

Senja Jokimäki

Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen kehittäminen työn imun vahvistumiseksi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Geronomi YAMK

Vanhustyön tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

10.4.2025

Tiivistelmä

Tekijä:	Senja Jokimäki
Otsikko:	Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen kehittäminen työn imun vahvistumiseksi
Sivumäärä:	28 sivua + 4 liitettä
Aika:	10.4.2025
Tutkinto:	Geronomi YAMK
Tutkinto-ohjelma:	Vanhustyön tutkinto-ohjelma
Ohjaaja:	Lehtori Sari Helenius

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi. Opinnäytetyö toteutettiin Helsingin kaupungin Seniorikeskuksessa, jossa työskentelee eri alojen ammattilaisia moniammatillisissa tiimeissä.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena hyödyntäen laadullisia aineistonkeruumenetelmiä. Aineisto kerättiin työpajassa ja aineiston keruumenetelmänä oli ryhmähaastattelu, joka oli luonteeltaan ryhmäkeskustelu. Tiedontuottajina olivat Seniorikeskuksessa työskentelevät eri alojen ammattilaiset, joita osallistui työpajaan seitsemän. Analyysimenetelmänä oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi.

Nykyisiä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi olivat luottamuksellinen ilmapiiri, onnistunut kommunikointi, rakentava kritiikki toimintatavoista, itseohjautuvuus ja koulutusmyönteisyys. Uusista tarvittavista työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista työn imun vahvistumiseksi nousi esille työyhteisön yhteinen toiminta, sitoutuminen raporteihin ja kokouksiin, yhdessä tekeminen, oman ammattialan vertaistuki ja perehdyttämisen kehittäminen.

Johtopäätöksenä voidaan sanoa, että työntekijöillä itsellään on useita keinoja vaikuttaa työhyvinvointiin ja työn imuun. Keskiössä on vuorovaikutuksellisuus, kommunikointi, luottamus, halu kehittyä ja esihenkilöltä saatu tuki. Vaikka työntekijät pystyvät itse vaikuttamaan näihin, niin esihenkilöiden antamalla tuella ja kannustuksella on suuri vaikutus. Työntekijöiden ja esihenkilöiden yhteistyö vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja täten työn imuun.

Avainsanat: Työhyvinvointi, työn imu, työyhteisö, kehittäminen, toimintatutkimus, seniorikeskus

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla

Abstract

Author: Senja Jokimäki
Title: Developing work practices that promote well-being to strengthen work engagement
Number of Pages: 28 pages + 4 appendices
Date: 10.4.2025

Degree: Master of Social Services
Degree Programme: Master's Degree Programme in Human Ageing and Services
Instructor: Senior Lecturer Sari Helenius

The purpose of the thesis was to develop work practices that promote well-being to strengthen work engagement. The thesis was conducted at the City of Helsinki's Senior Center, where professionals from various fields work in multidisciplinary teams.

This thesis was conducted as an action research project, utilizing qualitative data collection methods. The data was collected in a workshop, and the data collection method was a group interview, which was essentially a group discussion. The knowledge producers were professionals from various fields working at the Senior Center, and seven of them participated in the workshop. The analysis method was inductive content analysis.

Current practices promoting well-being at work to strengthen work engagement included: a confidential atmosphere, successful communication, constructive criticism of work practices, self-direction, and a positive attitude towards training. Regarding new, necessary work practices to promote well-being and strengthen work engagement, the following were highlighted: collective activities within the work community, commitment to reports and meetings, collaborative work, peer support within one's professional field, and the development of onboarding processes.

In conclusion, it can be said that employees themselves have several ways to influence their work well-being and work engagement. Interaction, communication, trust, a desire to develop, and support from supervisors are central. Although employees can influence these factors themselves, the support and encouragement provided by supervisors have a significant impact. The collaboration between employees and supervisors positively affects work well-being and, consequently, work engagement.

Keywords: Well-being at work, work engagement, work community, development, action research, senior center

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvoinnin edistäminen	3
2.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	3
2.2	Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille	4
3	Työn imun vahvistaminen	5
3.1	Työn imu osana työhyvinvointia	5
3.2	Työn imua vahvistavat työhyvinvoinnin tekijät	6
4	Työn tarkoitus ja tavoite	8
5	Menetelmälliset ratkaisut	9
5.1	Yhteys työelämään	9
5.2	Tutkimuksellinen lähestymistapa	9
5.3	Tiedon tuottajien valinta ja kuvaus	10
5.4	Aineiston keruu	10
5.5	Analysointi	11
5.6	Aikataulu, raportointi ja julkaiseminen	12
6	Nykyiset ja tarvittavat työhyvinvointia edistävät toimintatavat työn imun vahvistumiseksi	13
6.1	Työhyvinvointia edistävät nykyiset toimintatavat työn imun vahvistumiseksi	13
6.2	Työhyvinvointia edistävät tarvittavat uudet toimintatavat työn imun vahvistumiseksi	15
7	Kuvaus työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista työn imun vahvistumiseksi	17
8	Pohdinta	19
8.1	Tulosten tarkastelu	19
8.2	Opinnäytetyön etenemisen ja menetelmällisten toimintojen arviointi	21
8.3	Eettisyys ja luotettavuus	23
8.4	Tulosten hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen	24
	Lähteet	26
	Liitteet	
	Liite 1. Tiedote tutkimuksesta	
	Liite 2. Tutkittavan suostumuslomake	

Liite 3. Työpajan apukysymykset

Liite 4. Analyysitaulukko

1 Johdanto

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö). Työhyvinvointi on työntekijän oma kokemus siitä, että hänen psyykkiset ja fyysiset voimavarat riittävät työn vaatimuksiin. Hyvinvoiva työntekijä on positiivinen voimavara työorganisaatiossa ja näkyy positiivisena asiakaskokemuksena (Työterveyslaitos.) Työn imua kokevat työntekijät levittävät työyhteisössä positiivista työtettä sekä ovat työssään energisiä ja valmiina kehittämään uutta. Työn imua kokevat työntekijät kokevat myös työhyvinvointinsa hyväksi. (Hakanen 2011: 41–42.)

Hallitusohjelmissa on asetettu tavoitteita työhyvinvoinnin tukemiseksi. Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa (2019) tavoitteena oli edistää työelämän hyvinvointia. Tämän tavoitteeseen vastattiin uudistamalla yhteistoimintalakia, jolloin henkilöstöllä oli tarvittavat oikeudet vaikuttaa työhyvinvointiin. (Sanna Marinin hallitus 2019: 135–136.) Myös Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa (2023) jatketaan työhyvinvointiin panostamista. Hallitusohjelmassa tuetaan veto- ja pitovoimaa. Tähän kuuluu valtakunnallisten tavoitteiden päivittäminen koskien henkilöstön työhyvinvoinnin tukemista ja hyvinvointialueiden tukeminen työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Petteri Orpon hallitus 2023: 26.)

