinvoinnin positiivista kehittymistä.

## **2.2 Työkyky**

Työkykyä voidaan kuvata neljän kerroksen rakennuksena, jonka perustana on terveys ja toimintakyky, toisessa kerroksessa on koulutuksen tuoma osaaminen ja itsensä jatkuva kehittäminen, kolmas kerros rakentuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta, työelämän ja muun elämän yhdistämisestä ja viimeisessä kerroksessa on johtaminen, työyhteisö ja työskentelyolot. Kerrokset tukevat toisiaan ja jokainen kerros vaatii jatkuvaa kehittämistä pysyäkseen työn ja elämän muutosten mukana. (Työterveyslaitos, 2023.) Merkittävin työkykyä ylläpitävä ja tukeva tekijä on yksilön omat voimavarat, hyvä terveys yksinään ei tarkoita suoraan hyvää työkykyä vaan se koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä (Lappi, 2022, s. 136). Työkykyyn vaikuttaa myös osaaminen, se että kokee osaavansa työtehtävät ja saa tehtyä sovitut asiat (Lappi, 2022, s. 137), lisäksi osaaminen ja ammattitaito

tuovat pääosin positiivista otetta työntekijän omaan hyvinvointikokemukseen (Laine, 2015, s. 38). Työkyvyllä on myös vaikutusta työuran pituuteen ja sen myötä kertyvään eläkkeeseen sekä yleiseen jaksamiseen vapaa-ajalla (Keva, 2024).

Oppiminen työssä on jatkuva prosessi, jota oma halu oppia ja organisaation oppimista tukeva ympäristö tukevat. Jatkuvaa osin huomaamattakin oppimista tapahtuu tavallisen työpäivän aikana muun muassa tiedon haun ja erilaisten ongelmatilanteiden ratkaisuisissa ja ne hyödyttävät sekä organisaatiota että työntekijää. (Lemmetty ja muut, 2022, s. 44.) Aikuisväestön hyvinvointia tutkinut Kunnari (2017, s. 182) tuo tutkimustuloksissa esille nuorempien työikäisten kokemukset, missä koetaan useammin, että työ heikentää hyvinvointia verrattuna vanhempiin työikäisiin. Työhyvinvointi perustuu siihen, että voimme tehdä työtä omaa osaamista ja ajattelua hyödyntäen työyhteisön ympäröimänä (Koskinen, 2022, s. 152), työhön mielekkyyttä tuovat ja sitä ylläpitävät työtehtävät, töiden organisointi, työ ympäristö ja organisaatio (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 76). Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on työolo-barometrin mukaan kääntynyt hienoiseen laskuun edelliseen vuoteen verrattuna, 50 % vastaajista kokee voivansa vaikuttaa työtahtiin, 41 % työtehtäviin ja työpaikkoihin ja 35 % töiden jakoon ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. Vastaajista 30 % kokee, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia työn teon paikkoihin, 13 % ei voi vaikuttaa työtehtäviin ja 11 % ei voi vaikuttaa työtahtiin. Miesten vaikuttamisen mahdollisuudet omaan työhön ovat naisia korkeammat, samoin ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän työhön vaikuttamisen mahdollisuuksia. (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 99–101.) Tästä voidaan päätellä, että työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien kehittäminen voisi vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden kokemaan työkykyyn.

Etätyön tekemiseen liittyy riskejä esimerkiksi työajan pituuteen ja tavoitettavuuteen liittyen, jolloin palautuminen voi vaikeutua sekä työn ja vapaa-ajan erottaminen hämärtyä (Blake et al., 2025, s. 16). Etätyöhön liittyvän työn ja vapaa-ajan erottamisen merkityksen tuo esille myös

Melin (2022, s. 29–30). Työn ja vapaa-ajan suhde ei koske pelkästään etättyötä, työn vaatimuksilla nähdään olevan vaikutusta työn tulemiseen vapaa-aikaan, missä työn pienemmät vaatimukset helpottavat tätä rajanvetoa (Kinnunen ja muut, 2016, s. 254).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2024) kuntakyselyn 10 kaupunkia koskevan Terve Suomi -kyselyn tuloksissa havaittiin, että kaupunkien välillä oli suuria eroja monissa terveyden ja työkyvyn mittareissa. Työkyvyssä tapahtuu muutoksia ja se vaihtelee elämän aikana, sen perusta koostuu fyysisestä ja psykososiaalisesta toimintakyvystä sekä työhön kohdistuvista asenteista ja ammattitaidosta. Kunta voi vaikuttaa työkyvyn tukemista työkykyä ja palautumista auttavien palveluiden järjestämisellä, huolehtimalla toimivasta työterveydestä ja arkea tukevien palveluiden toimivuudesta, kuten esimerkiksi päivähoidon järjestämisestä. (Sarttila ja muut, 2024 a, s. 2.)

Sairauspoissaoloja oli Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2022 mukaan 73 %:lla palkansaajista, keskimäärin sairauspoissaoloja oli 11 päivää, työnantajasektoreista kunta-alalla oli suhteessa enemmän sairauspoissaoloja ja pitkiä sairauspoissaoloja kuin muilla sektoreilla (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 69–71). Sairauspoissaolojen seuranta kuuluu työkyvyn varhaiseen tukemiseen, suomessa mielenterveydelliset syyt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet heikentävät työkykyä merkittävästi (Ervasti ja muut, 2022, s. 16). Työterveyden ja työpaikan välisellä yhteistyöllä: yhteydenpidolla ja tietojen jakamisella pystytään tukemaan työntekijän työkykyä (Nissinen ja muut, 2021, s. 388). Yhteistyötä ja työterveyden tukea tarvitaan myös silloin, jos työnantajalla ei ole riittävää osaamista tunnistaa ja arvioida työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä (Työsuojelu, 2024). Tämä osoittaa työkyvyn tukemisen ja varhaisen puuttumisen tärkeyden etenkin kunta-alalla, missä sairauspoissaoloja on enemmän kuin muilla sektoreilla.

Työuupumus ei ole diagnostinen sairaus, mutta se altistaa sairastumiselle, häiriötila syntyy, kun henkilö kokee pitkittynyttä työstressiä

(WHO, 2019). Pitkittyneen työstressin oirehdintaa kuvaavat uupumisas- teinen väsymys, tiedon käsittelyn vaikeudet, epäilevä asenne työtä koh- taan ja oman ammatillisen osaamisen epävarmuuden kokeminen (Lää- kärikirja Duodecim, 2022). Työpaikalla työuupumus näkyy työhön sitou- tumisen vaikeuksina, työilmapiiriin heikkenemisenä ja vaikuttaa näin ol- len myös työntekijän työn tuottavuuteen (Lappi, 2022, s. 25). Työuupu- mus on lisääntynyt jonkin verran vuosien 2021–2022 välillä naisilla, nuorilla ikäryhmillä, työntekijäammateissa toimivilla ja kuntien palkan- saajilla (Lyly-Yrjänäinen, 2023, s. 72). Työuupumukseen viittaavia oi- reita on esiintynyt noin 25 % työntekijöistä (Liedes ja muut, 2019, s. 112). Työterveyslaitoksen tutkimuksesta selviää, että työuupumusoi- reet ovat yleisempiä nuorilla (24-25vuotiaat) naisilla kuin miehillä, kun taas vanhemmalla ikäryhmällä (36–66-vuotiaat) oireet ovat hieman kor- keammat kuin koko nuoremalla ikäryhmällä (Li ja muut, 2023, s. 11,16). Lähiesihenkilön rooli on merkittävä työuupumusta kokevan työntekijän kohtaamisessa, kuulluksi tulemisella voidaan ehkäistä työ- uupumusta ja myös tukea kuntoutusta (Näätänen, 2024, s. 139).

Tyky-toiminnalla eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan toi- mintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhdessä edistävät työntekijöiden toiminta- ja työkykyä. Usein Tyky-toiminta on totuttu näkemään niin sanottuna pakollisena virkistysreissuna, vaikka tarkoitus olisi, että hyvä työkykyä ylläpitävä toiminta olisi jatkuvaa ja työyhteisön työkykyä ko- hentamaan tarkoitettua päivittäistä toimintaa. (Tykypäivä, 2022.) Tyky- toiminnan rinnalle on otettu käyttöön myös Tyhy-toiminta termi, joka kuvastaa kokonaisvaltaista jokapäiväistä työhyvinvointia tukevaa toi- mintaa. (Tykypäivä, 2022). Tyhy-toiminnasta hyötyvät kaiken ikäiset työntekijät ja sillä on osoitettu olevan myönteisiä vaikutuksia tervey- teen, työkykyyn ja osaamiseen (Rauramo, 2020). Tästä voidaan pää- tellä, että hyvin toteutetulla työhyvinvointia tukevalla toiminnalla on en- naltaehkäiseviä vaikutuksia työkykyyn ja työssä jaksamiseen.

### 2.3 Johtaminen

Johtamisella on vaikutuksia hyvinvoinnin eri osa-alueisiin, sen avulla voidaan kasvattaa organisaation tehokkuutta ja vaikuttaa myös työelämän laatuun (Markkula, 2011, s. 178). Työhyvinvoinnin kannalta esihenkilön rooli on kantaa kokonaisvastuu asioiden sujumisesta sekä mahdollistaa työnteko ja auttaa onnistumaan siinä huomioiden työturvallisuus (Työterveyslaitos, n.d). Parhaimmillaan johtajuus yhdistää resurssit ja osaamisen, mikä taas auttaa tavoitteiden saavuttamisessa (Markkula, 2011, s. 183). Positiivinen johtaminen perustuu yhteistyöhön esihenkilön ja työntekijöiden välillä, se vaatii kuitenkin työarjen vuorovaikutustilanteissa erityistä tarkkuutta toteutuakseen tasapuolisesti (Salmi, 2024, s. 109–110), kokemukset johtajuudesta ovat kuitenkin yksilöllisiä (Vänskä, 2022, s. 147). Tämä osoittaa, että johtaminen vaatii erityistä osaamista ja onnistuessaan sillä pystytään vaikuttamaan myönteisesti työhyvinvointiin.

Asiantuntijatyössä ammatilliseen vuorovaikutukseen kuuluu oleellisena osana palautteen vastaanottaminen ja palautteen antaminen, mitkä ovat myös kehittymisen edellytyksiä. Vuorovaikutusosaamiseen kuuluu palautteen lisäksi asianmukainen viestintä (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019, s. 192–193), viestinnässä esihenkilö tukee vuorovaikutusta ottamalla asiat puheeksi (Väätäinen, 2024, s. 118). Ristiriitatilanteissa ratkaisun löytäminen on esihenkilön tavoite ja hän ohjaa tilanteen käsittelyä. Tukena hänellä on tarvittaessa organisaation säännöt ja toimintaperiaatteet ja lisäksi hän voi pyytää ulkopuolista apua tilanteen selvittelyyn. (Salmi ja muut 2014, s. 29.) Ristiriitatilanteiden käsittelytavat Salmi ja muut (2014, s. 31) jakaa esihenkilön toiminnan mukaan diplomaattiseen, määrätietoiseen, empaattiseen ja delegeoivaan.

Kehityskeskustelu on yksi johtamisen työkalu, millä voidaan vaikuttaa positiivisesti työsuorituksiin, työhön sitoutumiseen ja vaikuttaa myös työhyvinvointiin, lisäksi se voi tuoda esille uusia kehittämiskohteita. Epäonnistuneella kehityskeskustelulla voi olla käänteisiä vaikutuksia.

Kehityskeskustelu käydään esihenkilön ja alaisen välillä. (Aarnikoivu, 2016, s. 13.) Kehityskeskustelun ydin on luottamus esihenkilön ja alaisen välillä, lisäksi tarvitaan tietoa, ymmärrystä ja sitoutumista (Aarnikoivu, 2016, s. 14). Työyhteisön psykologinen turvallisuus, missä jokainen voi tuoda ajatuksiaan ja ideoitaan esille, kysyä, pyytää apua ja varmistaa, on jokapäiväisen oppimisen tukena (Rinne, 2021, s. 30,66).

## **2.4 Psykososiaaliset kuormitustekijät**

Työn sisältöön, järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä tekijöistä muodostuvat psykososiaaliset kuormitustekijät, mitkä voivat vaikuttaa työntekijän kuormitukseen negatiivisesti (Työsuojelu, 2024). Kunta10-tutkimuksessa (Työterveyslaitos, 2024) työntekijöiden kokema työstressi, pitäen sisällään työn paineet ja hallinta, tuloksissa on isoja eroja eri ammattiasemien välillä, kun johtajien ja erityisasiantuntijoiden kokema työstressi on 15,7 %, on se esimerkiksi palvelu- ja hoitotyöntekijöiden kokemana 33 %. Terve Suomi -tutkimuksesta selviää, että työikäisistä joka viides kokee merkittävää psyykkistä kuormitusta, mikä viittaa johonkin mielenterveyshäiriöön heikentäen elämänlaatua ja ollen samalla suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä. Tutkimuksen mukaan noin joka kuudes yli 20-vuotias kokee merkittävää psyykkistä kuormittuneisuutta. (Sarttila ja muut, 2024, s. 5.) Kansallinen FinSote 2019 tutkimus osoittaa työssä käyvien, eläkeläisten ja perhevapaalla olevien naisten kokevan positiivisen mielenterveyden vahvimaksi mittaustuloksissa ja heikoimmat kokemukset ovat työkyvyttömillä ja työttömillä (Hedman ja muut, 2021, s. 3). Tämä osoittaa, että useat tekijät vaikuttavat työntekijän kokemaan psykososiaaliseen hyvinvointiin.

Työntekijältä odotetaan työelämässä paljon; pitää olla kehittämismyönteinen, aloitteellinen, sujuva tiimityöskentelijä ja pyrkiä mahdollisimman hyvään asiakastytytyväisyyteen, mikä tekee siitä sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa (Hakanen, 2018, s. 16). Mielenterveyttä voidaan

tukea työpaikoilla vuorovaikutuksen ja työprosessien sujuvuuden parantamisella, työn henkisen kuormituksen seuraamisella ja varhaisen tuen malleilla (Solin ja muut, 2018, s. 4). Resilienssi on kykyä kohdata haastavia tilanteita sekä selviytyä vastoinkäymisistä, haastava tilanne voi olla esimerkiksi työssä koettu kiire (Saari, 2016, s. 241). Haastavien tilanteiden kohtaamisessa työ- ja elämänkokemus toimii voimavarana (Niemi ja muut, 2023, s. 212). Aikuisväestön huolia koskevan tutkimuksen mukaan etenkin nuoremmat aikuiset kokivat laajempia hyvinvoinnin eri osa-alueisiin kohdistuvia huolia kuin vanhemmat, kaikissa ikäryhmissä huolia aiheuttivat muun muassa taloudelliset asiat, fyysinen terveys ja tyytyväisyys työhön (Kunnari, 2017, s. 181–182).

Psykososiaalista kuormitusta voidaan hallita tunnistamalla ja arvioimalla työpaikan vaarat, tunnistamalla psykososiaaliset kuormitustekijät ja arvioimalla niiden vaikutukset terveyteen sekä järjestämällä tarvittavat toimet näiden tunnistettujen riskien välttämiseksi sekä huolehtimalla asianmukaisesta jatkoseurannasta (Työsuojelu, 2024). Yksilötasolla työntekijä voi kiinnittää huomiota hyvinvoinnin kannalta tärkeään työstä palautumiseen, mikä jaetaan ulkoiseen eli vapaa-aikaan ja lomiin sekä sisäiseen palautumiseen eli taukoihin työpäivän aikana (Virtanen, 2021, s. 53). Fyysisen kunnon ja henkisen hyvinvoinnin yhteyttä tutkinut Kettunen (2015, s. 44) tuo tutkimuksen tuloksissa esille fyysisen kunnon vähentävän stressin kokemuksia ja näin ollen säännöllisen liikkumisen olevan oleellinen osa hyvinvoinnin tukemisessa.

Kuntien viranhaltijoita ja kuukausipalkkaisia työntekijöitä ohjaa kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus (Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT, 2022, 1 §). Työaika vaikuttaa suoraan siihen, miten työntekijä voi suunnitella ja toteuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työnantajan näkökannalta se vaikuttaa muun muassa työn sujuvuuteen sekä sen tuottavuuteen (Työterveyslaitos, n.d a). Työajalla koettu kiire voi vaikuttaa muun muassa väsymysoireiden lisääntymiseen (Härmä ja muut, 2019, s. 5). Työterveyslaitoksen tutkimusraportista (Härmä ja

muut, 2019, s. 36) nähdään, että työajalla on vaikutuksia muuhun elämään vuorotyössä enemmän kuin yksivuorotyössä. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisen tasapainon löytymisessä voi auttaa vuorovaikutus, joka lisää elämän eri osa-alueiden ymmärrystä työyhteisössä (Leppäkumpu, 2024, s. 67). Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia käytäntöjä tutkineet Toppinen-Tanner & Kirves (2016, s. 289) tuovat esille, että erilaiset työaikoihin liittyvät joustot liittyivät työelämämyönteisiin työpaikkoihin, mikä tarkoittaa myös halua huomioida työntekijän muu elämä. Tästä voidaan päätellä, että työssä koettu hyvinvointi vaikuttaa myös vapaa-aikaan ja palauttava vapaa-aika tukee työssä koettua hyvinvointia.

### **3 TUTKIMUKSET TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden mielen hyvinvointiin vaikuttavia asioita ja keinoja millä näitä voidaan ennaltaehkäistä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota kaupunki voi hyödyntää hyvinvointisuunnitelman laatimisessa, työkäisten hyvinvointia edistämään uudessa hyvinvointisuunnitelmassa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän mielen hyvinvointiin?
2. Miten henkilöstön mielen hyvinvointia voidaan parantaa/tukea?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat ja tutkimusmenetelmät menetelmäkirjallisuudella perustellen sekä kuvataan tutkimuksen toteutustavat.