Myös Sitran artikkelissa Työn tulevaisuudet megatrendien valossa, pohditaan miltä tulevaisuudessa työ näyttää. Työntekijän ja työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä kohtia on ilmastonmuutoksen vaikutus työhön, talouden uudet suunnat, verkostoitumisen kasvu, teknologian lisääntyminen sekä ikääntyvä henkilöstö ja sen monimuotoistuminen. Koko ajan on mietittävä uusia tapoja reagoida muuttuviin tarpeisiin (Dufva, Solovjew-Wartiovaara & Vataja 2021.)

Työhyvinvointi ja työn imu ovat aiheena ajankohtainen ja tämän vuoksi myös tärkeä kehittämiskohde työyhteisöissä. Työn kehittäminen, itsensä kehittäminen ja mahdollisuudet joustavuuteen vaikuttavat työhyvinvointiin ja myös kokemukseen työn imusta. Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan palvelustrategiassa 2023–2025 (2022) on mainittuna osana johtamisen ja henkilöstön lupausta työntekijöiden työhyvinvointi. Työntekijät ovat voimavara palvelujen järjestämisessä ja Helsingin kaupunki työnantajana pyrkii parantamaan työhyvinvointia muun muassa mahdollistamalla

työn joustoja. Lisäksi pyritään luomaan ilmapiiri, jossa työntekijät haluavat kehittyä itse ja kehittää työtään (Kaupunginvaltuusto 2022: 14–16.)

Työhyvinvointi on merkityksellinen osa työikäisen elämää, koska ihminen viettää suuren osan päivästänsä töissä. Jotta ihminen pystyy käymään töissä ja näin tienaamaan elannon, on hänen työhyvinvointinsa oltava kohdillaan. Työn tekeminen vaatii voimavaroja, joita hyvä työhyvinvointi mahdollistaa. Työn imu auttaa ihmistä suoriutumaan työssään ja antaa lisää energiaa työntekoon. (Halonen, Kauppi, Laitinen, Mäkelä & Sippinen.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi.

2 Työhyvinvoinnin edistäminen

2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi on työntekijän fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn kokonaisuus, johon vaikuttaa kuinka ne yhteensopivat työhön liittyvien vaatimusten ja työntekijän voimavarojen kanssa. Työntekijän työhyvinvointi vaikuttaa niin työntekijään itseensä, kuin työn tuloksiin ja tätä kautta esimerkiksi palvelukokemukseen. (Halonen, Kauppi, Laitinen, Mäkelä & Sipponen.)

Työhyvinvointi rakentuu suhteessa työhön ja siihen vaikuttaa esihenkilön antama tuki. Kujanpää (2017) tutki väitöskirjassaan henkilöstövoimavarojen johtamista ja sen yhteyksiä monikulttuurisen työyhteisön hyvinvointiin. Vaikutusta on sillä, että esihenkilö kohtelee kaikkia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Lisäksi esihenkilö antaa tukea ja palautetta. (Kujanpää 2017: 86–88.) Myös Lipponen (2023) tuo samoja asioit esille tutkimuksessaan. Hän tutki väitöskirjassaan, kuinka ikääntyneet (yli 55-vuotiaat) liikunnanopettajat ovat kokeneet työhyvinvoinnin työuran aikana ja mitkä asiat ovat siihen vaikuttaneet. Tutkimuksessa tuodaan esille, että esihenkilöt pystyvät vaikuttamaan liikunnanopettajien työhyvinvointiin huomioimalla yksilölliset tarpeet ja olemalla oikeudenmukaisia. Myös palautteen saaminen koettiin tärkeäksi. (Lipponen 2023: 66–73.)

Itsensä kehittäminen vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin. Eriksson (2017) selvitti väitöskirjassaan, miten 45–64-vuotiaiden kokemuksia työssäjaksamisesta ja vaikutuksista työhyvinvointiin. Myönteisenä koettiin se, kun työssä saa mennä omia tavoitteita kohti ja työyhteisössä annetaan tukea. (Eriksson 2017: 71–73.) Myös Mänttari-van der Kuip (2015) tuo väitöskirjassaan esille työyhteisön merkityksen. Hän tutki väitöskirjassaan sosiaalityöntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja toimintamahdollisuuksia aikana, kun taloudellinen tilanne on kiristynyt. Sosiaalityöntekijät kokivat, tämän vaikutukset pääosin negatiivisina. Positiivista vaikutusta työhyvinvointiin kuitenkin antoivat innostumisen kokemuksen ja syventyminen työhön sekä yhteisöllisyyden kokemus ja luottamus työkollektiivisiin. (Mänttari-van der Kuip 2015: 74–76.)

Työyhteisön merkityksen lisäksi työhyvinvointiin ja siten omaan työhön vaikutta itsestä huolehtiminen. Uutela (2019) tarkasteli väitöskirjassaan valmentavan esimiestyöotteen vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin ja oppimiskokemuksiin. Tuloksissa tuli esille

muun muassa oma fyysinen terveys ja siihen itse vaikuttaminen. Lisäksi työn tauottaminen ja taukoliikunta vaikuttivat positiivisesti kuten myös oma asenne työaikana ja positiivisuuden tarttuminen muihin. (Uutela 2019: 102–112.)

Kujanpään (2017) väitöskirjassa tulee esille esihenkilön toiminnan vaikutuksen lisäksi perehdytyksen vaikutuksen työhyvinvointiin. Työyhteisön yhteisenä tehtävänä on perehdyttää uusi työntekijä heti alusta alkaen ja näin ylläpitää työhyvinvointia. (Kujanpää 2017: 86–88.) Samaan tulokseen on tullut Uutela (2019) väitöskirjassaan. Perehdyttäminen työhön koettiin tärkeäksi ja sitä kautta saatava varmuuden tunne. (Uutela 2019: 102–112.)

2.2 Työyhteisön merkitys työhyvinvoinnille

Kujanpään (2017) tutkimuksen tuloksissa tuli esille se, että työhyvinvointiin vaikuttaa se, että työyhteisön jäsenet ottavat vastuun omista työtehtävistään. Kaiken tämän pohjalla on hyvät ihmissuhdetaidot. Työntekijä puolestaan kehittää omaa työtään ja on aktiivinen työyhteisön jäsen. (Kujanpää 2017: 86–88.)

Utriainen (2009) tarkasteli väitöskirjassaan ikääntyneiden (45–55-vuotiaiden) sairaanhoitajien työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tuloksissa nousi esille vastavuoroisuus niin työntekijöiden kuin työntekijän ja potilaan välillä. Kokemuksen on oltava molemmille osapuolille mieluinen. Vastavuoroisuus työntekijöiden välillä näkyy toisen huomioimisena ja hyvänä sosiaalisena yhteisönä. Työntekijän ja potilaan välillä vastavuoroisuus näkyy siinä, että pyritään potilaan hyvään ja onnistuneeseen hoitoon mikä lisää työntekijän hyvinvointia. (Utriainen 2009: 98–100.)