Koska tutkimuksen kyselyssä oli monivalintakysymyksiä ja kaksi avointa kysymystä, jotka kuuluvat laadulliseen tutkimukseen, oli kyseessä monimenetelmällinen tutkimus, missä yhdistetään sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen piirteitä (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024, s. 9). Kvantitatiivinen tutkimus on määrällinen tutkimus, jonka avulla selvitetään erilaisiin lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liitettäviä kysymyksiä (Heikkilä, 2014, s. 15). Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen viitekehys ei määrittele kysymyksiin vastaamista, mutta viitekehys helpottaa ilmiön tarkastelua. Kokonaisuudessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ja tulkitsemaan ilmiöitä, ei tekemään tilastollisia johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 89, 98.)

### 4.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tämän tutkimuksen perusjoukko oli kaupungin työntekijät eli työkäiset, perusjoukko on se kohdejoukko, joista tutkimuksessa halutaan tehdä päätelmiä (Vilkka, 2007, s. 51). Kyseessä oli kokonaistutkimus, koska koko perusjoukko oli mukana tutkimuksessa (Heikkilä, 2014, s. 31). Tutkittavan kohderyhmän tunteminen on tutkimuksen kannalta tärkeää ja siihen tulee perehtyä hyvin suunnittelu vaiheessa (Vilkka, 2021, s. 102). Tämän tutkimuksen kohderyhmänä oli 290 kaupungin työntekijää eri työyksiköistä, työyksiköt olivat perusopetus ja lukio, tekniset palvelut, varhaiskasvatus, hallintokeskus, elinkeinotoimi, työllisyyspalvelut, sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut.

## 4.2 Aineiston keruu

Kyselylomakkeen suunnittelu on tärkein osa tutkimusta, sen avulla määritellään mihin tutkimuksella etsitään vastauksia (Vilkka, 2021, s. 105). Kyselylomaketta muodostettaessa perehdyttiin mielenhyvinvointia eli positiivista mielenterveyttä mittaavaan WEMWBS-mittariin eli War-wick-Edinburgh Mental Well-being Scale-mittariin (Tamminen, 2022; Appelqvist-Schmidlechner, 2016, s. 1762–1763) ja työuupumuksen itsearviointikyselyyn Burnout Assessment -tool eli BAT 4-mittaristoon (Hakanen ja muut, 2022), lisäksi perehdyttiin kaupungin työhyvinvointikyselyyn ja Tampereen yliopiston (n.d) tekemään ohjeeseen työhyvinvoinnin kehittämiskyselyn tekemisestä. Kysymykset voivat olla muodoltaan erilaisia, mahdollisia vaihtoehtoja ovat monivalintakysymykset, avoimet kysymykset ja sekamuotoiset kysymykset (Vilkka, 2021, s. 106). Monivalintakysymyksissä kysymyksiin annetaan valmiit vastausvaihtoehdot, mistä vastaaja valitsee sopivimman, kyselyyn vastaaminen on nopeaa, mutta haittapuolena on, että vastaukset voidaan myös antaa niitä tarkemmin miettimättä (Heikkilä, 2005, s. 50–51). Kyselylomakkeessa oli kaksi avointa kysymystä ja loput kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot muotoiltiin kaupungin oman työhyvinvointikyselyn vastausvaihtoehtojen mukaan ja taustatietoja kartoittavissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat kysymyskohtaisia. Kysymyksiä suunnitellessa on tärkeä huomioda, että tutkittava aihe on mitattavissa ja sen muuttaminen mitattavaan muotoon on mahdollista, kysyttävien asioiden tulee perustua teoreettiseen taustaan ja tutkimukselle asetettuihin tavoitteisiin sekä tutkimukselle asetettuihin keskeisiin käsitteisiin (Vilkka, 2021, s. 101).

Valmista lomaketta, minkä avulla työikäisten mielen hyvinvointia tukevia ja haastavia tekijöitä voidaan mitata ei löytynyt, sen vuoksi lomake koottiin yhdistelemällä osia eri kyselyistä. Lomakkeen tekemisessä huomioitiin ja siihen koottiin mielen hyvinvointiin vaikuttavia asioita ja erityispiirteitä, ilman että siinä kerättiin vastaajilta terveystietoja. Kyselylomakkeessa (Liite 2) oli 9 kysymystä, joista kysymykset 6 ja 8 sisälsivät

21 väittämää, kysymykset 1–5 kartoittivat vastaajan taustatietoja; ikää, työyksikköä ja työkokemusta sekä työaika kyseisessä työtehtävässä. Kysymyksillä 6 ja 7 kartoitettiin mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän mielen hyvinvointiin ja kysymyksillä 8 ja 9 etsittiin tietoa, miten henkilöstön mielen hyvinvointia voidaan parantaa/tukea. Taustatieto kohdassa kysyttiin samaa työyksikkö määrittelyä kuin mitä kaupungin työhyvinvointikyselyssä, minkä avulla kyselyn tuloksia voi helpommin verrata keskenään. Monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot muokattiin samanlaisiksi kuin kaupungin työhyvinvointikyselyssä tulosten vertailua helpottamaan. Vastausvaihtoehdot olivat yhdestä viiteen, täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä asteikoilla. Kysymykset 7 ja 9 olivat avoimia kysymyksiä.

Kyselylomake tehtiin Webropol alustalle ja ensimmäinen versio testattiin opinnäytetyön ohjaajan kanssa ja palautettiin sen jälkeen tilaajalle kommentoitavaksi. Tilaajan ehdotuksesta kyselyyn lisättiin kysymykset vapaa-ajan haasteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja työn suorittamiseen liittyvät kysymykset. Kysymykset olivat; henkilökohtaisessa elämässäni on kuormittavia asioita, jotka vaikuttavat myös työssä jaksamiseen, työaika riittää työtehtävien suorittamiseen, työn vaatimukset, työpaikan yhteistyö ja vuorovaikutus tukee työn tekemistä ja osaamiseni ovat tasapainossa ja voin suorittaa työni häiriöttä. Samalla kyselyn saatekirjettä muokattiin ja siinä korostettiin kyselyn anonymiteettiä.

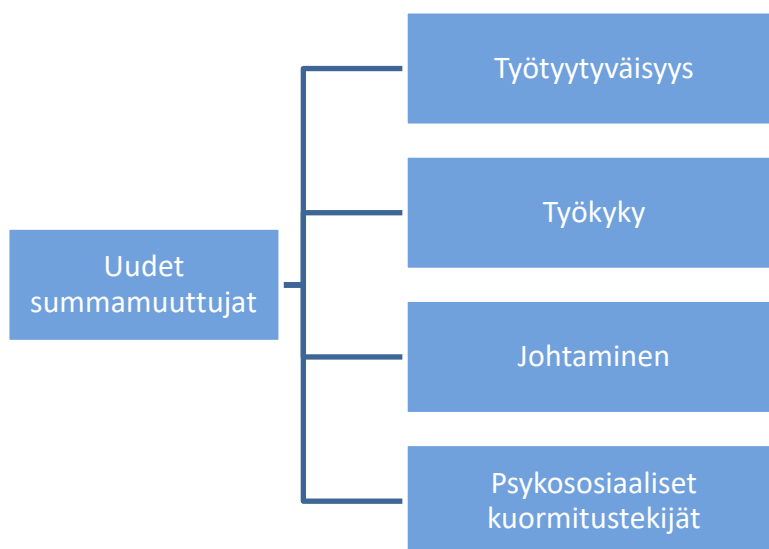
Kysely toteutettiin sähköpostitse Webropol-ohjelman avulla. Kyselylomakkeen linkki ja saatekirje toimitettiin tilaajalle sähköpostitse syyskuun 2024 lopulla ja se toimitettiin 290 vastaajalle sähköpostitse tilaajan toimesta ja lisättiin samalla kaupungin intranettiin. Vastausaika kyselylle annettiin 1.10-20.10.2024. Muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta lähetettiin vastaajille vastausajan puolivälissä tilaajan toimesta. Vastauksia kyselyyn tuli 94 kappaletta.

### 4.3 Aineiston analyysi

Aineiston käsittely alkaa, kun aineisto on kerätty ja tallennettu. Tallennetut tiedot käsitellään niin, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastaukset, yhdistäen tutkimusongelma ja teoriapohja viitekehykseksi. (Heikkilä, 2014, s. 138.) Aineiston tarkistamisen yhteydessä arvioidaan tutkimuksen kato (Vilkka, 2007, s. 106), kato on se osuus mikä perusjoukosta jää puuttumaan eli ne ketkä kyselyyn eivät vastanneet (Vilkka, 2007, s. 59). Vastausajan päätyttyä kyselystä tarkistettiin vastaajien määrä ja näin myös kyselyn kato saatiin selvitettyä, kyselyyn vastasi 94 vastaajaa, jolloin kato oli 67,59 % ja vastausprosentti oli 32,41 %.

Aineiston keräyksen jälkeen perehdytään aineiston sisältämiin tietoihin ja aloitetaan tekemään aineiston esikäsittelyä havainnoimalla ja perehtymällä kerättyihin tietoihin. Aineistosta tarkastellaan jakaumia, tunnuslukuja ja kuvia, joiden avulla pystytään muodostamaan tiivistetty käsitys aineistosta, esimerkiksi vastausten keskiarvo ja niiden keskihajonta. (Vehkalahti, 2019, s. 51–54.) Aineiston analyysi aloitettiin tarkastelemalla kokonaisuudessa vastauksia kyselyyn, vastausten määrä tarkistettiin ja taustamuuttujiin perehdyttiin, taustamuuttujat olivat vastaajien ikä, työyksikkö, työkokemus ja työaika. Aineiston analyysissä taustatiedoista laskettiin vastaajien määrä ja vastausprosentti ja uusista summamuuttujista vastaajien määrä, keskiarvo, luottamusväli, mediaani ja keskihajonta. Taustamuuttujista työaika kohdassa vastaukset painoutuivat selvästi 100 % työaikaan, joten se päätettiin heti jättää pois vertailusta, muissa taustamuuttujissa oli enemmän hajontaa ja ne otettiin mukaan analysointiin. Analyysimenetelmiä on useita, joita voi joutua testaamaan ennen sopivan löytymistä (Heikkilä, 2014, s. 174). Analyysimenetelmä valitaan sen mukaan mitä ollaan tutkimassa. Muuttujasta kannattaa laskea yhden tunnusluvun sijaan ainakin kaksi tarkimman tiedon saamiseksi. (Vilkka, 2007, s. 119.) Aineiston analyysia tehdessä testattiin useita analyysimenetelmiä, ennen sopivan menetelmän löytymistä.

Webropol-kyselyn määrällisen aineiston analysointi tehtiin Professional Statistics-ohjelmalla. Kyselyssä oli 21 väittämää ja sen käsittelyä jatkettiin uusien summamuuttujien muodostamisella, missä kyselyn muuttujat luokiteltiin uudelleen ja niistä muodostettiin uudet summamuuttujat. Väittämistä muodostetut uudet mielen hyvinvointia mittaavat summamuuttujat nimettiin uudelleen työtyytyväisyydeksi, työkyvyksi, johtamiseksi ja psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi, kuten esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Mielen hyvinvointia kartoittavat osa-alueet kyselyssä.

Summamuuttuja saadaan, kun yhdistetään samaa asiaa mittaavia muuttujia yhdeksi muuttujaksi ja yhdistetään näiden arvot. Kyselytutkimuksessa summamuuttujilla saadaan yhdistettyä samaa asiaa mittaavien väittämistä tiivistetyt arvot. (KvantiMOTV, 2009.) Silloin käsiteltävien muuttujien määrä pienenee ja kun muuttujien määrä pienenee, saadaan aineisto tutkittavampaan muotoon (Tähtinen ja muut, 2020, s. 80–81). Ennen uusien summamuuttujien muodostamista Cronbachin

alpha laskettiin muuttujista osa-alueittain ja tarvittaessa väittämiä poistettiin, jotta mittarin johdonmukaisuus säilyi. Mittarin luotettavuus eli reliabiliteetti tarkoittaa tilastollisessa tutkimuksessa johdonmukaisuutta, sitä että mittari mittaa samaa asiaa (Tietoarkisto, n.d). Cronbachin alpha kerroin antaa tulokset nollasta ykköseen, mittarin kerroimen ollessa lähellä ykköstä ovat muuttujat ja kysymykset keskenään yhdenmukaisia. Täsmällisellä ja tarkalla mittarilla saatu aines ei sisällä sattumaan perustuvaa ainesta. (Tähtinen, 2020, s. 87.)

Työhyvinvointia mittasivat väittämät: viihdyn työssäni, työpaikallani on hyvä työilmapiiri, työpaikan vuorovaikutus ja yhteistyö tukee työn tekemistä, koen työssäni fyysistä kuormitusta ja henkilökohtaisessa elämässäni on kuormittavia asioita, jotka vaikuttavat myös työssä jaksamiseen. Cronbachin alfa oli 0,3894 kaikilla työhyvinvointia mittaavilla väittämillä, kun väittämistä poistettiin kaksi viimeistä, oli Cronbachin alfa 0,846. Summamuuttuja muodostettiin väittämistä; viihdyn työssäni, työpaikallani on hyvä työilmapiiri, työpaikan vuorovaikutus ja yhteistyö tukee työn tekemistä, silloin se oli sisäisesti johdonmukainen (0,846). Koska työhyvinvointia mittaavista väittämistä poistettiin; koen työssäni fyysistä kuormitusta ja henkilökohtaisessa elämässäni on kuormittavia asioita, jotka vaikuttavat myös työssä jaksamiseen, nimettiin uusi summamuuttuja työtyytyväisyydeksi. Summamuuttujaan työtyytyväisyys vastaajia oli 94, keskiarvo 4,0426, luottamusväli 3.8688–4.2163, mediaani 4,3 ja keskihajonta 0,8596, kuten esitetty taulukossa 1.

Työkykyä mittasivat väittämät: olen tyytyväinen työtehtäviini, voin vaikuttaa omaan työnkuvaani, voin vaikuttaa työn kehittämiseen, voin vaikuttaa työn määrään, työn vaatimukset ja osaaminen ovat tasapainossa, saan tarvittaessa tukea työterveyshuollosta ja tyhy-toiminta tukee työssäjaksamistani. Cronbachin alfa oli 0,7324 kaikilla työkykyä mittaavilla väittämillä, eikä se muuttunut merkittävästi väittämiä poistamalla, joten summamuuttuja muodostettiin kaikista työkykyä mittaavista väittämistä ja se oli sisäisesti johdonmukainen (0,7324). Summamuuttujaan työkyky vastaajia oli 91, keskiarvo 3,8383, luottamusväli

3.7055–3.9711, mediaani 3,9 ja keskihajonta 0,6464, kuten esitetty taulukossa 1.

Johtamista mittasivat väittämät: olen tyytyväinen esihenkilöni toimintaan, saan esihenkilöltäni palautetta työstäni, olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa ja kehityskeskustelusta on minulle hyötyä. Cronbachin alfa oli 0,7745 kaikilla johtamista mittaavilla väittämillä, joten summamuuttuja muodostettiin kaikista johtamista mittaavista väittämistä ja se oli sisäisesti johdonmukainen (0,7745). Summamuuttuja johtaminen vastaajia oli 92, keskiarvo 3,4783, luottamusväli 3.2758–3.6807, mediaani 3,5 ja keskihajonta 0,9908, kuten esitetty taulukossa 1.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä mittasivat väittämät: koen työssäni henkistä kuormitusta, työ aiheuttaa minulle stressiä, työstä palautuminen on hankalaa, työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa ja työaika riittää työtehtävieni suorittamiseen. Cronbachin alfa oli 0,3239 kaikilla psykososiaalisia kuormitustekijöitä mittaavilla väittämillä, kun väittämistä poistettiin kaksi viimeistä, oli Cronbachin alfa 0,8051. Kahden viimeisen väittämän uudelleen luokittelun jälkeen Cronbachin alfa oli 0,5954, joten summamuuttuja muodostettiin väittämistä; koen työssäni henkistä kuormitusta, työ aiheuttaa minulle stressiä ja työstä palautuminen on hankalaa, silloin summamuuttuja oli sisäisesti johdonmukainen (0,8051). Summamuuttuja psykososiaaliset kuormitustekijät vastaajia oli 93, keskiarvo 3,5125, luottamusväli 3,3203–3,7048, mediaani 3,7 ja keskihajonta 0,9461, kuten esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Summamuuttujien arvot.

Muuttuja	Vastajat	Kesk	Luottamusväli	Mediaani	Keskihajonta
Summamuuttuja työtyytyväisyys	94	4,0426	3.8688 – 4.2163	4,33333333	0,85959903
Summamuuttuja työkyky	91	3,8383	3.7055 – 3.9711	3,85714286	0,6463604
Summamuuttuja johtaminen	92	3,4783	3.2758 – 3.6807	3,5	0,99079013
Summamuuttuja psykososiaaliset kuormitustekijät	93	3,5125	3.3203 – 3.7048	3,66666667	0,9460816

Summamuuttujien eroja voi tutkia varianssianalyysillä eli ANOVALLA, ennen sen tekemistä, on tarkistettava, että muuttuja noudattaa normaalijakaumaa ja että varianssit ovat yhtä suuret. Jos normalisuusoletus ja/tai varianssien yhtäsuuruusoletus ei ole voimassa ei ANOVAa voi käyttää. (Taanila, 2019.) Uusien summamuuttujien, työtyytyväisyys, työkyky, johtaminen ja psykososiaaliset kuormitustekijät eroja työyksikön kesken tutkittiin Kruskal-Wallis testillä (Taanila, 2020), koska muuttujan normaalioletus ei ollut voimassa, eikä ANOVA-testiä voinut käyttää. Kruskal-Wallis testi on ei parametrisen ja se testaa ovatko keskiarvot tilastollisesti erilaisia, eikä sen kohdalla tarvitse olettaa normaalijakautuneisuutta. Testattavana on nollahypoteesi, jolloin jakauma on samanlainen kaikkien työyksiköiden välillä. (Taanila, 2020.) Taustamuuttujien ikä, työyksikkö ja työkokemus, välistä yhteyttä summamuuttujien kanssa tarkasteltiin Mann-Whitney testillä t-testin sijaan, koska normaalijakautuneisuus ei ollut voimassa (Tähtinen ja muut, 2020, s. 134). Testien yhteydessä muodostettiin kaavioita ja taulukoita selkiyttämään tuloksia ja päättelyä.

Tutkimuksesta arvioidaan sen pätevyys ja luotettavuus, mitkä muodostavat yhdessä kokonaisluotettavuuden (Vilkka, 2021, s. 193–194). Tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä on arvioitu erikseen kappaleissa 4.4 ja 6.2. Määrällisessä tutkimuksessa aineisto kuvataan numeroiden ja tilastojen avulla (Jyväskylän yliopisto, 2021) ja analyysissä tutkimustulokset yhdistetään tutkimuksen teoriaperustaan (Opinkirjo kehittämisskeskus, n.d). Taulukko-palkkikuvion avulla pystytään usean kysymyksen vastaukset tiivistämään selkeäksi kokonaisuudeksi (Heikkilä, 2014, s. 157). Tutkimuksen aineistoa on havainnollistettu kuvioilla ja taulukoilla, joita käydään tarkemmin läpi luvussa 6.

Työ- ja mielenhyvinvoinnin tukemista mittaavien avoimien kysymysten kerätty aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, jonka tavoitteena on kuvata tutkimusmateriaali tiivistetysti, niin että aineisto pelkistetään ja se on muodoltaan yleiskieleen sopivaa (Elo ja muut. 2022 s. 216). Aineistolähtöinen sisällönanalyysi koostuu kolmesta vaiheesta;

ensin aineisto pelkistetään, minkä jälkeen se ryhmitellään ja viimeisenä muodostetaan teoreettiset käsitteet. Ennen analyysin aloittamista määritellään analyysiyksikkö, mikä voi olla esimerkiksi yksittäinen sana tai lause. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122.) Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee aineistojen lukemisesta, pelkistettyjen ilmausten etsimiseen ja niiden listaamiseen. Pelkistyksistä etsitään mahdollisia samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia, minkä jälkeen pelkistykset ryhmitellään muodostaen ylä- ja alaluokkia. Yläluokista muodostetaan pääluokka, mistä muodostuu asian kokoava käsite. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123.) Tämän tutkimuksen alkuperäisilmaisujen pelkistyksestä ja kategorioista esimerkin näkee taulukosta 2. Aineiston käsitteellistämässä erotetaan tutkimuksen kannalta merkityksellinen tieto, mistä muodostetaan teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 125), käsitteitä yhdistelemällä saadaan tutkimuskysymyksiin vastaukset (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127).

Taulukko 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä ja kategorioista.

ALKUPERÄISILMAISUT RYHMITELTYNÄ	PELKISTYS	ALAKATEGORIA	YLÄKATEGORIA
Tyhy-toiminnassa voisi olla vaihtoehtona muutakin kuin liikuntaa, esim. Rentoutusta ja erilaisia teemailtoja mielen hyvinvointiin liittyen, luentoja tai keskusteluiltoja, kulttuuria (yhtenä vuonna oli e-passi ja se oli hyvä, kun sillä sai valita itselleen sopivaa toimintaa).	Tyhy-toiminnan monipuolinen sisältö, e-passi sitä mahdollistamana	Työkyvyn tukeminen	Mielen hyvinvoinnin tukeminen
Esihenkilöiden pitäisi enemmän tukea henkilökuntaa ja ottaa epäkohdat tosissaan.	Esihenkilön tuki henkilökunnalle ja asioihin reagoiminen	Yhteistyö esihenkilön kanssa	Mielen hyvinvoinnin tukeminen
Uudet tilat asialliset työolosuhteet. Asianmukaiset tilat ja välineet tehdä työtä. Työympäristön viihtyisyys toimivat työvälineet.	Asianmukaiset työtilat ja välineet	Työtä tukeva toiminta	Työhyvinvointia tukevat asiat työssä

#### 4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyttä ohjaa tietyt eettiset periaatteet, joita ovat, ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, luonnon monimuotoisuuden sekä aineellisen ja aineettoman kulttuuriperinnön kunnioittaminen sekä tutkittaville aiheutuvien riskien ja vahinkojen välttäminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2021, 3.1). Tutkittavan henkilön oikeuksiin kuuluu vapaus valita, haluaako hän osallistua tutkimukseen ja halutessaan tutkimukseen osallistumisen keskeyttäminen missä tahansa tutkimuksen vaiheessa, lisäksi hänellä on oikeus saada tietoa tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelystä, tutkimuksen tavoitteista ja tutkimukseen osallistumiseen liittyvistä käytännön asioista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2021, 3.2). Tässä tutkimuksessa ei kerätty tunnistettavia henkilötietoja ja kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin tutkimukseen liittyvistä käytännön asioista. Kyselyyn vastaminen oli vapaaehtoista.

Koska kyseessä oli organisaatiota ja sen henkilökuntaa koskeva tutkimus, piti opinnäytetyötä varten pyytää tutkimuslupa (Arene, 2020, s. 21). Tutkimuslupahakemus tehtiin opinnäytetyön ohjaajan kanssa Vamkin (n.d) ohjeen mukaisesti ja tutkimuslupa myönnettiin 12.6.2024. Tutkimuksen kysely toteutettiin sähköpostitse, näin toteutettuun kyselyyn voi liittyä eettisiä ongelmia, koska vastaajan henkilöllisyyttä ei pystytä välttämättä salaamaan (Vilkka, 2021, s. 95). Kysely toteutettiin sähköpostitse lähetettävän Webropol-ohjelman avulla ja Webropol asetuksista varmistettiin, että sähköpostiosoitteita ei kerätä. Tutkimussuunnitelmaan laadittiin liitteeksi aineistonhallintasuunnitelma Arenen ohjeiden mukaisesti (Arene, 2023).

## 5 TULOKSET

Seuraavaksi käsitellään tutkimuksen tulokset aihealueittain. Aihealueissa tarkastellaan kyselyn taustamuuttujien yhteyttä muodostettujen mielen hyvinvointia mittaavien summamuuttujien kanssa sekä näiden välisten erojen merkitsevyyttä.

### 5.1 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Kyselyyn vastasi 94 vastaajaa, jolloin vastausprosentti oli 32,41 %, vastaajien ikä vaihteli 20 vuodesta yli 60 vuoteen, 40–59-vuotiaita vastaajia oli yli 60 % ja 20–29-vuotiaita vain 7,5 %. Työyksiköistä kyselyyn oli selvästi eniten vastaajia perusopetuksesta ja lukiosta, 40,4 % ja vähiten vastaajia oli teknisistä palveluista 9,6 %. Isoin osan kyselyyn vastanneiden työkokemuksesta oli 1–5 vuotta tai yli 10 vuotta, molemmat yli 30 % osuudella ja alle vuoden työkokemus oli vain 10,6 % vastaajista. Suurin osa kyselyyn vastanneista teki 100 % työaika (87,2 %) ja vain 12,8 % muuta työaika, kuten esitetty taulukossa 3.

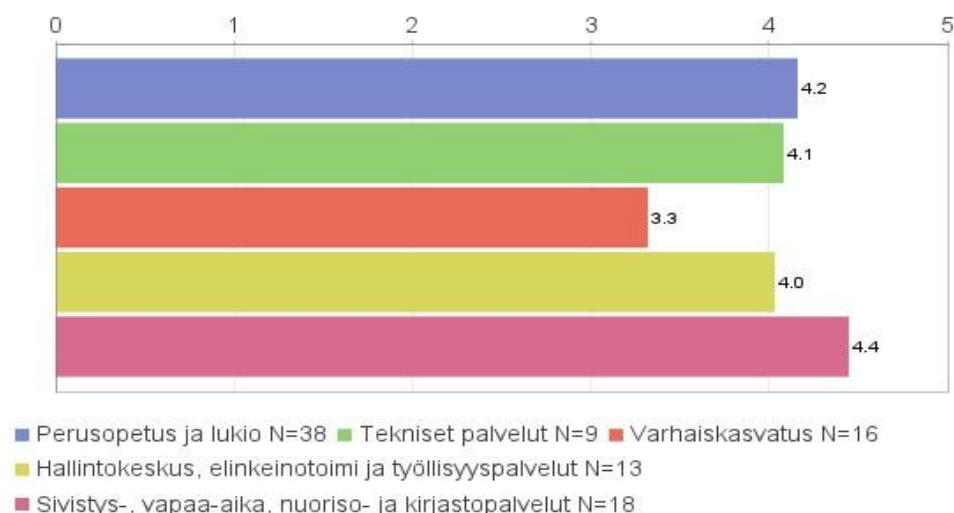
Taulukko 3. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot.

<b>Taustatiedot</b>	n	%
<b>Vastaajan ikä</b>		
20–29 vuotta	7	7,5
30–39 vuotta	19	20,4
40–49 vuotta	29	31,2
50–59 vuotta	31	33,4
yli 60 vuotta	7	7,5
<b>Työyksikkö</b>		
Perusopetus ja lukio	38	40,4
Tekniset palvelut	9	9,6
Varhaiskasvatus	16	17
Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut	13	13,8
Sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut	18	19,2
<b>Työkokemus</b>		
Alle vuoden	10	10,6
1–5 vuotta	33	35,1
6–10 vuotta	19	20,2
Yli 10 vuotta	32	34,1
<b>Työaika</b>		
100 %	82	87,2
80 %	7	7,4
60 %	1	1,1
Joku muu	4	4,3

## 5.2 Työyksiköt ja mielen hyvinvoinnin osa-alueet

Työyksikköjen yhteyttä mielen hyvinvointia mittaavien summamuuttujien kanssa tutkittiin eri menetelmien avulla. Mukana olivat kaikki työyksiköt; perusopetus ja lukio, tekniset palvelut, varhaiskasvatus, hallintokeskus, elinkeinotoimi, työllisyyspalvelut, sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut.

Summamuuttujan työtyytyväisyys ja työyksikköjen jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,000<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan ainakin joidenkin työyksiköiden välillä oli eroa työhyvinvoinnin jakaumassa ( $p=0,006<0,05$ ). Työyksiköistä sivistys-, vapaa-aika, nuoriso- ja kirjastopalveluissa (4,4) työtyytyväisyys koettiin parhaimmaksi ja varhaiskasvatuksessa (3,3) heikommaksi. Näiden väliin sijoittuivat perusopetus ja lukio (4,2), tekniset palvelut (4,1) ja hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut (4,0), kuten esitetty kaaviossa 1.



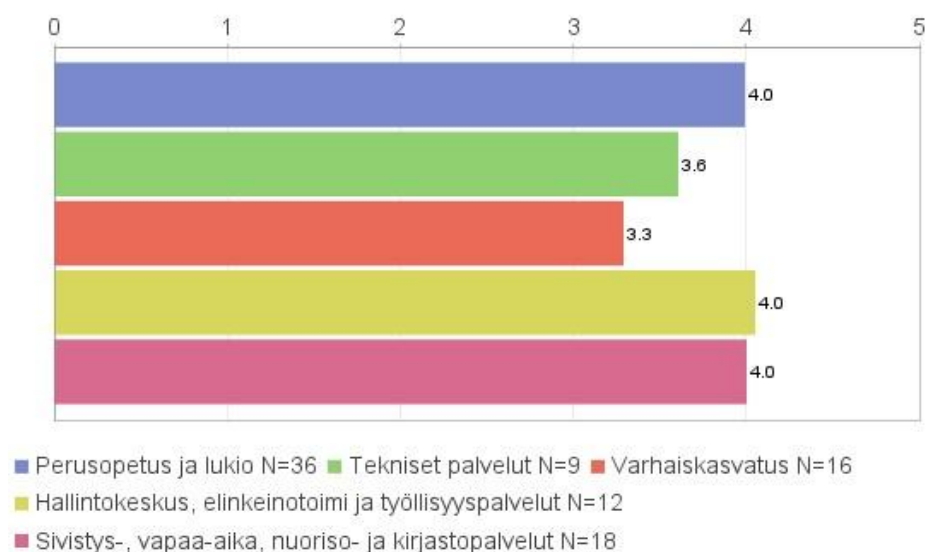
Kaavio 1. Henkilöstön kokema työtyytyväisyyden taso kaupungin työyksiköissä.

Työyksiköiden välisten erojen merkitsevyyttä summamuuttujan työtyytyväisyys kanssa tarkasteltiin Mann-Whitney testillä t-testin sijaan, koska normaalijakautuneisuus ei ollut voimassa. Työyksiköiden väliset tilastollisesti merkitsevät erot työtyytyväisyyden kokemuksessa ilmenivät varhaiskasvatuksessa verrattuna kolmeen muuhun työyksikköön, jotka olivat sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut ( $p=0,000<0,05$ ), perusopetus ja lukio ( $p=0,004<0,05$ ) sekä hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut ( $p=0,047<0,05$ ), kuten esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Työyksiköiden väliset erot työtyytyväisyyden kokemuksessa.

Vertailtavat työyksiköt pareittain	p-arvo
Sivistys-, vapaa-aika, nuoriso- ja kirjastopalvelut / Varhaiskasvatus	-3.43 ( $p=0.000$ )
Perusopetus ja lukio / Varhaiskasvatus	-2.84 ( $p=0.004$ )
Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut / Varhaiskasvatus	-1.99 ( $p=0.047$ )

Summamuuttuja työkyvyn ja työyksiköiden jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,028<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan ainakin joidenkin työyksiköiden välillä oli eroa työkyvyn jakaumassa ( $p=0,002<0,05$ ). Työyksiköistä perusopetus ja lukio, hallintokeskus, sivistyspalvelut ja elinkeinotoimi sekä sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalveluissa työkyky koettiin yhtä hyväksi (4,0) ja teknisissä palveluissa (3,6) ja varhaiskasvatuksessa (3,3) selvästi heikommaksi, kuten on esitetty kaaviossa 2.



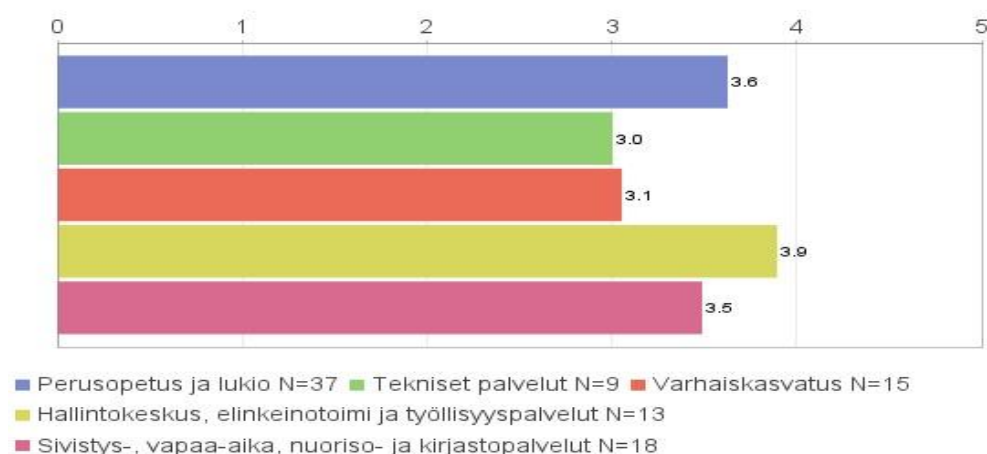
Kaavio 2. Henkilöstön kokema työkyvyn taso kaupungin työyksiköissä.

Työyksiköiden välisten erojen merkitsevyyttä summamuuttujan työkyky kanssa tarkasteltiin Mann-Whitney testillä t-testin sijaan, koska normaalijakautuneisuus ei ollut voimassa. Työyksikköjen välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevät erot työkyvyn kokemuksessa ilmenivät varhaiskasvatuksessa verrattuna kolmeen muuhun työyksikköön, jotka olivat perusopetus ja lukio ( $p=0,000<0,05$ ), sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut ( $p=0,001<0,05$ ) sekä hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut ( $p=0,007<0,05$ ). Tekniset palvelut oli toinen työyksikkö, missä tilastollisesti merkitseviä eroja ilmeni työkyvyn kokemuksessa verrattuna kahteen muuhun työyksikköön, jotka olivat sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut ( $p=0,031<0,05$ ) sekä perusopetus ja lukio ( $p=0,059<0,05$ ), kuten esitetty taulukossa 5.

Taulukko 5. Työyksiköiden väliset erot työkyvyn kokemuksessa.

Vertailtavat työyksiköt pareittain	p-arvo
Perusopetus ja lukio / Varhaiskasvatus	-3.41 (p=0.000)
Sivistys-, vapaa-aika, nuoriso- ja kirjastopalvelut / Varhaiskasvatus	-3.15 (p=0.001)
Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut / Varhaiskasvatus	-2.64 (p=0.007)
Sivistys-, vapaa-aika, nuoriso- ja kirjastopalvelut / Tekniset palvelut	-2.15 (p=0.031)
Perusopetus ja lukio / Tekniset palvelut	-1.89 (p=0.059)

Summamuuttujan johtaminen ja työyksiköiden jakauman normalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,005 < 0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan työyksiköiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja johtamisessa ( $p=0,077 > 0,05$ ). Työyksiköissä johtaminen koettiin kokonaisuudessaan vahvimaksi hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalveluissa (3,9) ja heikommaksi teknisissä palveluissa (3,0) ja varhaiskasvatuksessa (3,1). Näiden väliin jäivät perusopetus ja lukio (3,6) sekä sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalveluissa (3,5), kuten esitetty kaaviossa 3.