Lipponen (2023) Liikunnanopettajat kokivat, että työarvostus lisää työhyvinvointia. Tässä tapauksessa muiden aineopettajien sekä oppilaiden antama arvostus liikunnanopettajan työtä kohtaan. Oppilaiden kannustaminen ja innostaminen mukaan toimintaan lisäsi kokemusta työhyvinvoinnista. Myös työyhteisön yhteishengellä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja erilaiset yhteiset ohjelmat vaikuttavat siihen positiivisesti. Näissä työyhteisön yhteisissä toiminnoissa on kuitenkin oltava itse aktiivisena mukana. (Lipponen 2023: 66–73.) Erikssonin (2017) väitöskirjan tuloksista käy esille, että työntekijät kokevat positiivista vaikutusta työssäjaksamiseen, kun työtä saa tehdä omalla persoonallaan ja omien arvojen mukaisesti. (Eriksson 2017: 71–73.)

3 Työn imun vahvistaminen

3.1 Työn imu osana työhyvinvointia

Työn imu tarkoittaa työntekijän positiivista kokemusta työstään. Työntekijä kokee halua ja motivaatiota panostaa työhön myös vaikeina hetkinä. Työ koetaan merkityksellisenä ja se antaa inspiraatiota sekä haastaa työntekijää. Työn tekemiseen uppoudutaan ja se antaa työntekijälle mielihyvää. Työn imulla on positiivinen vaikutus sekä työssä että vapaa-ajalla jaksamiseen. Työn imua kokeva työntekijä on halukas kehittämään uutta, ja he luovat ympärilleen työn imua kokevan työyhteisön. (Työterveyslaitos.)

Työn imu saa työntekijän uppoutumaan työhön ja saa työn tuntumaan merkitykselliseltä. Tällöin työstä ollaan innostuneita ja inspiroituneita. Työn imu on osoitus siitä, että työhyvinvointi on hyvällä tasolla. (Hakanen & Kaltiainen 2020.) Hakanen, Hoang, Martela & Vuori (2021) selvittivät kansallisessa tutkimuksessaan itseohjautuvuuden yhteyttä työn imuun ja työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan työntekijä, joka kokee voitavansa olla itseohjautuva, kokee samalla enemmän työn imua. Lisäksi itseohjautuva työntekijä kokee myös työhyvinvointinsa paremmaksi. (Hakanen, Hoang, Martela & Vuori 2021: 19–22.) Myös Selander (2018) on samoilla linjoilla artikkeliväitöskirjassaan. Hän tarkastelee artikkeliväitöskirjassaan kolmannella sektorilla tehtävää palkkatyötä ja palkansaajien työhyvinvointia. Tuloksissa käy ilmi, että työn imua lisäävät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja oman osaamisen hyödyntäminen. (Selander 2018: 75–77.)

Hakanen, Kaltiainen & Virtanen (2022) Työterveyslaitokselle tehdyssä tutkimuksessa nousee esille myönteiset kehät, jotka ruokkivat toisiaan. Tutkimusta tehtiin covid19-pandemian aikana Työterveyslaitoksen työpaikkakumppaneiden parissa ja tuloksissa on havaittavissa etätyön ja hybridityöskentelyn vaikutuksia. Erityisesti muutokset näkyivät työoverisuhteissa ja yhteisöllisyydessä. Näihin pystyttiin vaikuttamaan omaa työtä tuunaamalla eli työn muokkaamisella itselle mielekkäämmäksi. Työntekijä pystyy vaikuttaman positiivisesti omaan työhyvinvointiinsa tekemällä pieniä muutoksia omassa työssään. Työn imua kokevat pyrkivät tuunaamaan omaa ja yhteistä työtään, joka taas lisää enemmän työn imun kokemusta. Tärkeää työn tuunaamisessa on yhteistyö työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä, jolloin tuetaan työntekijän toimijuutta. (Hakanen, Kaltiainen & Virtanen 2022: 40–44.)

Penttinen (2023) tutki väitöskirjassaan Ilmasotakoulun henkilöstön käsityksiä työhön sitoutumisesta. Yksilöön liittyvien sitoutumistekijöiden kolmesta kategorista yksi oli työn mielekkyys. Tämän alle kuului yhtenä alakategoriana työn imu. Tuloksissa tulee esille, että työn mielekkyyteen ja työn imuun kuuluu se, että oma työ nähdään osana isompaa kokonaisuutta, jota itse ja muut arvostavat. Työn imuun liittyvänä haasteena tuloksissa tuli esille se, että työntekijän tulisi nähdä ja ymmärtää mikä on riittävä työpanos eikä tehdä liikaa. (Penttinen 2023: 115, 122–126.) Työn merkitystä on myös työyhteisössä saatu tuki ja samanlaiset arvot. Selander (2018) tuo esille tutkimuksessaan, että esihenkilöltä saatu tuki on merkittävä seikka työn imun kokemisessa. Lisäksi samanlaiset arvot työnantajaorganisaation kanssa lisäävät työn imua. (Selander 2018: 75–77.)

3.2 Työn imua vahvistavat työhyvinvoinnin tekijät

Vaikuttamismahdollisuudet työssä lisäävät työhyvinvointia ja kokemusta työn imusta. Kujanpää (2017) ja Eriksson (2017) tuovat esille työntekijöiden omia vaikuttamismahdollisuuksia työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointia edistää se, että työyhteisössä otetaan vastuu omasta työstään ja toimitaan hyvänä työkaverina muille. Lisäksi työtä saa tehdä omalla persoonallaan ja mennä omia tavoitteitaan kohti (Kujanpää 2017: 86–88, Eriksson 2017: 71–73.) Työn imu saa työntekijät kokemaan itsensä innostuneiksi, inspiroituneiksi ja he saavat paljon aikaan. Tämä on osoitus, että työhyvinvointi on hyvällä mallilla (Hakanen 2011: 41–42, Hakanen & Kaltiainen 2020.) Selanderin (2018) tulosten perusteella työn imua lisää, jos työntekijä saa itse vaikuttaa omaan työhönsä ja saa tähän tukea esihenkilöltä. Nämä ovat samoja asioita, jotka vaikuttavat myös työhyvinvointiin (Selander 2018: 75–77.)

Mänttäri-van der Kuip (2015) tuo esille yhteisöllisyyden kokemuksen ja luottamuksen työkaverihin ja näiden positiivisen vaikutuksen työhyvinvointiin (Mänttäri-van der Kuip 2015: 74–76). Utriainen (2009) puolestaan tuo esille sen, että työntekijän ja asiakkaan kohtaamiselle on vaikutus työhyvinvointiin. Parhaimmillaan molemmat osapuolet saavat tapaamisesta hyvää (Utriainen 2009: 98–100.) Myös Lipponen (2023) tuo esille vaikutuksen työhyvinvointiin, kun saa vaikuttaa ja kannustaa muita. Tässä tapauksessa kannustaminen ja vaikuttaminen koski oppilaita (Lipponen 2023: 66–73.) Penttisen (2023) työn tuloksissa on samankaltaisuutta Lipposen kanssa, vaikkakin tuloksissa käsitellään työn imua. Oma työ koetaan arvokkaaksi ja myös muut arvostavat sitä. Haasteena työn imussa nostettiin esiin se, että työntekijän tulisi ymmärtää mikä työpanos on riittävä (Penttinen 2023: 115, 122–126.) Myös Mänttäri-van der Kuipin (2015) esiin tuoman työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavan innostumisen kokemus ja työhön syvennyminen voitaisiin kuuluvan työn imuun (Mänttäri-van der Kuip 2015: 74–76).