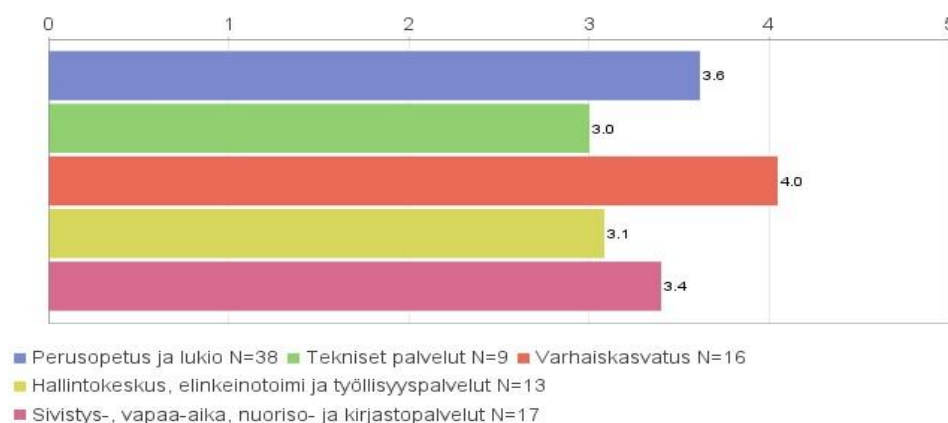
Kaavio 3. Henkilöstön kokema johtamisen taso kaupungin työyksiköissä.

Työyksiköiden välisten erojen merkitsevyyttä summamuuttujan johtaminen kanssa tarkasteltiin Mann-Whitney testillä t-testin sijaan, koska normaalijakautuneisuus ei ollut voimassa. Työyksikköjen välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevät erot johtamisen kokemuksessa ilmenivät teknisten palveluiden ja hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalveluiden välillä ( $p=0,023 < 0,05$ ) sekä varhaiskasvatuksen ja hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalveluiden välillä ( $p=0,039 < 0,05$ ), kuten esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Työyksiköiden väliset erot johtamisen kokemuksessa.

Vertailtavat työyksiköt pareittain	p-arvo
Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut / Tekniset palvelut	-2.25 ( $p=0.023$ )
Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut / Varhaiskasvatus	-2.06 ( $p=0.039$ )

Summamuuttujan psykososiaaliset kuormitustekijät ja työyksikön jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,002 < 0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wal-lisin testin mukaan ainakin joidenkin työyksiköiden välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja psykososiaalisissa kuormitustekijöissä ( $p=0,025 < 0,05$ ). Työyksiköistä eniten psykososiaalisia kuormitustekijöitä koettiin varhaiskasvatuksessa (4,0) ja vähiten teknisissä palveluissa (3,0) sekä hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalveluissa (3,1). Sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalveluissa (3,4) ja perusopetus ja lukiossa (3,6) koettiin jonkin verran psykososiaalisista kuormitustekijöitä, kuten esitetty kaaviossa 4.



Kaavio 4. Henkilöstön kokema psykososiaalisten kuormitustekijöiden taso kaupungin työyksiköissä.

Työyksiköiden välisten erojen merkitsevyyttä summamuuttuja psykososiaaliset kuormitustekijät kanssa tarkasteltiin Mann-Whitney testillä t-testin sijaan, koska normaalijakautuneisuus ei ollut voimassa. Työyksiköiden välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevät erot psykososiaalisissa kuormitustekijöiden kokemuksessa ilmenivät varhaiskasvatuksessa verrattuna kolmeen muuhun työyksikköön, jotka olivat hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut ( $p=0,008 < 0,05$ ), tekniset palvelut ( $p=0,018 < 0,05$ ) sekä sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut ( $p=0,060 < 0,05$ ). Tilastollisesti merkitsevä ero oli myös teknisissä palveluissa verrattuna perusopetus ja lukioon ( $p=0,057 < 0,05$ ), kuten esitetty taulukossa 7.

Taulukko 7. Työyksiköiden väliset erot psykososiaalisten kuormitustekijöiden kokemuksessa.

Vertailtavat yksiköt pareittain	p-arvo
Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut / Varhaiskasvatus	-2.61 ( $p=0.008$ )
Tekniset palvelut / Varhaiskasvatus	-2.37 ( $p=0.018$ )
Perusopetus ja lukio / Tekniset palvelut	-1.9 ( $p=0.057$ )
Sivistys-, vapaa-aika, nuoriso- ja kirjastopalvelut / Varhaiskasvatus	-1.89 ( $p=0.060$ )

### 5.3 Ikäryhmät ja mielen hyvinvoinnin osa-alueet

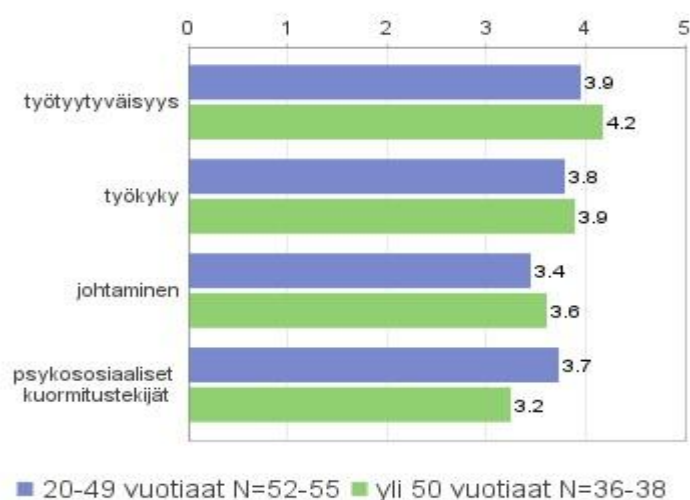
Taustatiedoista ikä muodostettiin kaksi ryhmää 20–49-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat, koska yksittäisissä ikäryhmissä oli vähän vastaajia. Summamuuttujan työtyytyväisyys ja ikäryhmien jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,000<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan ikäryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työtyytyväisyydessä ( $p=0,339>0,05$ ). Summamuuttuja työtyytyväisyys vertailussa ikäryhmien kesken yli 50-vuotiaat kokivat työtyytyväisyyden paremmaksi (4,2) kuin 20–49-vuotiaat (3,9), kuten esitetty kaaviossa 5.

Summamuuttujan työkyky ja ikäryhmien jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,028<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan ikäryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työkyvyssä ( $p=0,359>0,05$ ). Summamuuttuja työkyky vertailussa ikäryhmien kesken yli 50-vuotiaat kokivat työkyvyn hieman paremmaksi (3,9) kuin 20–49-vuotiaat (3,8), kuten esitetty kaaviossa 5.

Summamuuttujan johtaminen ja ikäryhmien jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,005<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan ikäryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa johtamisessa ( $p=0,432>0,05$ ). Summamuuttuja johtaminen vertailussa ikäryhmien kesken yli 50-vuotiaat kokivat johtamisen hieman paremmaksi (3,6) kuin 20–49-vuotiaat (3,4), kuten esitetty kaaviossa 5.

Summamuuttujan psykososiaaliset kuormitustekijät ja ikäryhmien jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä, ( $p=0,002<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan ikäryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero psykososiaalisten kuormitustekijöiden kokemuksissa ( $p=0,025<0,05$ ), kuten esitetty kaaviossa 5. Ikäryhmien välisten erojen merkitsevyyttä summamuuttuja psykososiaaliset kuormitustekijät on tarkasteltu Mann-

Whitney testillä t-testin sijaan, koska normaalijakautuneisuus ei ole voimassa ( $p=0,025 < 0,05$ ) eli ikäryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero summamuuttuja psykososiaaliset kuormitustekijöissä. Ikäryhmistä 20–49-vuotiaat kokivat enemmän psykososiaalisia kuormitustekijöitä kuin yli 50-vuotiaat kuten esitetty kaaviossa 5.



Kaavio 5. Iän vaikutus mielen hyvinvoinnin osa-alueisiin.

#### 5.4 Työkokemus ja mielen hyvinvoinnin osa-alueet

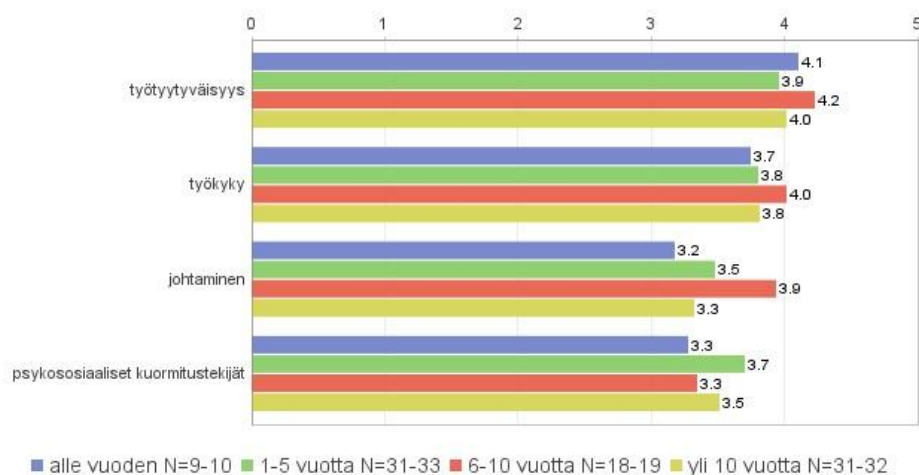
Työkokemusta kysyttiin kyselyn taustatiedoissa, vastausvaihtoehdot olivat alle vuoden, 1–5 vuotta, 6–10 vuotta ja yli 10 vuotta. Summamuuttujan työtyytyväisyys ja työkokemus jakauman normalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,000 < 0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan työkokemuksen ja työtyytyväisyyden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p=0,422 > 0,05$ ). Työtyytyväisyys koettiin parhaimmaksi työkokemuksen ollessa 6-10 vuotta (4,2) ja heikoimmaksi työkokemuksen ollessa 1–5 vuotta (3,9), työkokemuksen ollessa alle vuoden (4,1)

tai yli 10-vuotta (4,0) työtyytyväisyyden kokemus oli keskitasoa kuten esitetty kaaviossa 6.

Summamuuttujan työkyky ja työkokemus jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,028<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan työkokemuksen ja työkyvyn välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p=0,448>0,05$ ). Työkyky koettiin parhaimmaksi työkokemuksen ollessa 6-10 vuotta (4,0) ja heikommaksi työkokemuksen ollessa alle vuoden (3,7), työkokemuksen ollessa yli 10-vuotta (3,8) tai 1-5 vuotta (3,8) olivat tulokset keskenään tasaisia, kuten esitetty kaaviossa 6.

Summamuuttujan johtaminen ja työkokemus jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,005<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan työkokemuksen ja johtamisen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p=0,123>0,05$ ). Johtaminen koettiin parhaimmaksi työkokemuksen ollessa 6-10 vuotta (3,9) ja heikommaksi työkokemuksen ollessa alle vuoden (3,2), työkokemuksen ollessa 1-5 vuotta (3,5) ja yli 10-vuotta (3,3) tulokset olivat keskenään tasaisia, kuten esitetty kaaviossa 6.

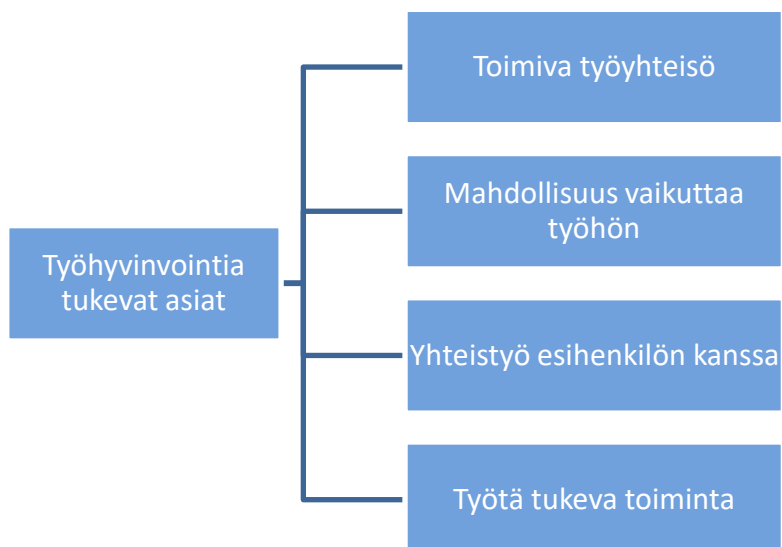
Summamuuttujan psykososiaaliset kuormitustekijät ja työkokemus jakauman normaalisuuden testaaminen tehtiin Shapiro-Wilk testillä ( $p=0,002<0,05$ ), testi hylkäsi jakauman normaalisuuden. Kruskal-Wallis testin mukaan työkokemuksen ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p=0,450>0,05$ ). Psykososiaalisia kuormitustekijöistä koettiin eniten työkokemuksen ollessa 1-5 vuotta (3,7) ja vähiten psykososiaalisia kuormitustekijöitä koettiin työkokemuksen ollessa alle vuoden (3,3) tai 6-10 vuotta (3,3), työkokemuksen ollessa yli 10-vuotta psykososiaalisia kuormitustekijöitä koetaan jonkin verran (3,5), kuten esitetty kaaviossa 6.



Kaavio 6. Työkokemuksen vaikutus mielen hyvinvoinnin osa-alueisiin.

### 5.5 Henkilöstön näkemys työ- ja mielen hyvinvoinnin tukemisesta työpaikalla

Työhyvinvointia tukevia asioita kartoitettiin kyselyssä avoimella kysymyksellä, kysymykseen tuli vastauksia 73 kpl. Aineiston analyysissä henkilöstön näkemykseksi työhyvinvointia tukevista asioista pääkategoriksi muotoutui työhyvinvointia tukevat asiat ja neljä alakategoriaa olivat sisällön analyysin avulla muodostetut; toimiva työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa työhön, yhteistyö esihenkilön kanssa ja työtä tukeva toiminta, kuten esitetty kuviossa 2. Työhyvinvointia tukevia tekijöitä käydään seuraavaksi läpi kategoriittain.



Kuvio 2. Henkilöstön näkemys työhyvinvointia tukevista asioista.

Tutkimuksessa toimiva työyhteisö koettiin laajana käsitteenä, johon kuuluivat hyvät työkaverit, toimiva työyhteisö ja vertaistuki työyhteisöltä sekä hyvä työilmapiiri. Toimivaan työyhteisöön kuuluivat myös avoin kannustava vuorovaikutus ja yhteistyö, toisten huomioiminen, positiivisen palautteen antaminen ja avun saamisesta tarvittaessa. Lisäksi se nähtiin toiminnan arvioimisena ja asiallisena tiedottamisena ja viestintänä.

*Hyvät työkaverit, joilta saan tukea sekä mahdollisuus vaikuttaa jonkin verran omaan työhön.*

*Avoin ja rehellinen vuorovaikutus työyhteisön kanssa.*

Mahdollisuus vaikuttaa työhön nähtiin sisällöltään mielekkään työn tekemisenä, vaikutusmahdollisuuksina omaan työhön ja mahdollisuutena tehdä koulutusta vastaavaa työtä sekä koulutus ja kehitysmahdollisuudet. Arvostus työtä kohtaan koettiin tärkeäksi, lisäksi henkilökohtaisen elämän huomioiminen työpaikalla ja onnistumisen kokemukset työssä.

Mahdollisuus vaikuttaa työhön piti sisällään myös työajan, johon kuului-  
vat; työn kuormitus, työn jatkuvuus ja tauotus, etätöiden mahdollisuus ja  
työn joustavuus.

*Työnkuvaa vastaavat työtehtävät (eli saa tai annetaan tehdä niitä  
työtehtäviä, joita varten on palkattu) työpaikan ilmapiiri, kuul-  
lukuksi tuleminen ja vaikuttamisen mahdollisuus (lähinnä omaan  
työkuvaan liittyvissä asioissa).*

*Kouluttautumisen ja oman työn kehittämismahdollisuudet, moti-  
vaatiota lisäisi myös huomattavasti, jos olisi mahdollisuus edetä  
työuralla.*

Yhteistyö esihenkilön kanssa alakategoriassa, esihenkilön vaikutus mää-  
riteltiin työhyvinvointia tukevaksi, kun hän on ymmärtäväinen, kuunte-  
lee ja tukee työntekijöitä tasapuolisesti.

*Kaikkia tasapuolisesti kohteleva esihenkilö.*

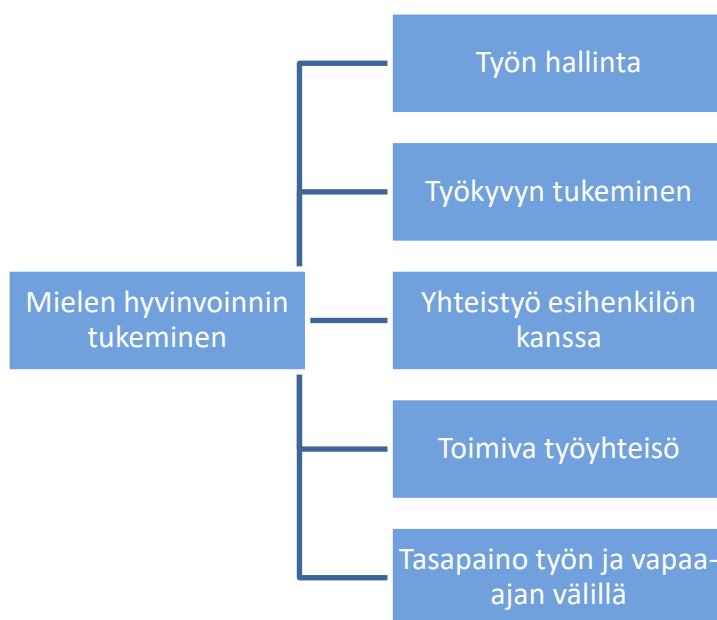
Työtä tukeva toiminta koettiin työergonomian huomioimisena ja asian-  
mukaisina työtiloina, hyvä työterveys ja tyhy-toiminta nähtiin myös tär-  
keiksi työtä tukeviksi asioiksi. Työtä tuki työntekijöiden kokemana myös  
palautuminen työstä, joka koostui työn ulkopuolella tapahtuvasta toi-  
minnasta; riittävästä levosta, ravinnosta ja liikunnasta sekä mielek-  
käästä vapaa-ajan toiminnasta ja harrastuksista.

*Asianmukaiset tilat ja välineet tehdä työtä. Työkavereiden ja esi-  
miehen huomioiminen. Jotain mukavaa, arjesta irrottavaa välillä  
työporukan kesken.*

*Työyhteisö, mielekäs vapaa-ajan toiminta, riittävä lepo.*

*Perhe, ystävät ja harrastukset, omat arvoni.*

Työntekijöiden mielen hyvinvoinnin tukemista kartoitettiin kyselyn toisella avoimella kysymyksellä, kysymykseen tuli vastauksia 50 kpl. Aineiston analyysissä henkilöstön näkemykseksi mielen hyvinvointia tukevista asioista pääkategoriaksi muodotui mielen hyvinvoinnin tukeminen ja viisi alakategoriaa olivat sisällön analyysin avulla muodostetut; työn hallinta, työkyvyn tukeminen, yhteistyö esihenkilön kanssa, toimiva työyhteisö ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, kuten esitetty kuviossa 3. Mielen hyvinvointia tukevia tekijöitä käydään seuraavaksi läpi kategoriaittain.



Kuvio 3. Henkilöstön näkemys mielen hyvinvointia tukevista asioista.

Työn hallintaan koettiin vaikuttavan sopiva työn määrä ja tarvittaessa työmäärään puuttuminen sekä selkeä työn kuva, niin että työ olot säilyvät kokonaisuutena tasapainoisina. Lisäksi lomautusten negatiivinen vaikutus työhön tuotiin esille ja riittävän henkilöstön saaminen koettiin tärkeäksi, vaikka olisi lomautuksia.

*Hoitamalla työolot siihen kuntoon, ettei olisi jatkuva kiire, riittämättömyyden tunne ja arvostiriita työssä.*

*Kaikkien työnkuvien selkiyttämällä ja avoimella keskustelulla.*

Työkyvyn tukemisessa tyhy toiminnan kehittäminen nousi selkeänä erillisenä osiona vastauksissa esille, koettiin että tällä hetkellä tyhy toiminta ei ole työntekijöille tasapuolisesti mahdollista ja että se on keskittynyt vain kaupungin sisälle. Liikuntaetujen käyttöön ottaminen ja toiminnan päivittäminen nähtiin tärkeänä, jolloin edun käyttömahdollisuudet laajenisivat toteutettavaksi muissa kaupungeissa. Työkykyä tukevaksi koettiin myös toimiva työterveys ja mahdollisuus saada sieltä oikea-aikaista palvelua.

*TYHY-edut ovat käytännössä kaikki X tapahtuvia ja muualla töistä kulkevana koen, etten hyödy niistä mitenkään, koska ei tule erikseen lähdettyä illalla ajamaan X esim. jumppaan. Toivon, että tyhy-edut muuttuisivat nykyaikaisiksi ja kaikkien käytettäviksi esim. e-passiksi. Näin tuettaisiin oikeasti koko henkilöstön hyvinvointia.*

Yhteistyössä esihenkilön kanssa esihenkilöltä haluttiin tukea sekä tulla kuulluksi ja kohdatuksi. Esihenkilön ymmärrys työhön ja sen tapahtumiin koettiin tärkeäksi mielen hyvinvointia tukevaksi tekijäksi, lisäksi esihenkilön kanssa toivottiin kehityskeskustelun järjestämistä, samoin toive työnohjauksen järjestämisestä työtä tukemaan tuotiin esille. Muutosten keskellä asioista tiedottaminen oikea-aikaisesti, koettiin tärkeäksi, niin että henkilökunta olisi perillä työyhteisöä ja organisaatio koskevissa asioissa.

*Esihenkilöiden pitäisi enemmän tukea henkilökuntaa ja ottaa epäkohdat tosissaan.*

*Avoimuus ja riittävä tiedon saanti koko kaupungin työyhteisön kesken.*

Toimiva työyhteisö alakategoriassa avun saaminen ja kollegiaalinen tuki nähtiin tärkeänä mielen hyvinvointia tukevana asiana sekä, yleinen positiivinen ilmapiiri työyhteisössä ja toisten huomioiminen.

*Myös kannustava palaute ja arvostava ilmapiiri ovat todella tärkeitä asioita, joiden koen tukevan minua.*

*Toiveita ja ajatuksia kuunnellaan/kuullaan, erilaisuus hyväksytään, apua on saatavilla.*

Työn ja vapaa-ajan tasapaino, alakategoriassa esille nousi, että työ tehdään työaikana ja vapaa-aikaa on riittävästi, että silloin levätään, huolehditään ravitsemuksesta ja saadaan harrastaa liikunnallisia tai muita mieleisiä aktiviteettejä. Esille nousi myös työyhteisön yhteinen tekeminen työn ulkopuolella.

*Nukkumalla riittävästi, syömällä säännöllisesti ja liikkumalla.*

*Työn ja vapaa-ajan tulee olla tasapainossa ja työasioita ei pitäisi viedä kotiin.*

## 6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tutkimuksessa tilastollisesti merkitsevät erot ilmenivät työyksiköiden välillä koetuissa asioissa, tuloksista nousi selvästi esille ne työyksiköt, missä asiat koettiin heikommiksi, nämä olivat varhaiskasvatus ja tekniset palvelut. Varhaiskasvatuksen osuutta tukee myös Hjelt (2023, s. 68), joka nostaa naisvaltaisten alojen työn aseman ja ehdot yhteiskunnallisella tasolla pohdittavaksi, näistä merkittävimpanä työn palkkauksen. Tässä tutkimuksessa muissa työyksiköissä ei ollut yhtenäisiä keskenään tilastollisesti merkitseviä eroja, erot olivat yksittäisiä ja kokonaisuudessa ne olivat aika tasavertaisia kyselyn tulosten perusteella. Tuloksia käsitellään seuraavaksi mielen hyvinvointia mittaavien osa-alueittain, jotka ovat työtyytyväisyys, työkyky, johtaminen ja psykososiaaliset kuormitustekijät.

Työtyytyväisyydessä löydettiin eroja työyksiköiden välillä. Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyys muodostui työssä viihtymisestä, tyytyväisyydestä työilmapiiriin sekä työtä tukevasta vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. Työyksiköiden välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevät erot työtyytyväisyyden kokemuksessa ilmenivät varhaiskasvatuksessa verrattuna kolmeen muuhun työyksikköön, jotka olivat sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut, perusopetus ja lukio sekä hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut. Tämä vahvistaa käsitystä, että kokemus työtyytyväisyydestä oli varhaiskasvatuksessa selvästi heikompi kuin muissa työyksiköissä. Toisaalta julkisten alojen tutkimus tuo esille laajemmassa mittakaavassa varhaiskasvatuksessa koettuja positiivisia kokemuksia erityisesti työyhteisöstä ja sen ilmapiiristä (Pekkariinen ja muut, 2024, s. 55). Vuorovaikutukseen liittyvien asioiden kokemusta tukee Horilan (2018, s. 61) näkemys vuorovaikutuksen moninaisuudesta ja siihen liittyvistä tulkinnallisista asioista, mitkä voivat vaikuttaa asioiden kokemiseen. Teknisissä palveluissa työtyytyväisyys koettiin keskiarvoa paremmaksi, työssä viihdyttiin ja työilmapiiri oli hyvä sekä työpaikan vuorovaikutuksen koettiin tukevan työn tekemistä. Työtyytyväisyyden kokonaiskuvassa ja työyksiköiden välillä tehdyssä vertailussa

työtyytyväisyyden positiivisimmat kokemukset näyttivät sijoittuvan sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso ja kirjastopalveluihin, mitä tukee myös tuore Kevan julkisen alojen työhyvinvointitutkimus (Pekkarinen ja muut, 2025, s. 14). Hallintokeskus, elinkeinotoimi, työllisyyspalveluissa työtyytyväisyys koettiin myös melko hyväksi, perusopetuksen ja lukion työtyytyväisyys oli toiseksi korkein kaikkia työyksiköjä verratessa ja sama nähtiin myös työtyytyväisyyden kokonaiskuvassa ja työyksiköiden välillä tehdyssä vertailussa missä perusopetus ja lukion kokemukset olivat positiivisempia.

Työkyvyn kokemukset vaihtelivat ja eroja työyksiköiden välillä löydettiin. Tässä tutkimuksessa työkyky muodostui tyytyväisyydestä työtehtäviin, työtehtävien kehittämisen ja niiden määrän vaikutusmahdollisuuksista, tasapainosta työn vaatimusten ja osaamisen kesken, työterveyshuollolta saadusta tuesta ja tyhy toiminnasta. Työyksiköiden välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevät erot työkyvyn kokemuksessa ilmenivät varhaiskasvatuksessa verrattuna kolmeen muuhun työyksikköön, jotka olivat perusopetus ja lukio, sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso ja kirjastopalvelut sekä hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut. Varhaiskasvatuksessa työkyky koettiin selvästi muita työyksiköjä heikommaksi, tämä käy ilmi myös Kevan julkisten alojen työhyvinvointitutkimuksesta, missä muutoksien ja haasteiden kohtaamiseen tarvittavat voimavarat koettiin varhaiskasvatuksessa keskiarvoa heikommaksi (Pekkarinen ja muut, 2025, s. 15). Kokemusta tukee myös Työn Suomi- raportti (Väänänen ja muut, 2024, s. 38), mistä ilmenee, että työssäkäyvistä jopa 46% arvioi, että työpaikalla oli liian vähän työntekijöitä suhteessa työtehtäviin, kuntasektorilla naisten arvio tilanteesta oli 66%. Koetaan, että työtä oli liikaa ja työvoimapula näkyi työarjessa. Kuntasektorilla korostui kokemus, siitä ettei henkilökuntaa ollut riittävästi suhteessa työtehtäviin, kun jopa 63% vastaajista koki näin. Lisäksi 42% koki, että heillä oli liian monta eri työtehtävää samanaikaisesti ja työn päällekkäisyys aiheutti kuormitusta etenkin naisilla. (Väänänen ja muut, 2024, s. 39.) Kiristynyt työskenteilytahti nähtiin useissa yhteyksissä haitallisena (Mauno ja muut, 2022, s.

44) ja päällekkäiset työtehtävät olivat myös yhteydessä työn imun heikkenemiseen ja työhön liittyvät jatkuvat parantamistavoitteet vaikuttamassa myös motivaatioon ja työhyvinvointiin (Mauno ja muut, 2022, s. 48–49). Ammattia vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksissa muun muassa rajalliset etenemismahdollisuudet uralla vaikuttivat päätökseen siirtyä eri alalle, palkkaus oli toinen merkittävä asia päätöksen takana, koska osa koki sen liittyvän arvostuksen puutteeseen. Nämä kokemukset korostuivat etenkin alalla 5-10 vuotta työskennelleissä. (Sirvio ja muut, 2023, s. 94.) Nämä tulokset tukevat varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia muita työyksiköjä heikommasta työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Teknisissä palveluissa työkyky koettiin toiseksi heikommaksi ja tilastollisesti merkitseviä eroja ilmeni työkyvyn kokemuksessa verrattuna kahteen muuhun työyksikköön, jotka olivat sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalvelut sekä perusopetus ja lukio. Aikuisväestön hyvinvointitutkimuksesta ilmeni, että joka viides työikäisistä koki olevansa täysin tai osittain työkyvytön. Konkreettiset toimet, joita kunta voi tehdä asian hyväksi, ovat muun muassa työkykyä ylläpitävät ja palautumista auttavat palvelut, kuten esimerkiksi liikunta ja harrastusmahdollisuuksien tarjoaminen sekä toimiva työterveyshuolto (Sarttila ja muut, 2024, s. 2), mihin myös kaupungin tarjoama tyhy-toiminta tähtää. Myönteisiä vaikutuksista työkykyyn ja sitä kautta mielenterveyteen löytyi myös terveellisten elintapojen edistämisestä työpaikoilla (Ervasti ja muut, 2022, s. 99). Työkyvyn kokonaiskuvassa ja työyksiköiden välillä tehdyssä vertailussa sivistys-, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalveluissa, hallintokeskus, elinekeinotoimi ja työllisyyspalveluissa sekä perusopetus ja lukiossa työkyky koettiin keskiarvoa paremmaksi.

Johtaminen vaikutti työhyvinvointiin ja eroja työyksiköiden välisistä kokemuksista löydettiin. Tässä tutkimuksessa johtaminen muodostui tyytyväisyydestä esihenkilön toimintaan, esihenkilöltä saatuun palautteeseen, kehityskeskustelun käymiseen ja sen hyödyn

arvioimiseen. Työyksikköjen välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevät erot johtamisen kokemuksessa ilmenivät teknisissä palveluissa ja varhaiskasvatuksessa verrattuna yhteen muuhun työyksikköön, joka oli hallitokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut. Varhaiskasvatuksen johtamisen kokemukseen peilaten, Nurhonen ja muut (2022, s. 11–12) tuovat esille, että johtajilla havaittiin olevan ajanhallintaan ja työhön liittyviä stressitekijöitä ja näiden stressitekijöiden määrän olevan sidoksissa työntekijämäärään, lisäksi johtajan kokemuksella ja raportoidulla positiivisella ilmapiirillä oli myös vaikutusta koettuihin stressitekijöihin. Työhyvinvointia tukeva johtaja kuvattiin kuuntelevana, välittävänä ja läsnäolevana. Mahdollisuus tukeutua johtajaan jos työelämässä oli tukea vaativia tilanteita, sekä henkilökohtaisen elämän huomioiminen nähtiin työssä jaksamista tukevana asiana, mikä mahdollistui kun johtajan kanssa oli toimiva keskusteluyhteys. Johtajan kuvattiin myös olevan työntekijöiden ja asiakkaiden hyvinvoinnin puolella, kun esimerkiksi taloudelliset seikat kirsityvät ja asettavat paineita toiminnalle. (Ahola & Valkonen, 2024, s. 117-118.) Tutkimustulokset tukevat varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemusta johtajuudesta ja tuovat myös esille sen kehitysmahdollisuudet.

Tekniset palvelut olivat toinen työyksikkö missä ilmeni tilastollisesti merkitseviä eroja johtamisen kokemuksessa työyksikköjen välisessä vertailussa. Johtaminen kokonaiskuvassa ja työyksikköjen keskinäisen vertailun perusteella johtaminen koettiin sivistys, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalveluissa sekä perusopetus ja lukiossa hieman keskiarvoa paremmaksi ja hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalveluissa huomattavasti keskiarvoa paremmaksi. Selander & Toivonen (2024, s. 49) tuovat esille, että suuri osa kokee saavansa tarvittaessa tukea esihenkilöltä, mikä tukee johtamisen kokemuksia erityisesti niiden yksiköiden osalta, missä johtaminen koettiin keskiarvoa paremmaksi. Tuore julkisten alojen työhyvinvointitutkimus tuo myös esille kunta-alalta positiivisen kehityksen tyytyväisyydessä esihenkilön toimintaan (Pekkari-nen ja muut, 2025, s. 27), mikä tukee sivistys, vapaa-aika-, nuoriso- ja

kirjastopalveluiden, perusopetus ja lukion sekä hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalveluiden kokemusta johtamisesta.

Psykososiaalisissa kuormitustekijöissä löytyi eroja työyksiköiden välillä. Tässä tutkimuksessa psykososiaaliset kuormitustekijät muodostuivat työn henkisestä kuormituksesta, työn aiheuttamasta stressistä sekä työstä palautumisen vaikeudesta. Eniten psykososiaalisia kuormitustekijöitä kokivat varhaiskasvatuksen työntekijät ja ne ilmenivät verrattuna kahteen muuhun työyksikköön, jotka olivat hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut sekä tekniset palvelut. Julkisten alojen työhyvinvointitutkimuksessa vain 47 % varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki palautuvansa työstä (Pekkarinen ja muut, 2025, s. 33) ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden esiintymisen kokemusta tukee myös työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri, jonka mukaan kunta-alalla työ koetaan henkisesti raskaammaksi (71 %) kuin muilla aloilla (64 %) (Manka & Manka, 2023, s. 33). Lisäksi kokemukset työn henkisestä rasittavuudesta ovat nousseet (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 81). Varhaiskasvatuksessa kuormitustekijöiksi luokitellaan työtehtävät, jotka eivät kuulu varsinaisesti lastentarhanopettajien oleellisimpiin työtehtäviin (Paananen & Tammi, 2017, s. 48). Kangas ja muut (2022, s. 85) toteavat, että varhaiskasvatus alan arvostuksen ja vetovoiman vahvistaminen mahdollistuisi opettajien tehtävien selkeyttämisellä ja heidän osaamisen hyödyntämisellä.