Työhyvinnöllä ja työn imulla on keskinäinen vaikutus toisiinsa. Tämä tulee esille Hakasen, Kaltiaisen & Virtasen (2022) tutkimuksessa, jossa ilmenee se, kun työntekijä tekee pieniä muutoksia työhönsä eli tuunaa sitä, niin se vaikuttaa positiivisesti työhyvintoihin mikä puolestaan lisää työn imua. Tässä on tärkeintä työntekijän ja esimiehen yhteistyö. Esimies tukee ja antaa mahdollisuuden työn tuunaamiselle ja mahdollistaa näin myönteiset kehät. (Hakanen, Kaltiainen & Virtanen 2022: 40–44.)

4 Työn tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi.

Kehittämiskysymykset olivat

1. Mitä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työyhteisöllä on tällä hetkellä työn imun vahvistumiseksi?
2. Mitä uusia työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja tarvitaan työn imun vahvistumiseksi?

Työn tuotoksena oli kuvaus työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista työn imun vahvistumiseksi.

5 Menetelmälliset ratkaisut

5.1 Yhteys työelämään

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Helsingin kaupungin seniorikeskuksen kanssa, joka oli työn toimintaympäristö. Seniorikeskuksessa on useampi yksikkö, jossa työskentelee hoitajia, terapeutteja, sosiaaliohjaajia ja esihenkilöitä. Kehittämistyön onnistuminen vaatii työntekijöiden aktiivista osallistumista työpajoihin. Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan palvelustrategiassa 2023–2025 (Kaupunginhallitus 2022) yhtenä tavoitteena on henkilöstön hyvinvointiin ja työn imuun. (Kaupunginhallitus 2022: 14–16). Tämän vuoksi työn aihe on merkityksellinen Seniorikeskukselle.

Välillisesti työ koskee asiakkaita/asukkaita, koska hyvinvoiva työyhteisö vaikuttaa positiivisesti asiakkaisiin/asukkaisiin. Kun kehitetään työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi, niin tuloksia pystytään hyödyntämään työyhteisöissä.

5.2 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Toimintatutkimus on tutkimusstrategia, jonka avulla tutkitaan ja pyritään muuttamaan toimintaa. Mukana on käytännön toiminnassa olevat ihmiset (Jyrkämä). Opinnäytetyö toteutettiin osallistavana toimintatutkimuksena hyödyntäen laadullisia aineistonkeruumenetelmiä. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2014: 58–60.)

Tässä opinnäytetyössä toimintatutkimuksellisessa prosessissa mahdollistettiin työntekijöiden osallistuminen ja hyödynnettiin heidän kokemustaan ja tietoaan työhyvinvointia edistävien toimintatapojen kehittämisessä työn imun vahvistumiseksi. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2014: 58–60). Opinnäytetyö sijoittuu toimintatutkimuksen ensimmäisen syklin suunnitelmavaiheeseen, johon kuuluu tulevaisuuteen suuntaava ajattelu. Tämän opinnäytetyön jälkeen työn tuloksia hyödyntäen kehittämistä voidaan jatkaa seuraavassa toimintatutkimuksen syklin vaiheessa, joka on uudelleenrakentamisen vaihe. (Heikkinen, Kiilakoski & Rovio 2008: 78–79.)

Opinnäytetyön tiedonhankinnan motiivina oli kriittinen tiedonintressi ja vielä tarkemmin emansipatorinen tiedonintressi, joka pyrkii vapauttamaan ja uudistamaan. Kriittinen tiedonintressi paneutuu muun muassa kokemukselliseen tietoon, jonka kerääminen opinnäytetyössä on tavoitteena refleктоivan keskustelun avulla. (Anttila 1998.) Työpajojen

fasilitaattorina tuen osallistujien reflektointia keskustelua ja mahdollistin näin kokemuksellisen tiedon jakamisen. Olen itse osana työyhteisöä työntekijänä ja koen työhyvinvoinnin jatkuvan kehittämisen tärkeänä voimavarana.

5.3 Tiedon tuottajien valinta ja kuvaus

Tiedontuottajaksi valittiin 8 työntekijää. Valinnan kriteerinä oli, että osallistuja oli ollut vähintään kolme kuukautta töissä Seniorikeskuksessa, jotta pystyisi kertomaan toimivista asioista työyksikössä liittyen työhyvinvointiin. Tiedontuottajia olivat Seniorikeskuksen eri yksiköissä työskentelevät eri ammattiryhmien edustajat. Työpajat käytiin suomen kielellä, joten osallistujan oli pystyttävä keskustelemaan suomeksi.

Aluksi esittelin opinnäytetyöni aiheen ja työpajan esihenkilöiden kokouksessa. Esihenkilöt veivät tiedotteen tutkimuksesta (liite 1) omiin yksikköihinsä ja kertoivat mahdollisuudesta osallistua opinnäytetyön työpajaan. Osallistumisesta kiinnostuneet saivat rauhassa tutustua tiedotteeseen tutkimuksesta (liite 1) ja, jos opinnäytetyöstä heräsi kysymyksiä, niin työntekijät olivat minuun yhteydessä sähköpostitse tai laittoivat esihenkilöiden kautta kysymyksiä. Halukkaat opinnäytetyöhön osallistuvat ilmoittautuivat minulle sähköpostilla. Ennen työpajan alkua kävimme läpi suostumuslomakkeen (liite 2) ja jokainen allekirjoitti oman suostumuslomakkeensa kahtena kappaleena, joista toinen jäi osallistujalle itselleen ja toinen opinnäytetyöntekijälle eli minulle.

5.4 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin työpajassa ja aineiston keruumenetelmänä oli ryhmähaastattelu, joka oli luonteeltaan ryhmäkeskustelu. Ryhmäkeskustelu on sosiaalinen tilanne, jossa näkyy ryhmän monimuotoisuus ja joka vaatii ryhmänvetäjältä taitoa ohjata keskustelua asetettujen tavoitteiden mukaan. (Valtonen & Viitanen 2021: 118–120.) Molemmat kehittämissuhteet käsiteltiin samassa työpajassa. Työpajatyöskentelyä varten olin luonut apukysymyksiä teoreettisen viitekehyksen pohjalta (liite 3). Työpajatyöskentelyssä hyödynnettiin Innokylän aivoriihi menetelmää.