Työyksikköjen välisessä vertailussa tilastollisesti merkitsevä ero psykososiaalisissa kuormitustekijöissä ilmeni myös teknisissä palveluissa verrattuna yhteen muuhun työyksikköön, joka oli perusopetus ja lukio, toisaalta työyksikköjen vertailun perusteella teknisissä palveluissa koettiin vähiten psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Psykososiaaliset kuormitustekijät kokonaiskuvassa ja työyksikköjen vertailun perusteella sivistys, vapaa-aika-, nuoriso- ja kirjastopalveluissa koettiin jonkin verran psykososiaalisia kuormitustekijöitä, samoin hallintokeskus, elinkeinotoimi, työllisyyspalveluissa. Perusopetus ja lukiossa koettiin yksiköistä toiseksi

eniten psykososiaalisia kuormitustekijöitä, toisaalta työyksiköjen välisen vertailun perusteella perusopetuksessa ja lukiossa koettiin vähemmän psykososiaalisia kuormitustekijöitä mitä teknisissä palveluissa.

Ikäjakautuksen testaukset osoittivat, että 20–49-vuotiaat vastaajat kokivat enemmän psykososiaalisia kuormitustekijöitä työssään kuin yli 50-vuotiaat. Tätä kokemusta tukee myös Kevan julkisten alojen työhyvinvointitutkimus, joka tuo esille nuorten henkisen työkyvyn heikentymisen (Pekkarinen ja muut, 2025, s. 21) sekä työolobarometrin 2023 tulokset, joissa 55-vuotta täyttäneistä keskimääräistä harvempi koki työnsä henkisesti raskaaksi, kun taas 18–34-vuotiaat kokivat työnsä henkisesti raskaaksi muita useammin (Lyly-Yrjänäinen, 2024, s. 82). Työn fyysisen kuormittavuudella havaittiin yhteys fyysiseen toimintakykyyn alle 40-vuotiailla ja siihen pystyttiin vaikuttamaan esimerkiksi työsuunnittelulla työergonomiaa kehittämällä (Aikomus ja muut, 2021, s. 449, 452). Ikääntyneiden 46–64-vuotiaiden työhyvinvointia tutkinut Erikson (2017, s. 141) tuo esille työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen osalta mieluisan työn auttavan työssä jaksamista ja nostaa myös esille henkilökohtaisten taitojen merkityksen täydentämässä mahdollisesti puutteellista tukea työyhteisössä. Ikä tuo myös positiivista kokemusta työssä koettuihin tunteisiin (Vähäsantanen ja muut, 2024, s. 81), mikä myös tukee tuloksia yli 50-vuotiaiden psykososiaalisten kuormitustekijöiden kokemuksia verrattuna 20–49-vuotiaisiin.

Työkokemuksen pituudella ei sen sijaan ollut vaikutusta mielen hyvinvointia mittaavien osa-alueiden kanssa tehdyssä vertailussa. Työtyytyväisyys, työkyky ja johtaminen koettiin parhaimmaksi työkokemuksen ollessa 6-10 vuotta. Työtyytyväisyys koettiin heikoimmaksi työkokemuksen ollessa 1–5 vuotta, työkyky ja johtaminen koettiin heikommaksi työkokemuksen ollessa alle vuoden. Psykososiaalisia kuormitustekijöistä koettiin eniten työkokemuksen ollessa 1-5 vuotta ja vähiten psykososiaalisia kuormitustekijöitä koettiin työkokemuksen ollessa alle vuoden ja 6–10 vuotta.

Tärkeimmiksi työhyvinvointia tukeviksi asioiksi koettiin toimiva työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa työhön, yhteistyö esihenkilön kanssa ja työtä tukeva toiminta. Kokemuksia esihenkilötyön merkityksestä työhyvinvoinnille tukevat myös Hyytiä-Ilmonen ja muut näkemys (2025, s. 7) ja sen suunnitelmallisuuden merkityksen tuo esille myös Manka ja Manka (2023, s. 114). Työyhteisön toimivuus oli yksi isoimmin esille noussut teema, siihen sisältyivät hyvät työkaverit, toimiva yhteistyö tiimin kanssa, työyhteisön toimivuus ja työyhteisön tuki. Samassa yhteydessä myös työilmapiirin vaikutus korostui, hyvä ja avoin ilmapiiri, mikä mahdollisti myös avoimen kommunikaation ja vuorovaikutuksen kollegoiden kanssa koettiin hyvinvointia tukevaksi. Ilmapiirin kokemukset tukevat myös johtajuuden kokemuksia, minkä tuo myös Ryyänen ja muut esille (2020, s. 258) todetessaan johtajalla olevan suuri vaikutus työilmapiiristä rakentumisesta. Työilmapiiri oli myös yksi Kevan julkisten alojen työhyvinvointitutkimuksessa työntekijöiden esille nostamista työssäjaksamista tukevista tekijöistä (Pekkarinen ja muut, 2025, s. 31). Työntekijällä on myös oma vastuu työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista sen kehittämiseen, on tunnistettava omia voimavaroja esimerkiksi rajoja asettamalla ja tuomalla jaksamistaan koskevat asiat esille, jotta voi saada niihin apua (Larjovuori & Heikkilä-Tammi, 2024, s. 146), mikä on hyvä huomioida työhyvinvoinnin arvioinnissa.

Toinen selkeästi esille noussut teema oli mahdollisuus vaikuttaa työhön, se että saa tehdä koulutusta vastaavaa työtä, työtä mihin on hakenut ja pystyy vaikuttamaan edes hieman työn sisältöön. Vastausten perusteella joustavat puitteet työskennellä, niin että työhön pystyy itsekin vaikuttamaan, tukivat työhyvinvointia. Kuntasektorilla työ koetaankin todella merkitykselliseksi ja jopa 78 % koki, että voi tehdä työssä itsenäisiä päätöksiä (Selander & Toivanen, 2024, s. 49). Työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuus nousi vastauksista esille, toiveena oli mahdollisuus etätöihin, sekä mahdollisuus suunnitella ja kehittää omaa työtään myös kouluttautuen. Etätöiden toteuttaminen vaatii johtamisen näkökanalta onnistuakseen aktiivista otetta ja vastavuoroisuutta työntekijöihin (Väättäinen, 2024, s. 203). Työn sisältö ja arvostus työtä kohtaan, oma

innostus ja onnistumisen kokemukset koetaan myös hyvinvointia tukevana. Tärkeä ja jo työ lainsäädännössäkin (Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT, 2022, §25, 1.mom, 2 mom.) määritelty työn tauotus ja mahdollisuus pitää tauot nousivat myös esille.

Työtä tukeva toiminta nähtiin työpaikalla arjessa huomioituna ergonomiana, mikä mahdollisti työn tekemisen asianmukaisilla välineillä ja ympäristössä. Esille nousi myös toimivan työterveyden merkitys sekä tyhy-toiminnan järjestäminen. Palautuminen työstä riittävän levon ja säännöllisten terveyttä tukevien elintapojen avulla, sekä mielekäs tekeminen vapaa-ajalla koettiin hyvinvointia tukevaksi toiminnaksi. Työn ja vapaa-ajan kokonaisuuden merkitystä tukee myös Solin ja muut (2018, s. 21) ja Rauramo (2020) näkemys ja kuten Marjala (2009, s. 217) toteaa, hyötyvät työhyvinvoinnin edistämisestä sitä edistävät tahot, yksilön kannalta oleellista on, että hän itse tiedostaa ja haluaa edistää hyvinvointiinsa vaikuttavia asioita.

Mielenhyvinvointia tukivat työn hallinta, työkyvyn tukeminen, yhteistyö esihenkilön kanssa, toimiva työyhteisö ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Työn hallinnassa koettiin tärkeäksi mahdollisuus tehdä työtä kiireettä ja tehdä työ työajalla, niin että työmäärä on kohtuullinen sekä tarvittaessa liian suureen työmäärään puuttuminen. Lisäksi tärkeäksi koettiin, että ammattitaitoista henkilökuntaa olisi riittävästi, myös silloin kun joku sairastuu. Nämä huomioiden lomautusten lopettaminen koettiin tärkeäksi, koska ne vaikuttivat työn kuormittavuuteen ja lisäsivät työmäärää. Työhön ja sen suunnitteluun koettiin tarvitsevan enemmän aikaa ja esille nousi myös työkuvienv selkiyttäminen. Työn kuormitukseen liittyviä asioita tuo myös Kunnari (2017, s. 108) esille todetessaan, että iältään 18–44-vuotiaat kokivat työn kuormittavuuden tuovan haasteita nimenomaan kiireen ja työn vaativuuden vuoksi esimerkiksi puutteellisilla sijaisten hankkimisella ja työn hektisyyden aiheuttavan stressiä. 45–64-vuotiaiden kohdalla työn sisältöön liittyvissä asioissa esille nousi muun muassa koulutusta vastaavan työn löytyminen ja huoli työn kuormittavuudesta (Kunnari, 2018, s. 109).

Työkyvyn tukemisessa esille nousi useissa vastauksissa tyhy toiminnan kehittäminen ja päivittäminen vastaamaan kaikkien henkilökunnan saavutettavuutta. Nykyinen toimintamalli koettiin epätasa-arvoiseksi ja kaikkia tasapuolisesti huomioiva liikuntaetu nähtiin mielen hyvinvointia tukevaksi tekijäksi. E-passin tai muun liikuntaedun käyttöön ottaminen nousi vahvasti esille. Kun tiedetään säännöllisen liikkumisen merkitys työkyvylle (UKK-instituutti, 2024) olisi liikuntaetuuun panostaminen ja sen ajantasaiseksi päivittäminen perusteltua. Samaa ajatusta tukee myös Kettunen (2015, s. 50), joka toteaa, että säännöllisellä vapaa-ajan liikkumisella pystytään vaikuttamaan koettuun stressiin ja henkiseen hyvinvointiin positiivisesti ja näin ollen on liikkumiseen kannustaminen ja liikuntaedun tasapuolistaminen tärkeää.

Muita esille nousseita asioita olivat saavutettava työterveyshuolto, se että sinne pääsisi silloin kun on tarve. Työterveyshuollon lääkäripalveluiden saavutettavuus tuodaan myös Terve Suomi raportissa esille; työterveyspalveluiden saatavuus on arvioitu hyväksi, mutta työterveydessä lääkärille pääsyssä on esiintynyt ongelmia, kun taas vastaanotolla käydessä asiakaslähtöisyys on ollut myönteinen asiat (Nissinen & Soini, 2024, s. 88). Mielen hyvinvoinnin tukemisessa merkittäväksi asiaksi nousi myös yhteistyö esihenkilön kanssa, esihenkilöltä saatu tuki ja kiinnostus työtä kohtaan sekä kannustava palaute koettiin tärkeäksi, se että esihenkilö pysähtyi ja kuunteli. Palautteen antaminen kuuluukin esihenkilön vuorovaikutusosaamiseen, toteaa Puusa ja Ala-Kortesmaa, (2019, s. 193). Asiaa tukee myös mielenterveyttä vahvistavat käytänteet, joita työpaikalla voidaan tehdä, näihin käytänteisiin kuuluvat muun muassa oikeudenmukainen johtaminen ja esimiestyö ja työstä saatu arvostus (Työterveyslaitos n.d, b). Esihenkilön reagoiminen asioihin nähtiin tärkeänä, myös ylemmältä taholla. Ajantasainen ja asianmukainen tiedotus ajankohtaisista asioista sekä kokonaisvaltainen avoimuus asioiden suhteen tuli vastauksissa esille. Säännöllisten kehityskeskusteluiden koettiin tukevan yhteistyötä esihenkilön kanssa ja myös työnohjaukselle koettiin olevan tarve, tämän toi ilmi myös Aarnikoivu (2016, s. 13), joka

toteaa kehityskeskusteluiden toimivan työhyvinvointia tukevana tekijänä.

Toimiva työyhteisö nähtiin tärkeänä mielen hyvinvointia tukevana asiana. Työyhteisön positiivinen avoin ilmapiiri, toisten kannustaminen ja huomioiminen koettiin tärkeäksi. Kuulluksi tuleminen ja jokaisen erilaisuuden hyväksyminen nousi myös vastauksissa esille. Saman suuntaisia tuloksia raportoi myös Marjala (2009, s. 190); työhyvinvointi ja muun elämän hyvinvointi nivoutuvat yhteen etenkin elämän kokemuksen lisääntyessä. Työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisena hyvinvointina, eikä se liity pelkästään työssä koettuun hyvinvointiin (Marjala, 2009, s. 189). Mielen hyvinvoinnin kannalta tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä korostui. Vapaa-ajalla mieleiset harrastukset ja tekeminen sekä omasta hyvinvoinnista huolehtiminen; nukkumalla riittävästi, leppämällä ja muun elämän huomioimisella koettiin mielen hyvinvointia tukevaksi. Saman suuntaisia tuloksia raportoi myös Blake et al (2025, s. 18) todeten, että työstä irti pääsemisellä on positiivista vaikutusta mielenterveyteen ja yleiseen tyytyväisyyteen elämässä. Toisaalta työn koetaan vievän liikaa aikaa perheeltä ja muulta elämältä, vaikka työn koetaan myös tuovan energiaa, iloa ja vastapainoa, jotka vaikuttavat muuhunkin elämään (Toivanen, 2024, s. 43–44). Työn ja perheen yhteensovittamisessa esihenkilön ja työkavereiden suhtautumisen koetaan vaikuttavan positiivisesti hyvinvointiin, samoin työn joustavuuden (Eek & Axmon, s. 702–703). Henkilöstön näkemys työn- ja vapaa-ajan välisestä tasapainosta mielen hyvinvointia tukemassa näyttäytyy tutkimusten valossa moniulotteisena kokonaisuutena lisäten toteutuessaan työntekijöiden hyvinvointia.

## **6.1 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista**

Vastaukset tutkimuskysymyksiin annetaan seuraavaksi yhdistäen määrällisen ja laadullisen tutkimuksen tuloksia. Tutkimuskysymyksiin peilat-

tuna tutkimuksen aineistosta nousee esille useita asioita, mitkä vastaavat tutkimuskysymyksiin. Aineistosta pystyy havaitsemaan, että ne asiat mitkä vaikuttavat työntekijöiden mielen hyvinvointiin negatiivisesti, ovat myös niitä, mitkä onnistuessaan tukevat sitä.

Tutkimuskysymykseen siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden mielen hyvinvointiin, voidaan todeta, että ne ovat hyvin samankaltaisia kuin ne tekijät, jotka vaikuttavat vastaajien kokemaan työhyvinvointiin. Tätä tukee myös tieto, että mielen hyvinvointi on positiivista mielenterveyttä ja se on osa työhyvinvointia (THL, 2023b; Varje, 2023). Työhyvinvointiin ja myös mielen hyvinvointiin vaikuttavat toimiva työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa työhön, yhteistyö esihenkilön kanssa ja työtä tukeva toiminta. Lisäksi siihen vaikuttavat tyytyväisyys työhön, se että työnkuva on selkeä, työn jatkuvuus on turvattu, että kokee pystyvänsä työhön ja saa tehdä työtä asianmukaisissa työoloissa. Työssä koettu kiireen tunne sekä puutteelliset henkilöstöresurssit, joihin myös käynnissä olevat lomautukset sivuvaikutuksineen kuuluvat ovat myös merkittävässä osassa mielen hyvinvointiin vaikuttavissa asioissa, kuten asianunteva ja ammattitaitoinen esihenkilökin. Tällä tarkoitetaan, että esihenkilöllä on kiinnostusta tavallista työarkea kohtaan ja se, että hän on kiinnostunut myös työntekijöiden asioista, lisäksi esihenkilöltä saatu palaute ja reagointi esille nousseisiin asioihin koetaan mielen hyvinvointiin vaikuttavana. Työhyvinvointia ja työkykyä tukevan tyhy-toiminnan epätasa-arvoisuus ja toteutus koetaan mielen hyvinvointiin vaikuttavina asioina ja sen päivittämien nähtiin sitä tukevana toimenpiteenä.

Tutkimuskysymykseen, miten henkilöstön mielen hyvinvointia voidaan parantaa/tukea keskeisemmiksi asioiksi nousivat työn hallinta, työkyvyn tukeminen, yhteistyö esihenkilön kanssa, toimiva työyhteisö ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Näistä monet ovat ennaltaehkäiseviä toimia, esimerkiksi tyhy-toiminnan kehittäminen ja siihen panostaminen. Johtamisen näkökannalta mielen hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi nousivat avoin ja ajantasainen yhteistyö esihenkilön kanssa ja se, että

esihenkilö käy yksiköissä, kuuntelee ja kysyy sekä on tavoitettavissa. Kehityskeskusteluiden järjestäminen säännöllisesti ja ajantasainen avoin tiedottaminen ovat myös esihenkilön puolelta mielen hyvinvointia tukevia tekijöitä. Työyhteisön sisällä mielen hyvinvointia tukee positiivinen ja kannustava ilmapiiri sekä toisia arvostava ja asiallinen kohtaaminen. Henkisen kuormituksen hallinnalla voidaan myös vaikuttaa mielen hyvinvoinnin tukemiseen ja sitä kautta työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon

## **6.2 Luotettavuus, eettisyys ja tutkimuksen rajoitukset**

Opinnäytetyön aihe valittiin kaupungin hyvinvointijohtajan ja hyvinvointikoordinaattorin kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta ja sen tarve pohjautui uuden hyvinvointisuunnitelman tekemiseen ja työssä havaittuihin tekijöihin. Mielen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät nousivat keskusteluissa työkäisten osalta voimakkaimmin esille ja niiden ennaltaehkäisy oli ajankohtaista. Hyvinvointijohtajan ja hyvinvointikoordinaattorin kanssa käytiin keskustelua useassa vaiheessa opinnäytetyön tekemisen yhteydessä ja muun muassa kyselylomakkeeseen lisättiin käytännön työn esiin tuomia väittämiä. Keskustelua aiheeseen liittyen käytiin myös kaupungin hallintojohtajan kanssa, joka myös myönsi tutkimussuunnitelman valmistumisen jälkeen tutkimusluvan.