Aivoriihi työskentely eteni siten, että osallistujat jaettiin kahteen neljän hengen ryhmään. Toivotin osallistujat tervetulleiksi työpajaan ja kiitin heitä osallistumisesta. Kerroin opinnäytetyöni sen hetkisestä vaiheesta ja työpajan jälkeisestä aikataulusta opinnäytetyöni suhteen. Jokainen osallistuja allekirjoitti suostumuslomakkeen. Olin miettinyt kolme teemaa, jotka olivat yhteisöllisyys ja kommunikointi, vastuun ja työtehtävien jakautuminen

sekä perehdyttäminen ja kouluttautuminen. Kumpikin ryhmä mietti teemoja vuorollaan noin 15 minuuttia. Tarkoituksena oli, että ryhmät tuottavat lisätietoa ja rikastuttavat edellisen ryhmän ajatuksia. Apukysymykset olivat usealla paperilla ja näin jokainen osallistuja pystyi ensin rauhassa tutustumaan kysymyksiin ja miettimään itsenäisesti. Tämän jälkeen ryhmissä käytiin keskustelua heränneiden ajatusten pohjalta. Nämä asiat ryhmissä kirjoitettiin ylös papereille. Muistiinpanot olivat tärkeä osa kerättyä aineistoa. Molemmat kehittämiskysymykset käsiteltiin, jokaisen teeman kohdalla. Muistutin ryhmiä ajan kulumisesta, jotta ryhmät ehtivät käsitellä molemmat kehittämiskysymykset

Lopuksi käytiin yhteinen keskustelu, jossa käytiin läpi ryhmissä heränneet ajatukset. Kävimme läpi yhden teeman kerrallaan. Fasilitaattorina luin ääneen ajatukset, joita muistiinpanopaperille oli kirjoitettuna. Tämän jälkeen työpajan osallistujat kommentoivat ajatuksia, joita ryhmissä oli herännyt. Tämä lopun yhteinen keskustelu nauhoitettiin erillisellä ääninauhurilla. Äänitetty loppukeskustelu kesti 27 minuuttia. Ryhmissä kirjoitettuja muistiinpanoja käytettiin aineistona ja ne sisältyivät litteraattiin ja ne olivat osa analyysitaulukkoa. Muistiinpanoja oli kolmella eri paperilla teemojen mukaan (Innokylä.) Litteraatissa oli sekä äänitetty osuus että muistiinpanot, jotka kirjoitin puhtaaksi. Litteroitua tekstiä oli 11,5 sivua fontilla Arial, fonttikokona 11 ja rivivälillä 1,5.

5.5 Analysointi

Etsin vastauksia kahteen analyysikysymykseen

1. Mitä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työyhteisöllä on tällä hetkellä työn imun vahvistumiseksi?
2. Mitä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja tarvitaan työn imun vahvistumiseksi?

Analysointitapana käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Litteroin työpajoissa äänitetyn aineiston eli kirjoitin auki erilliseen tiedostoon aineistolähtöistä sisällönanalyysia varten. Samaan tiedostoon kirjoitin puhtaaksi myös ryhmien muistiinpanot. Litteroituun tekstiin tutustumisen jälkeen poimin tekstistä alkuperäisiä ilmauksia, jotka vastasivat analyysikysymyksiin. Korostin alkuperäisiä ilmauksia tekstinkäsittelyohjelman korostuskynällä. Analyysiyksikkönä oli ajatuksellinen kokonaisuus. Nämä esiin nousseet asiat keräsin kahteen erilliseen analyysitaulukkoon analyysikysymysten mukaan. Esimerkki taulukoista on liitteessä 4. Tämän jälkeen käytin pelkistystä, jonka avulla karsin alkuperäisistä

ilmauksista epäolennaiset asiat pois, jolloin jäljelle jäi ydinasia. Pelkistuksen jälkeen käytin luokittelua ja muodostin taulukkoon kerätyistä samaa ilmiötä kuvaavista asioista alaluokkia, jotka vastasivat analyysikysymyksiin. Analysoinnin jälkeen vertasin kerättyä tietoa teoriaan. (Sarajärvi & Tuomi 2018.)

5.6 Aikataulu, raportointi ja julkaiseminen

Opinnäytetyön suunnitelmaa aloitettiin laatimaan keväällä 2024 ja se hyväksyttiin syksyllä 2024. Kun opinnäytetyön suunnitelma hyväksyttiin, sen jälkeen haettiin tutkimuslupaa ja tutkimuslupa saatiin loppusyksystä 2024. Aineiston keruuta varten rekrytoitiin osallistujia tammikuun alussa 2025. Työpaja järjestettiin tammikuussa 2025. Analysointivaihe oli helmikuussa ja maaliskuussa 2025. Opinnäytetyö valmistui keväällä 2025 ja julkaistiin Theseuksessa.

6 Nykyiset ja tarvittavat työhyvinvointia edistävät toimintatavat työn imun vahvistumiseksi

6.1 Työhyvinvointia edistävät nykyiset toimintatavat työn imun vahvistumiseksi

Nykyisiä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi olivat luottamuksellinen ilmapiiri, onnistunut kommunikointi, rakentava kritiikki toimintatavoista, itseohjautuvuus ja koulutusmyönteisyys (katso kuva 1).



Kuva 1. Työhyvinvointia edistävät nykyiset toimintatavat työn imun vahvistumiseksi

Tulosten mukaan luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen oli sitä, että työyhteisössä uskalletaan puhua asioista. Työntekijät kokevat työilmapiirin luottamuksellisena. Työyhteisössä uskalletaan ottaa puheeksi sellaisia asioita, jotka voivat itsestä tuntua vaikeilta ja jotka ovat työyhteisössä haasteita. Asioista keskustellaan yhdessä ja sovussa. Lisäksi työntekijät pystyvät puhumaan omasta jaksamisestaan ja näin ottaa puheeksi, jos jokin asia vie voimavaroja. Osana luottamuksellista ilmapiiri on myös se, että kaikki noudattavat yhteisiä pelisääntöjä ja ovat niihin sitoutuneita.

Tuloksissa avoin keskustelu työyhteisössä oli sitä, että asioista keskustellaan yhdessä ja kahden kesken. Onnistuneen kommunikoinnin taustalla on keskusteleva työyhteisö. Työyhteisön sisällä keskustellaan yhdessä asioista, mutta myös kahdenkeskiset keskustelut ovat tärkeä osa kommunikointia. Jokainen voi tuoda keskusteluun asioita, joita tulisi käsitellä. Asioita uskalletaan ottaa esille ja jokainen tulee kuulluksi asian suhteen eikä ketään vastaan hyökätä. Kommunikointi on avointa ja asiallista.

Tavallaan keskustellaan niistä työhön liittyvistä asioista, että se kritiikki ei ole niin kuin välttämättä sille ihmiselle vaan miten se tapa tai miten siellä toimitaan.

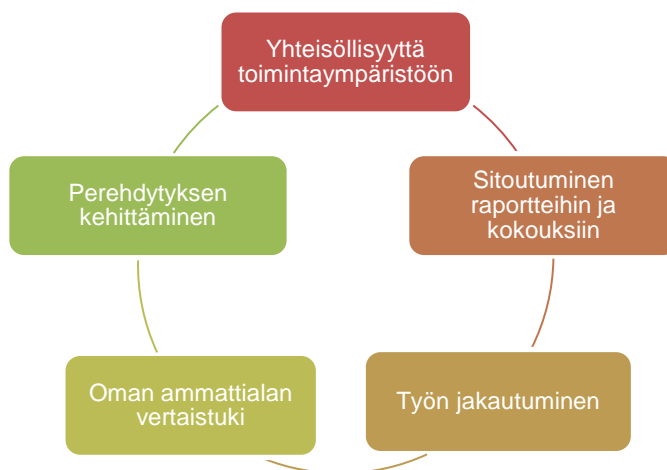
Tulosten mukaan rakentavaa kritiikki puolestaan kohdistuu toimintatapoihin. Kritiikin antaminen on onnistunutta ja se keskittyy toimintatapoihin eikä ole henkilökohtaista. Kritiikin antamisen tarkoituksena ei ole etsiä syyllisiä, vaan sen tarkoituksena on huomata epäkohdat työntekijän toimintatavassa tai työyhteisön toimintatavassa. Kritiikin vastaanottaja myös ymmärtää, että ei ole kyse syyllisen etsimisestä, vaan se koskee toimintatapaa.

Tuloksissa ilmenee, että itseohjautuvuus näkyy niin työyhteisössä kuin yksilön työskentelyssä. Työyhteisöt koetaan itseohjautuvina ja työntekijöillä on mahdollisuus itseohjautuvuuteen. Työntekijät pääsevät vaikuttamaan työvuoroihin ja omaan työhönsä ylipäänsä. Työyhteisössä sovitaan työnjaosta, jotta kaikilla on tasapuolisesti vastuuta. Työvuorojen aikana ja ylipäänsä työyhteisössä autetaan muita.

Tulosten mukaan koulutusmyönteinen ilmapiiri työyhteisössä heijastuu suoraan työhyvinvointiin ja kokemukseen työn imusta. Työntekijät saavat osallistua koulutuksiin oman mielenkiinnon mukaan. Esihenkilöt myös kertovat tulevista koulutuksista ja suorittelevat niihin osallistumista. Opiskelijat otetaan vastaan hyvin ja heihin suhtaudutaan mahdollisina tulevaisuuden työntekijöinä. Opiskelijat perehdytetään hyvin työhön.

6.2 Työhyvinvointia edistävät tarvittavat uudet toimintatavat työn imun vahvistumiseksi

Uusista tarvittavista työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista työn imun vahvistumiseksi tuloksena oli yhteisöllisyys toimintaympäristöön, sitoutuminen raportteihin ja kokouksiin, työn jakautuminen, oman ammattialan vertaistuki, perehdyttämisen kehittäminen ja kiittäminen (katso kuva 2).



Kuva 2. Työhyvinvointia edistävät tarvittavat uudet toimintatavat työn imun vahvistumiseksi

Tuloksissa yhteisöllisyyttä kaivataan enemmän toimintaympäristöön. Työyhteisöt kaipaavat lisää yhteistä toimintaa ja mahdollisuuksia tutustua työajalla uusiin ihmisiin työyhteisössä. Henkilöstökerhoja ei enää ole, mutta työyhteisöt toivovat yhteistä tekemistä, jota työnantaja olisi mahdollistamassa. Enemmän toivotaan työajalla tapahtuvaa vapaamuotoista yhdessä olemista, jolloin pystyy tutustumaan työyhteisön jäseniin paremmin. Ajatuksena on, että kun tuntee työyhteisön jäseniä paremmin, niin on helpompaa mennä auttamaan eri työyksikköön, kun heidät tunnistaa muutenkin kuin vain kasvoista.

Jos tuntee työyhteisön pikkasen enemmän kuin kasvoilta kun työpaikalla näkee, niin se vois auttaa sitä yhdessä toimimista.

Tulosten mukaan työyhteisössä tulisi sitoutua enemmän raportteihin ja kokouksiin. Eri-alaisten raporttien ja kokouksien aikana tulisi keskittyä itse asiaan, on sitten kyse asiakkaan/asukkaan asioista tai työyhteisön asioista. Kun työyhteisön jäsenet kokoontuvat yhteen, niin puhe helposti rönsyilee asioihin, jotka eivät siihen hetkeen kuulu. Sitoutuminen raportteihin ja kokouksiin myös varmistaa sen, että tieto kulkee työyhteisössä ja

kaikki ovat ajan tasalla asioista. Sitoutumista raportteihin ja kokouksiin helpottaisi aiemmin mainittu työyhteisön yhteinen toiminta. Kun on tilaisuuksia puhua ja keskustella vapaasti, niin raporttien ja kokousten aikana voidaan keskittyä asiaan.

Tulosten mukaan työn tulisi jakautua enemmän työyhteisössä. Vaikka työyhteisöissä koetaan, että kaikkia autetaan ja työnjako on tasapuolista, niin silti kaivataan enemmän työnjaosta sopimista. Jotkin työtehtävät saattavat jäädä hoitamatta, jos niihin ei ole sovittu kenen vastuulla se on. Lisäksi toivotaan enemmän asioihin puuttumista ja niiden eteenpäin viemistä. Asioihin pitäisi reagoida ja niitä viedä eteenpäin, vaikka se asia ei juuri minulle kuuluisi. Näin asiat tulisivat hoidetuksi. Työyhteisöön kaivataan enemmän me-ajattelua minääjattelun sijaan. Toimitaan yhdessä työyhteisön eteen ja parhaaksi, eikä vain ajatella mikä on minun tehtäväni ja roolini. Lisäksi toivotaan enemmän suoraa kiitosta. Annetaan kiitos siinä hetkessä, kun sille on aiheutta.