Tutkimussuunnitelman laatimisen yhteydessä laadittiin myös aineistonhallintasuunnitelma, johon kirjattiin, ettei lomakkeella kerätä suoria henkilötietoja, minkä avulla vastaukset olisivat yhdistettävissä vastaajaan. Tutkimus toteutettiin anonyymina ja anonymiteettia korostettiin myös kyselyn saatekirjeessä (Liite 1). Saatekirjeessä kerrottiin myös aineistonhallintasuunnitelman mukaisesti kerätyn aineiston käyttötarkoitus ja se mitä tietoja tutkimuksen tilaaja saa, koska tutkittavilla on oikeus tietää tutkimuksen tarkoitus ja käyttötapa, nämä kuuluvat avoimuuteen, lisäksi tutkijan tulee huolehtia asianmukaisesta tietosuojasta. (Heikkilä, 2014, s. 29.) Tilaajaan saamista tiedoista sovittiin etukäteen

tutkimuslupahakemuksessa ja sen mukaisesti tilaaja sai tulosten yhteenvedon, mitä he voivat hyödyntää uutta hyvinvointisuunnitelmaa laatiessa. Tilaajan kanssa sovittiin myös, ettei kyselyyn osallistuneen kaupungin nimeä mainita valmiissa opinnäytetyössä.

Tulokset esitettiin tilaajalle 18.12.2024 hyte-työryhmän (hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kunnissa) kokouksessa ja samalla ne toimitettiin PDF-tiedostona tilaajalle niiden esitysmuodossa. Tilaaja voi hyödyntää tuloksia jatkossa ja huolehtii myös niiden asianmukaisesta säilyttämisestä. Opinnäytetyötä tehdessä noudatettiin ammattikorkeakoulun tietoturvaohjeita ja aineisto oli vain opinnäytetyön tekijän käytössä prosessin ollessa kesken. Aineisto säilytettiin salasanalla suojatussa Webropol-ohjelmassa.

Tutkimuksen kyselyä varten ei löytynyt valmista validoitua lomaketta, joten kyselylomake muodostettiin hyödyntämällä useita eri lähteitä. Validoidun kysymyslomakkeen puuttuminen voi aiheuttaa tutkimuksen luotettavuuteen puutteita, koska tutkimuksella on erilaisia sen laatua varmistavia vaatimuksia. Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa, että tutkimuksen mittaamisen tulee keskittyä siihen mitä asioita on tarkoitus selvittää. (Heikkilä, 2014, s. 27.) Kyselylomaketta muodostettaessa perehdyttiin mielenhyvinvointia eli positiivista mielenterveyttä mittaavaan WEMWBS-mittariin (Tamminen, 2022; Appelqvist-Schmidlechner, 2016, s. 1762-1763) ja työuupumuksen itsearviointikyselyyn Burnout Assessment -tool eli BAT 4-mittaristoon (Hakanen ja muut, 2022), lisäksi perehdyttiin kaupungin työhyvinvointikyselyyn ja Tampereen yliopiston (n.d) tekemään työhyvinvoinnin kyselyn suunnitteluohjeeseen.

Kyselylomakkeen (Liite 2) väittämien luotettavuus tarkistettiin analyysivaiheessa ja osa väittämistä poistettiin tässä vaiheessa, koska niiden mukana ollessa ei mittarin luotettavuus säilynyt. Väittämien luotettavuuden arviointi tehtiin uusia summamuuttujia muodostettaessa ja se

mitattiin Cronbachin alphalla. Työhyvinvointia mittaavasta summamuuttujasta poistettiin väittämät; koen työssäni fyysistä kuormitusta ja henkilökohtaisessa elämässäni on kuormittavia asioita, jotka vaikuttavat myös työssä jaksamiseen, että siitä saatiin sisäisesti johdonmukainen (0,846). Työkykyä mittaava summamuuttuja muodostettiin kaikista työkykyä mittaavista väittämistä ja se oli sisäisesti johdonmukainen (0,7324). Summamuuttuja johtaminen muodostettiin kaikista johtamista mittaavista väittämistä ja se oli sisäisesti johdonmukainen (0,7745). Psykososiaalisia kuormitustekijöitä mittaavista väittämistä poistettiin summamuuttujaa muodostaessa väittämät; työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa ja työaika riittää työtehtävieni suorittamiseen, jolloin se oli sisäisesti johdonmukainen (0,8051). Jos käytössä olisi ollut valmis validoitu kyselylomake, olisi kaikki kyselyssä mukana olleet väittämät saatu mukaan tutkimukseen, nyt väittämiä jouduttiin karsimaan analysointivaiheessa.

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, mihin vaikuttaa negatiivisesti muun muassa tutkimuksen kato eli vastaamatta jättäneiden määrä. Tutkimuksen tulosta ei voida yleistää koko organisaatiota koskeväksi, koska kyselyyn vastasi noin 30 % työntekijöistä. Vastaajien määrä myös vaihteli työyksiköittäin, mikä saattaa vaikuttaa työyksikköjä koskeviin tuloksiin ja on yksi tutkimuksen rajoituksista. Vastausprosentin pienuudesta huolimatta, tutkimus antaa suuntaa antavan tuloksen työntekijöiden kokemuksesta mielen hyvinvointia kartoittaviin tekijöihin. Tuloksia voi tilaajataho peilata myös omaan työhyvinvointikyselyn tuloksiin, ovatko ne linjassa sen kanssa. Objektiivisuutta eli puolueettomuutta on tutkijan huolellinen tulosten läpikäyminen niin, ettei tutkimuksen tulos riipu tutkijasta. (Heikkilä, 2014, s. 28–29.) Tutkimuksen tulokset on käyty useaan kertaan läpi ja tulokset pohjautuvat aineiston analyysin antamiin tuloksiin ja havaintoihin.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulokset tukevat aiempaa tutkimusta, missä mielen hyvinvointi nähdään osana työhyvinvointia ja se toimii työntekijän voimavarana. Voidaan todeta, että työntekijän mielen hyvinvointi ei ole yksittäinen mitattavissa oleva asia, vaan se koostuu useasta osa-alueesta, joihin vaikuttavat muun muassa kokemus työn ja henkilökohtaisen elämän hallinnasta. Tasapainoinen mielen hyvinvointi vaatiikin kokemusta toisiaan tukevien osa-alueiden hallinnasta.

Tuloksissa tilastollisesti merkitsevimmät erot löydettiin työyksiköiden väliltä ja sieltä nousi selvästi esille ne työyksiköt, missä mielen hyvinvointia kartoittavat asiat koettiin heikommiksi. Yksiköt olivat varhaiskasvatus, jonka kokemuksia vahva tutkimusnäyttökin tukee ja tekniset palvelut. Muissa työyksiköissä ei ollut yhtenäisiä tilastollisesti merkitseviä eroja. Varhaiskasvatuksessa, missä tilastollisesti merkitseviä eroja oli kaikissa mielen hyvinvointia mittaavien osa-alueiden kanssa tehdyissä vertailuissa, kyselyn vastausprosentti oli 17 % ja teknisissä palveluissa 9,6 %. Vastausprosenttien pienuus laittaa pohtimaan, onko vastaajiksi valikoituneet ne, jotka kokevat työssään eniten kyseisiä kuormitustekijöitä vai edustaako vastausten tulokset koko joukkoa ja näin ollen, mikäli vastausprosentti olisi ollut isompi, olisi tulokset olleet vieläkin merkitsevämpiä? Joka tapauksessa tulokset antavat suuntaa työyksiköiden kokemuksista mielen hyvinvoinnin eri osa-alueiden kanssa tehdyssä vertailussa ja kertovat, että tarvetta muutoksille on.

Tutkimuksessa nuoremmilla vastaajilla havaittiin olevan enemmän psykososiaalisten kuormitustekijöiden kokemuksia, kun taas työkokemuksen pituudella ei ollut vaikutusta mielen hyvinvoinnin osa-alueisiin. Molemmista avoimista kysymyksistä nousi selkeästi esille samankaltaisia asioita, mitkä vaikuttavat mielen hyvinvointiin ja mitkä onnistuessaan tukevat mielen hyvinvointia. Näitä asioita olivat, asianmukaiset työolot,

työn tukeminen, työyhteisön toimivuus, ammattitaitoinen esihenkilö sekä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä.

Tutkimustulosten esittämisen yhteydessä esitin tilaajalle kaksi kysymystä pohdittavaksi; kuulostavatko tulokset yhteneväisiltä käytännön kokemusten ja aiempien tulosten pohjalta ja mitä työyksiköissä tehdään eri tavalla, että tähän tulokseen päädytään? Jatkotutkimuksena voisi työhyvinvointiin ja mielen hyvinvointiin liittyvän kyselyn tehdä keskittyen organisaation eri työyksiköihin, koska niiden väliltä nousivat esille tilastollisesti merkitsevät erot ja esimerkiksi johtamista voisi tutkia tarkemmin yksiköittäin. Toinen näkökulma jatkotutkimukseen voisi olla yksiköiden vahvuuksien löytämien. Jatkotutkimukseen voisi laittaa taustatietoihin myös sukupuolen ja vertailla sen antamia tietoja, koska naisvaltaisilta aloilta löytyy runsaasti aiempia tutkimuksia aiheeseen liittyen. Tilaajaorganisaatiolle myös jatkokehittämissideana mietittäväksi, miten henkilöstö saadaan vastaamaan kyselyihin aktiivisemmin? Voisiko esihenkilö yksiköittäin olla aktiivisesti kannustamassa vastaamiseen, varataanko vastaamisen työaika, jolloin siihen vastaaminen on kaikille mahdollista. Vastausprosentin kasvaessa, saadaan tuloksista kattavampia ja luotettavuudeltaan parempia.

Kaupunkiorganisaatiolle tehdyssä mielen hyvinvointia kartoittavan tutkimuksen perusteella voidaan todeta, ettei mielen hyvinvoinnin eri osat alueet toteudu tasaisesti työyksiköiden välillä. Työyksiköiden välillä on suuria eroja asioiden kokemisessa, mikä voi lisätä epätasa-arvon kokemuksia organisaatiossa ja vähentää joidenkin työyksiköiden vetovoimaa. Kokemukset työn kuormituksesta ja vaikutusmahdollisuuksista jakautuvat epätasaisesti ja kokemukset johtajuudesta sekä esihenkilön työskentelystä vaihtelevat yksiköittäin.

Tutkimuksen tulokset antavat arvokasta tietoa työntekijöiden näkemyksistä mielen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Hyödyntämällä työyk-

siköiden vahvuuksia ja tukemalla työyksiköitä niiden haasteissa, voidaan vahvistaa työyksiköiden välistä tasa-arvoa ja lisätä työtyytyväisyyttä, sekä edistää ja tukea työntekijöiden mielen hyvinvointia. Tutkimustuloksia hyödyntämällä on myös mahdollista kehittää koko organisaation toimintatapoja ja lisätä sen vetovoimaa.

## LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. (2016). *Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu* (3. uudistettu painos). Kauppakamari.
- Ahola, R. & Valkonen, S. (2024). *Professional well-being and retention in changing early childhood work*. *Journal of Early Childhood Education Research*, 13, (3), 105–140.  
<https://doi.org/10.58955/jecer.146503>
- Aikomus, L., Lehtinen-Jacks, S., Nordquist, H., Pietiläinen, O., Mänty, M., Kouvonen, A., Rahkonen, O. & Lallukka, T. (2021). *Työn fyysisen kuormittavuuden yhteys fyysiseen toimintakykyyn alle 40-vuotiailla kunta-alan työntekijöillä*. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 58 (4), 445–456. <https://doi.org/10.23990/sa.90986>
- Appelqvist-Schmidlechner, K., Tuisku, K., Tamminen, N., Nordling, E. & Solin, P. (2016). *Mitä on positiivinen mielenterveys ja kuinka sitä mitataan?* *Suomen lääkärilehti*, 71 (24), 1759–1764.  
<http://hdl.handle.net/10138/230006>
- Arene. (2023). *Aineistonhallintasuunnitelman ohjeet*. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Ry. [https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2023/Aineistonhallintasuunnitelman%20ohjeet%28ONT%29\\_V2.pdf? t=1693220410](https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2023/Aineistonhallintasuunnitelman%20ohjeet%28ONT%29_V2.pdf? t=1693220410)
- Arene. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Ry.  
<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>
- Blake, H., Hassard, J., Thomson, J., Hoong Choo, W., Dulal-Arthur, T., Karanika-Murray, M., Delic, L., Picford, R. & Rudkin, L. (2025). *Psychological detachment from work predicts mental wellbeing*

- of working-age adults: Findings from the 'Wellbeing of the Workforce'(WoW) prospective longitudinal cohort study.* PloS ONE, 20 (1), 1-24. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312673>
- ChatGPT. (n.d). <https://chatgpt.com/>
- Eek, F. & Axmon, A. (2013). *Attitude and flexibility are the most important work place factors for working parents' mental wellbeing, stress and work engagement.* Scandinavian Journal of Public Health, 41 (7), 692–705. <https://doi.org/10.1177/1403494813491167>
- Elo, S, Kajula, O, Tohmola, A. & Kääriäinen, M. (2022). *Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen.* Hoitotiede 2022: 34 (4), 215–225. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202402061597>
- Erikson, T. (2017). *Ikääntyvät ja työhyvinvointi. 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia.* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7096-3>
- Ervasti, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J, Varje, P. & Väänänen, A. (2022). *Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky ja kustannusvaikutuksista.* Valtio-neuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2022:7. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-131-5>
- Finto. (n.d.). *YSO - Yleinen suomalainen ontologia.* Noudettu 9.3.2025 osoitteesta <https://finto.fi/yso/fi/>
- Hakamäki, P., Koivula, R., Lounamaa, A., Nieminen, V., Rautiainen, A., Saarelainen, T., Salenius, M. & Tuulari, S. (2022). *Kunta hyvinvoinnin edistäjänä – Hyvinvoinnin moniulotteisuus lainsäädännössä ja kunta-asiakirjoissa.* Focus Localis, 50 (3), 26–45. <https://journal.fi/focuslocalis/article/view/119632>
- Hakanen, J., Kaltiainen, J. & Työterveyslaitos. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assesment Tool (BAT)- menetelmällä.* <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>
- Hakanen, J. (2018). *Työn imu.* Tammerprint Oy. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>

- Hedman, L., Ikonen, J., Leemann, L., Koskela, T., Martelin, T., Solin, P., Tamminen, N. & Parikka, S. (2021). *Osallisuuden kokemus ja positiivinen mielenterveys työmarkkina-aseman ja kotitalouden rakenteen mukaan: FinSote 2019 -tutkimuksen tuloksia*.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-624-4>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus* (9. uudistettu painos). Edita.
- Heikkilä, T. (2005). *Tilastollinen tutkimus* (5–6. painos). Edita.
- Hjelt, H. (2023). *Työnä varhaiskasvatus. Ammattilaisten puhetta suomalaisesta varhaiskasvatuksesta*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3137-5>
- Horila, T. (2018). *Vuorovaikutusosaamisen yhteisyys työelämän tiimeissä*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7452-7>
- Hyytiä-Immonen, H., Poutiainen, E., Lassfolk, M., Lamminpää, A., Kaukiainen, A. & Kiilunen, K-L. (2025). *Työkyvyn haasteiden varhainen tunnistaminen. TOIMIA-suositus ID S003/30.1.2025*.  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202501164025>
- Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Turunen, J., Oja-järvi, A., Vanttola, P., Puttonen, S., Hakola, T., Oksanen, T. & Kivimäki, M. 2019. *Työaikojen muutosten ja kehittämisen interventioiden vaikutukset työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työhön osallistumiseen. TUTKIMUSHANKKEEN N:O 114317 LOPPURAPORTTI TYÖSUOJELURAHASTOLLE*.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618368>
- Jyväskylän yliopisto. (2021). *Määrällinen analyysi*. Noudettu 21.5.2024 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. "Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä" – Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & aika*, 16 (2), 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>

- Kela. (2024). *Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100000 suomalaista pitkälle sairauspoissaololle vuonna 2023*. Noudettu 5.2.2025 osoitteesta <https://www.kela.fi/ajankohtaista/mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023>
- Keller, S. (2020). *What does mental health have to do with well-being?* *Bioethics*, 34 (3), 228–234. <https://doi.org/10.1111/bioe.12702>
- Kettunen, O. (2015). *Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: associations with stress, mental resources, overweight and workability*. [Väitöskirja, Turun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6031-6>
- Keva. (2024). *Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi*. Noudettu 17.11.2024 osoitteesta <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/heikentynyt-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>
- Keva. (n.d). *Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus 2018–2022*. Noudettu 31.1.2025 osoitteesta <https://kevatutkii.keva.fi>
- Kinnunen., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016). *Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa*. *Työelämän tutkimus*, 14 (3), 209–222. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86993/45894>
- Koskinen, J. (2022). *Tilanneäly: Työelämätaitojen perusta*. Ajantieto Oy.
- Kunnari, M. (2017). *Aikuisväestön hyvinvointiin liittyvät huolet ja hyvinvoinnin heikentäjät*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789526215723>
- Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT. (2022). *KVTES 2022-2025*. [KVTES 2022–2025, voimassa 1.5.2022 lukien | Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT](https://www.kuntaliiton.fi/tyoelama/tyoelamantutkimus/kvtes-2022-2025-voimassa-1-5-2022-lukien)
- KvantiMOTV. (2009). *Summamuuuttuja*. Noudettu 26.11.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/summamuuttujat/summamuuttuja.html>