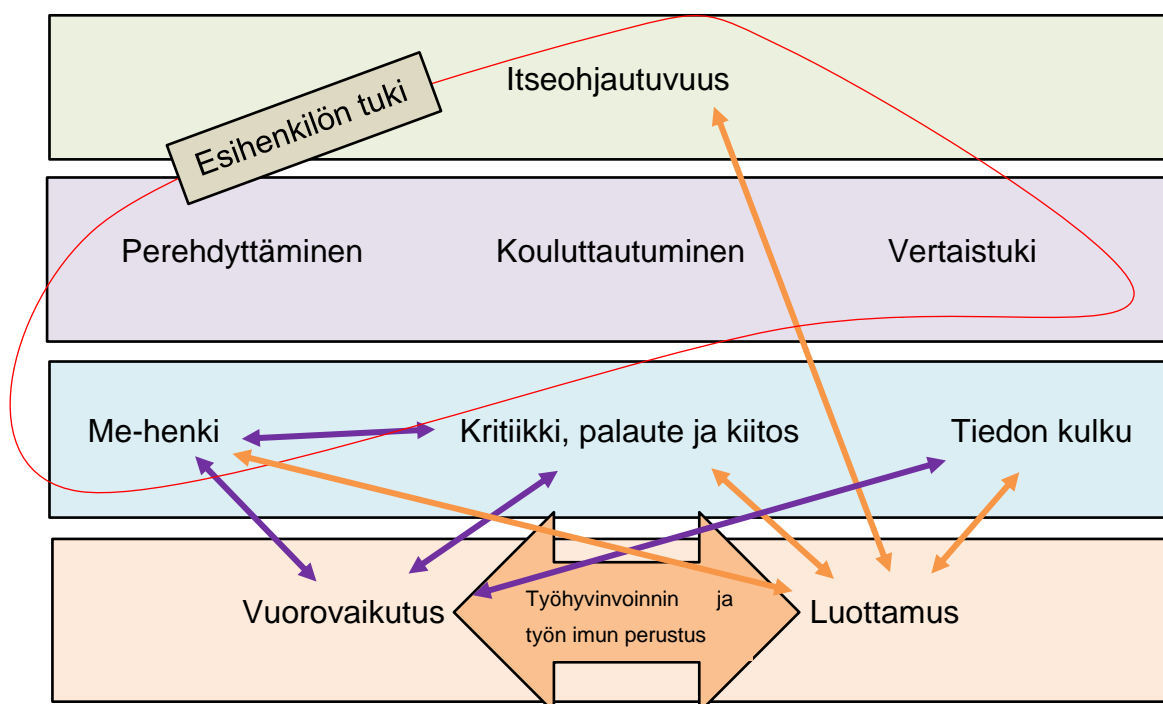
Tuloksissa ilmenee, että eri ammattialojen edustajat kaipaavat oman ammattialansa vertaistukea. Oman ammattialan vertaistuki koetaan tärkeäksi osaksi työtä. Yhteiset ja säännölliset tapaamiset oman ammattialan kollegoiden kesken mahdollistavat vertaistuen ja tiedon siirtämisen. Tapaamiset voisivat olla muutaman kerran vuodessa etänä tai kasvotusten. Osalla ammattilaisista on tapaamisia tai on ollut tapaamisia. Osalla puolestaan ei ole ikinä ollut oman ammattialan yhteisiä tapaamisia.

Tulosten mukaan perehdyttäminen kaipaa kehittämistä ja tarkastelua. Perehdytykseen kaivataan enemmän aikaa ja paneutumista. Työyhteisöissä toivotaan, että uusia olisi aikaa perehdyttää työyhteisön toimintaan sekä asukkaisiin ja asiakkaisiin. Nyt heitetään helposti syvään päätyyn. Perehdyttämistä itsessään ja sen prosessia tulisi miettiä. Perehdytyskansiot tulisi päivittää ja pitää huolta, että niiden sisältö käydään läpi uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden kanssa. Perehdytysprosessi pitäisi varmasti avata ja käydä läpi, että mitä se oikeastaan sisältää. Tulisi asettaa asiat tärkeysjärjestykseen eli mitä asioita olisi hyvä käydä läpi heti ja mitkä asiat voivat odottaa. Perehdytyksen aikataulu mahdollistaisi tasaisen rytmien perehdytykseen eikä kaikkea tietoa kaadettaisi heti niskaan ja tukehduteta uudella tiedolla. Hyvänä ajatuksena koettaisiin jonkinlaiset tutorit ja mentorit uudelle työntekijälle. Olisi joku työyhteisön jäsen esihenkilön lisäksi, joka alkuun, vaikka kerran viikossa kysyisi miten on mennyt ja varmistaisi onko kysyttävää. Kaikkien tulisi saada tasapuolinen perehdytys ja työyhteisössä koetaan, että opiskelijat saavat paremman perehdytyksen työhön.

Mä mietin et pitääkö avata koko perehdytys. Että mitä se tarkoittaa. Onko sitä puhuttu koskaan et mitä se perehdytys on?

7 Kuvaus työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista työn imun vahvistumiseksi

Työn tulosten yhteenvetona muodostettiin kuvaus työhyvinvointia edistävästä toimintatavoista työn imun vahvistumiseksi (kuva 3). Työhyvinvointia edistävät toimintatavat työn imun vahvistumiseksi rakentuvat vuorovaikutuksen ja luottamuksen varaan. Onnistunut vuorovaikutus ja työyhteisön sisäinen luottamus, vaikuttavat positiivisesti työyhteisön koettuun me-henkeen, kuin mahdollisuuteen itseohjautuvuuteen.



Kuva 3. Työhyvinvointia edistävät toimintatavat työn imun vahvistumiseksi

Työhyvinvointia edistävänä toimintatapana työn imun vahvistumiseksi työyhteisön onnistunut vuorovaikutus vaikuttaa myönteisesti kokemukseen me-hengestä. Me-henki pitää sisällään yhdessä tekemisen mentaliteetin ja sen, että työyhteisön jäsenet ovat toisilleen tuttuja. Vuorovaikutukseen vaikuttavat myös kritiikin, palautteen ja kiitoksen antaminen. Onnistunut kritiikki ja palautteen antaminen kohdistuu toimintaan eikä työntekijään henkilökohtaisesti. Kiitoksen saaminen ja erityisesti juuri siinä hetkessä. Vuorovaikutus työyhteisön sisällä mahdollistaa myös tiedon kulkemisen, joka vaikuttaa työtehtävien suorittamiseen.

Työhyvinvointia edistävänä toimintatapana työn imun vahvistumiseksi työyhteisön sisäinen luottamus vaikuttaa myös me-henkeen. Kokemus siitä, että teemme tätä työtä yhdessä työyhteisönä ja voimme luottaa työyhteisön sisällä toisiimme. Myös kritiikin,

palautteen ja kiitoksen antamisessa vaikuttaa luottamus. Työyhteisössä voidaan luottaa siihen, että asioita käsitellään asia tasolla eikä mennä henkilökohtaisuuksiin. Luotetaan myös siihen, että saadaan ja annetaan kiitosta, kun sille on aihetta. Myös itseohjautuvuudella ja luottamuksella on yhteys. Työyhteisön sisällä luotetaan siihen, että jokainen hoitaa omat työtehtävänsä. Esihenkilö voi luottaa siihen, että työntekijät pystyvät itse suunnittelemaan työtehtävänsä ja työyhteisön sisällä työtehtävät jakautuvat taiseisesti. Tiedon kulku on myös tärkeä osa luottamusta. Työyhteisön jäsenet sitoutuvat olemaan paikalla, kun tiedonvaihtoa tapahtuu.