- Laine, P. (2015). *Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi*. *Aikuiskasvatus*, 35 (1), 30–46.  
<https://doi.org/10.33336/aik.94120>
- Lappi, T. (2022). *Eroon työuupumuksesta: Jaksamisen johtaminen työpaikoilla*. Alma Talent.
- Larjovuori, R-L. & Heikkilä-Tammi, K. (2024). *Työhyvinvoinnin rakentuminen ja edistäminen itseohjautuvassa organisaatiossa*. *Työelämän tutkimus*, 22 (2), 136–168.  
<https://doi.org/10.37455/tt.131483>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K. & Pihlajamaa, J. (2022). *Jatkuva työssä oppiminen -lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia*. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 22–55). Jyväskylän yliopisto.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Leppäkumpu, J. (2024). *Vuorovaikutuksessa rakentuva työn ja muun elämän rajan hallinta*. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto].  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-86-0368-9>
- Li, J., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2023). *Nuorten aikuisten työhyvinvoinnin ja mielenterveyden kehitys 2021–2022*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/5905>
- Liedes, E., Ruotsalainen, H. & Kääriäinen, M. (2019). *Työuupuneen asiakkaan itsehoidon tukeminen työterveyshuollossa*. *Hoitotiede*, 31 (2), 111–122. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128444/77567>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2024). *Työolobarometri 2023*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työelämä (2024:16).  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9>
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2023). *Työolobarometri 2022*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työelämä. (2023:13).  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>
- Lääkärikirja Duodecim. (2022) *Työuupumus (burnout)*. Noudettu 6.3.2024 osoitteesta <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>

- Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3. uudistettu painos). Alma Talent.
- Marjala, P. (2009). *Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789514290244>
- Markkula, M. (2021). *Johtaminen, tehokkuus ja työelämän laatu. Organisaatioiden toiminnan kulmakivet*. [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-353-0>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Feldt, T. & Herttalampi, M. (2022). *Lisääkö työn intensiivistyminen työn imua? Tuloksia työn intensiivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla*. *Työelämän tutkimus*, 20 (1), 30–60. <https://doi.org/10.37455/tt.99318>
- Melin, H. (2022). *Työn muuttuvat maailmat*. Teoksessa A. Järvensivu & A. Haapakorpi (toim.), *Monimuotoinen ansiotyö: Näkökulmia monista lähteistä ansaitaan* (s. 18–40). Tampere University Press <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202212139115>
- Niemi, S., Pietiläinen, V. & Suhonen, M. (2023). *Resilienssikäsitykset pandemia-ajan asiantuntijatyössä -kohti relationaalista hyvinvointia?* *Hallinnon Tutkimus*, 42 (2), 205–220. <https://doi.org/10.37450/ht.121630>
- Nissinen, S & Soini, S. (2024). *Työterveyshuollon asiointitapa, palvelujen saatavuus ja asiakaslähtöisyys*. Teoksessa Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu, & J. Airaksinen (toim.), *Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi terve Suomi -tutkimuksessa*. (s. 81–89). Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>
- Nissinen, S., Soini, S. & Palmgren, H. (2021). *The knowledge management of work ability in collaboration with workplaces and occupational health services*. *Finnish Journal of eHealth and eWelfare*, 13(4), 388–402. <http://dx.doi.org/10.23996/fjhw.109689>
- Nurhonen, L., Saha, M., Fonsén, E. & Paananen, M. (2024). *Connection of work demands, resources and leadership structures to the perceived work-related well-being of early childhood education*

- centre leaders*. Journal of Early Childhood Education Research, 13 (3), 1–25. <https://journal.fi/jecer/article/view/143249>
- Näätänen, T. (2024). *Työntekijän kuulluksi tulemisen merkitys työuupumuskokemukseen lähiesihenkilön kanssa käytävässä keskustelussa*. [Väitöskirja, Lapin yliopisto].  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-410-2>
- Opinkirjo kehittämiskeskus. (n.d). *Aineiston analysointi ja tulosten visualisointi*. Noudettu 21.5.2024 osoitteesta <https://opinkirjo.fi/tutkimuksen-perusteet/aineiston-analysointi/>
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). *Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä*. Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research, 6 (1), 43–60. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202001142165>
- Pekkarinen, L., Erkkilä, T. & Rissanen, M. (2024). *Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyky ja sen johtaminen: työkyvyttömyysriskeistä ratkaisuihin*. Kevan tutkimuksia 1/2024.  
[https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1\\_2024\\_toimialatietoa\\_varhaiskasvatuksesta-1.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1_2024_toimialatietoa_varhaiskasvatuksesta-1.pdf)
- Pekkarinen, L., Korhonen, M. & Erkkilä, T. (2025). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024*. Kevan tutkimuksia 2/2025.  
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf>
- Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. (2019). *Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä*. Työelämän tutkimus, 17 (3), 187–201. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202001211447>
- Rauramo, P. (2020). *Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä*. Noudettu 17.11.2024 osoitteesta <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/tyohyvinvointiin-vaikuttavia-tekijoita/>
- Rinne, N. (2021). *Rohkea organisaatio. Turvallinen työyhteisö menestyy*. Alma Talent.

- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. (2020). *Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua*. *Työelämän tutkimus*, 18 (3), 246–260.  
<https://doi.org/10.37455/tt.97977>
- Saari, T. (2016). *Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijantyön aikapaineiden hallinnassa*. *Hallinnon tutkimus*, 35 (3) 232–243.  
<https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98509>
- Salmi, I. (2024). *Positiivinen johtaminen uusien silmin -kokemuksen tutkimus ymmärrystä lisäämässä*. [Väitöskirja, Lapin yliopisto].  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-411-9>
- Salmi, I., Perttula, J. & Syväjärvi, A. (2014). *Positiivinen näkökulma konfliktijohtamiseen – esimiesten onnistumiset ristiriitatilanteiden ratkaisussa*. *Hallinnon tutkimus*, 33 (1), 21–38.  
<https://doi.org/10.37450/ht.142477>
- Sarttila, K., Kauppinen, T., Kilpeläinen, K., Ikonen, J., Koskela, T. & Parikka, S. (2024). *Aikuisväestön koettu hyvinvointi 10 kunnassa – Terve Suomi 2023 -tutkimuksen tuloksia*.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-306-5>
- Selander, K. & Toivanen, M. (2024). *Työn merkityksellisyys ja sosiaalinen tuki*. Teoksessa Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Jönensu, & J. Airaksinen (toim.), *Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa*. (s. 49–55). Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>
- Sirvio, K., Ukkonen-Mikkola, T., Kangas, J., Hjelt, H. & Fonsén, E. (2023). *”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuurin muutokseen*. *Työelämän tutkimus*, 21 (1), 84–108.  
<https://doi.org/10.37455/tt.111478>
- Solin, P., Partonen, T., Suvisaari, J., Tamminen, N. & Viertiö, S. (2018). *Psyykinen toimintakyky ja positiivinen mielenterveys*. Teoksessa P. Koponen, K. Borodulin, A. Lundqvist, K. Sääksjärvi

- & S. Koskinen (toim.), *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. Fin terveys 2017-tutkimus (s.129–131)*.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-105-8>
- Solin, P., Appelqvist-Schmidlechner, K., Nordling, E., Tamminen, N. & Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2018). *Mielen hyvinvoinnin edistäminen osaksi kunnan strategiaa*.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-112-6>
- Suutala, S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. (2024). *Miten suomi voi? -tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä*. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/8790>
- Taanila, A. (2020). *Kruskal-Wallis-testi*. Akin menetelmäblogi. Noudettu 29.11.2024 osoitteesta <https://tilas-toapu.wordpress.com/2012/04/14/kruskal-wallis-testi/>
- Taanila, A. (2019). *Yksisuuntainen varianssianalyysi*. Akin menetelmäblogi. Noudettu 29.11.2024 osoitteesta <https://tilas-toapu.wordpress.com/2012/09/28/yksisuuntainen-varianssianalyysi/>
- Tamminen, N & Solin, P. toim. (2014). *Mielenterveyden edistäminen työpaikalla*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-118-1>
- Tamminen, N. (2022). *Positiivisen mielenterveyden mittari - Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (WEMWBS)*. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, mielenterveystiimi. Noudettu 26.3.2024 osoitteesta <https://hyvinvointilahete.fi/wp-content/uploads/2022/11/ninatamminenpositiivinen-mielenterveys-261022.pdf>
- Tampereen yliopisto. (n.d). *Kehitä työhyvinvointia! Tukea ja ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kyselyjä*. Noudettu 20.4.2024 osoitteesta <https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/kyselyt/>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2024). *Terve Suomi -tutkimus: työkyvyssä ja fyysisessä toimintakyvyssä merkittäviä eroja kaupunkien välillä*. Noudettu 24.11.2024 osoitteesta <https://thl.fi/-/terve-suomi-tutkimus-tyokyvyssa-ja-fyysisessa-toimintakyvyssa-merkittavia-eroja-kaupunkien-valilla>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023a). *Kunnan hyvinvointikertomus*. Noudettu 6.3.2024 osoitteesta <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointijohtaminen-kunnassa/kunnan-hyvinvointikertomus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2023b). *Positiivinen mielenterveys eli mielen hyvinvointi*. Noudettu 3.3.2024 osoitteesta <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/positiivinen-mielenterveys-eli-mielen-hyvinvointi>
- Tietoarkisto. (n.d.). *Mittaaminen: mittarin luotettavuus*. Noudettu 4.11.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menestelmäopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>
- Toivanen, M. (2024). *Työn ja kodin liukuvat rajat*. Teoksessa Väänänen, M. Toivanen, K. Selander, M. Joensuu. & J. Airaksinen (toim.), *Työn Suomi. Työolot, työkyky ja työhyvinvointi terve Suomi -tutkimuksessa*. (s. 43–48). Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-157-4>
- Toppinen-Tanner, S. & Kirves, K. (2016). *Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla*. *Työelämän tutkimus*, 14 (3), 276–294. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/86996>
- Tritonia. (n.d.). *Kirjoitusohjeet. Esimerkkejä lähteiden merkitsemisestä (suomeksi)*. Tritonia LibGuides. Noudettu 26.3.2025 osoitteesta <https://vamk.libguides.com/kirjoitusohjeet/APA7-esimerkit>
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2021). *Ihmistieteiden eettisen ennakkoarvioinnin ohje*. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta

<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/ihmistieteiden-eettisen-en-nakkoarviointin-ohje>

- Tyköpäivä. (2022). *Tykytoiminta*. Noudettu 9.3.2024 osoitteesta <https://www.tykyapaiva.net/tyky-toiminta/>
- Työsuojelu. (2024). *Psykososiaalinen kuormitus*. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos. (2024). *Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi*. Noudettu 31.1.2025 osoitteesta <https://www.tyoelama-tieto.fi/fi/aineistot/kunta-alan-tyo-ja-tyontekijoiden-hyvinvointi>
- Työterveyslaitos. (2023). *Työkyky*. Noudettu 8.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (n.d). *Hyvä johtaminen on tietoinen valinta*. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta>
- Työterveyslaitos. (n.d. a). *Työaika*. Noudettu 20.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika>
- Työterveyslaitos. (n.d. b). *Työelämä ja mielenterveys*. Noudettu 11.1.2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>
- UKK-instituutti. (2024). *Säännöllinen liikunta voi suojata työkyvyttömyydeltä*. Noudettu 14.1.2025 osoitteesta <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-tyokyky/>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8>
- Valtioneuvosto. (2023). *Vahva ja välittävä suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>
- Vamk. (n.d). *Tietosuoja opinnäytetöissä*. Noudettu 27.4.2024 osoitteesta <https://www.vamk.fi/tietosuoja/tietosuoja-opinnaytetoissa?highlight=aineiston%20tallennus>

- Varje, P., Lyly-Yrjänäinen, M., Orsila, R. & Kyrkkö, K. (2024). *Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tila Suomessa. Teoksessa P. Haltia, T. Hanhike, K. Kyrkkö, M. Lyly-Yrjänäinen, A. Närhinen, R. Orsila, S. Ranki, P. Varje, & M. Ylikännö, Työelämän tilannekuvia - Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy kasvun mahdollisuuksia: TYÖ 2030 Ohjelma.* <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-171-0>
- Varje, P. (2023). *Mielenterveys on moniulotteinen työelämäkysymys.* Noudettu 2.3.2024 osoitteesta <https://tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/mielenterveys-on-moniulotteinen-tyoelamakysymys>
- Vehkalahti, K. (2019). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät.* Finn Lectura. <http://hdl.handle.net/10138/305021>
- Vilka, H. (2021). *Tutki ja kehitä* (5. päivitetty painos). PS-Kustannus.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet.* Tammi. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi.* BoD - Books on Demand.
- Virtanen, A. (2021). *Psykologinen palautuminen.* Tuuma-kustannus.
- Vorma, H. (2020). *Kansallinen mielenterveysstrategia varmistaa pitkäjänteisen mielenterveystyön.* Duodecim lehti, 136 (18), 1993–1995. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo15776.pdf>
- Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M. & Kosloff, A. (2020). *Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma 2020–2030.* Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4139-7>
- Vähäsantanen, K., Nissinen, K., Paloniemi, S., Ikävalko, H., Hökkä, P. & Tarmo, A. (2024). *Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä.* Työelämän tutkimus, 22 (1), 59–99. <https://doi.org/10.37455/tt.116925>
- Vänskä, M. (2022). *Työhyvinvointi ja sen kehittämien julkisessa organisaatiossa.* [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-018-4>

- Väänänen, A. & Varje, P. (2022). *Mielenterveysdiagnoosin ennakointikartta – taustaa karttaan ja sen tulkintaan*. Työterveyslaitos. Noudettu 1.3.2024 osoitteesta <https://tyoelamatieto.fi/fi/analyysit/mielenterveysdiagnoosin-ennakointikartta-taustaa-karttaan-ja-sen-tulkintaan>
- Väätäinen, H. (2024). *Virtuaalinen johtaminen paradoksien syleilyssä. Sosiaalista pääomaa ja oman äänen käyttöä tukeva johtaminen kunnissa*. [Väitöskirja, Lapin yliopisto]. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-409-6>
- Webropol. (n.d). *Professional statistics. Pikaopas*.
- WHO. (2019). *International Classification of Diseases. ICD-11 for mortality and morbidity statistics (Version 01/2024)*. World Health Organization QD85 Burn-out. Noudettu 6.3.2024 osoitteesta <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/en#129180281>
- Åkerblad, L & Seppänen-Järvelä, R. (2024). *Monimenetelmällinen tutkimus. Opas suunnitteluun ja toteutukseen*. Gaudeamus.

## **LIITTEET**

### **LIITE 1. Kyselytutkimuksen saatekirje**

Hei, ja kiitos kun vastaat kyselyyn!

X kaupunki valmistelee uutta hyvinvointisuunnitelmaa ja nyt sinulla on mahdollisuus päästä vaikuttamaan siihen. Tämän kyselytutkimuksen kautta kaupunki saa tietoa työikäisten hyvinvoinnista ja sen kehittämistä. Kyselyssä on monivalintakysymyksiä ja kaksi avointa kysymystä. Vastaa kyselyyn anonyymisti ja käsittelen vastauksenne täysin luottamuksellisesti. Kaupunki saa tulosten yhteenvedon, josta yksittäisiä vastaajia ei ole tunnistettavissa.

Opiskelen Vaasan ammattikorkeakoulussa YAMK-tutkintoa hyvinvoinnin asiantuntijaksi ja opinnäytetyön aiheena minulla on ”Työikäisten mielen hyvinvointia haastavat tekijät ja niiden ennaltaehkäisy”. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Piia Uusi-Kakkuri.

Voit osallistua kyselyyn 20.10.2024 asti.

Yt. Laura Paakkonen

## LIITE 2. Kyselylomake

### Työkäisten mielen hyvinvointia haastavat tekijät ja niiden ennaltaehkäisy

Taustatiedot

#### 1. Ikäni?

- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- yli 60 vuotta

#### 2. Työskentely yksikköni?

- Perusopetus ja lukio
- Tekniset palvelut
- Varhaiskasvatus
- Hallintokeskus, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut
- Sivistys-, vapaa-aika, nuoriso- ja kirjastopalvelut

#### 3. Työkokemukseni nykyisessä yksikössä?

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

#### 4. Työaikani?

- 100%
- 80%
- 60%
- joku muu

#### 5. Ikäni?

- 20-29 vuotta
- 30-39 vuotta
- 40-49 vuotta
- 50-59 vuotta
- yli 60 vuotta

Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän mielen hyvinvointiin?

## 6. Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa/ ei eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Viihdyn työssäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työtehtäviini?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa omaan työnkuvaani?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työn kehittämiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työn määrään?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on hyvä työilmapiiri?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan vuorovaikutus ja yhteistyö tukee työn tekemistä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen esihenkilöni toimintaan?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni henkistä kuormitusta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni fyysistä kuormitusta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökohtaisessa elämässäni on kuormittavia asioita, jotka vaikuttavat myös työssä jaksamiseeni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. Mitkä ovat tärkeimmät työhyvinvointia tukevat asiat työssäsi?

Miten henkilöstön mielen hyvinvointia voidaan parantaa/tukea?

### 8. Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa/ ei eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työ aiheuttaa minulle stressiä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä palautuminen on hankalaa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on riittävästi henkilökuntaa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaika riittää työtehtävieni suorittamiseen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn vaatimukset ja osaamiseni ovat tasapainossa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan esihenkilöltäni palautetta työstäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen käynyt kehityskeskustelun esihenkilöni kanssa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelusta on minulle hyötyä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarvittaessa tukea työterveyshuollosta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TYHY-toiminta tukee työssäjaksamistani?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 9. Miten mielen hyvinvointia voisi tukea?