Esihenkilö antama tuki perehdyttämiselle ja sen kehittämiseksi, kouluttautumiselle, vertaistuelle, me-hengelle ja itseohjautuvuudelle on työhyvinvointia edistävä toimintatapa työn imun vahvistumiseksi. Esihenkilö ottaa vastuun siitä, että koko työyhteisö on perillä perehdyttämisestä, mitä se pitää sisällään ja ottaa vastuun uusien perehdyttämisestä. Esihenkilö antaa työyhteisölle mahdollisuuden kouluttautumiseen sekä suosittelee sopivia koulutuksia yksilöllisesti työntekijöille. Kouluttautuminen mahdollistaa itsensä kehittämisen. Esihenkilön tukea kaivataan siinä, että eri ammattiryhmät saavat vertaistukea ja ovat mahdollistamassa yhteiset tapaamiset. Vaikka vertaistuelliset tapaamiset vievät työaika, niin ne antavat paljon uutta näkökulmaa työhön ja mahdollistavat omien kokemusten jakamisen ja tuen saamisen. Työyhteisössä tarvitaan me-henkeä. Tehdään yhdessä asioita ja tutustutaan toisiin ja näin yhdessä työskentely on helpompaa. Esihenkilö voisi tarjota tilaisuuksia tähän tutustumiseen ja yhdessä tekemiseen. Kun esihenkilö antaa mahdollisuuden itseohjautuvuudelle, niin se on luottamuksen osoitus työntekijälle ja työyhteisölle. Esihenkilö näkee työntekijän ja työyhteisön kyvyn suunnitella työtään.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelu

Mänttari-van der Kuip (2015) tuo esille samanlaisia asioita, kuin opinnäytetyön tuloksissa on koskien luottamuksellista ilmapiiriä. Yhteisöllisyyden kokemuksella ja luottamuksella työkavereihin on myönteinen vaikutus työhyvinvointiin (Mänttari-van der Kuip 2015: 74–76). Opinnäytetyön tulosten mukaan luottamuksellinen ilmapiiri antaa mahdollisuuden sille, että työyhteisön jäsenet uskaltavat ottaa puheeksi asioita, myös vaikeita sellaisia, ja pystyvät puhumaan myös omasta jaksamisestaan. Myös se, että kaikki sitoutuvat yhteisiin pelisääntöihin, lisää luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä. Myös rakentavan kritiikin antaminen on osa luottamuksellista ilmapiiriä ja hyvää kommunikointia.

Opinnäytetyön tuloksissa nousee esille onnistuneen kommunikoinnin merkitys. On tärkeää, että työyhteisössä keskustellaan asioista yhdessä ja erikseen. Jokainen tulee kuulluksi ja kohdatuksi. Kommunikoinnin tulee olla avointa ja asiallista. Utriainen (2009) tuo esille samanlaista asiaa vaikkakin hän puhuu työntekijän ja asiakkaan kohtaamisesta. Onnistunut kohtaaminen, johon varmasti liittyy myös onnistunut kohtaaminen, tuottaa parhaimmillaan hyvää sekä työntekijälle, että asiakkaalle. (Utriainen 2009: 98–100.) Myös Lipponen (2023) tuo esille vaikutusmahdollisuuksien ja muiden kannustamisen merkityksen työhyvinvointiin. Tässä tapauksessa kannustaminen ja vaikuttaminen koski oppilaita (Lipponen 2023: 66–73.) Näen, että myös työyhteisössä muiden kannustaminen ja itse sen kohteena oleminen, vaikuttaisi positiivisesti työhyvinvointiin.

Myös Hakanen, Kaltiainen ja Virtanen (2022) tuovat esille työntekijän vaikuttamismahdollisuuksien merkitystä. Työntekijä voi tehdä muutoksia työhönsä eli tuunata sitä. Esihenkilö antaa tähän mahdollisuuden ja tukee työntekijää tässä asiassa. Työhyvinvointi paranee, mikä vaikuttaa puolestaan myönteisesti kokemukseen työn imusta ja näin muodostuu myönteisiä kehiä. (Hakanen, Kaltiainen & Virtanen 2022: 40–44.) Onkin selvästi tärkeää, että työntekijää tuetaan oman työtapansa löytymisessä ja myös luotetaan työntekijän omaan näkemykseen ja kokemukseen, siitä millaiset pienet muutokset vaikuttavat myönteisesti työhyvinvointiin ja siten myös kokemukseen työn imusta. Hakanen, Hoang, Martela & Vuori (2021) ja Selander (2018) tuovat esille itseohjautuvuuden merkityksen. Kun työntekijät saavat olla itseohjautuvia, niin he kokevat työn imua ja samalla positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. (Hakanen, Hoang, Martela & Vuori 2021: 19–22 & Selander 2018: 75–77.)

Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan palvelustrategiassa 2023–2025 (2022) yksi painopisteistä on johtaminen ja henkilöstö. Henkilöstöön liittyvä tavoite koske työntekijöiden saatavuutta, pysyvyyttä ja osaamista. Yksi keinoista on tarjota työntekijöille mahdollisuus kouluttautua, kehittää omaan työtään ja hoitaa esihenkilön rooli hyvin. (Sosiaali- ja terveystoimiala 2022: 14–16.) Tavoite on selvästi onnistunut, koska opinnäytetyön tuloksista voidaan havaita, että työyhteisö koetaan koulutusmyönteisenä. Työntekijät kokevat saavansa kouluttautua omien intressien mukaan ja esihenkilöt myös suosittelevat koulutuksia ja kannustavat osallistumaan.

Sekä Kujanpää (2017) että Uutela (2019) tuovat väitöskirjoissaan esille perehdytyksen tärkeän merkityksen koskien työhyvinvointia. Työyhteisön yhteisenä vastuuna on perehdyttää uudet työntekijät alusta alkaen. Hyvä perehdytys antaa uudelle työntekijälle varmuutta työhön ja on täten tärkeä osa uudessa työssä aloittamisen prosessia. ((Kujanpää 2017: 86–88, Uutela 2019: 102–112.) Opinnäytetyön tuloksissa käy ilmi, että tämä perehdyttämisen prosessi tarvitsee kehittämistä. Perehdyttäminen on tärkeä asia ja se myös koetaan tärkeäksi asiaksi työyhteisössä, on sitten kyse uudesta työntekijästä tai opiskelijasta. Perehdyttäminen itsessään tulisi kuitenkin käydä läpi ja miettiä mitä sillä tavoitellaan ja mitkä asiat siinä ovat tärkeimmät. Jotta työyhteisö voi ottaa vastuulleen perehdyttämisen, niin perehdyttämisen prosessi tulee olla hallinnassa.

Opinnäytetyön tuloksissa käy ilmi, että työyhteisöt kaipaavat lisää yhteistä toimintaa ja mahdollisuuksia tutustua työajalla uusiin ihmisiin työyhteisössä. Myös Mänttari-van der Kuip (2015) tuo esille väitöskirjassaan sen, että yhteisöllisyyden kokemuksella on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Mänttari-van der Kuip 2015: 74–76.) Myös Lipponen (2023) nostaa esille väitöskirjassaan sen, että työyhteisön jäsenten yhteisellä toiminnalla ja hyvällä yhteishengellä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. (Lipponen 2023: 66–73). Opinnäytetyön tuloksissa tulee ilmi työyhteisön yhteisen tekemisen ja täten toisiin tutustumisen myönteiset vaikutukset työhyvinvointiin. Työyhteisön jäsenten olisikin hyvä yhdessä miettiä erilaisia toteutustapoja viettää aikaa yhdessä ja tutustua toisiinsa. Se, että työntekijä tunnetaan työyhteisössä, niin auttaa varmasti myös lisäämään työyhteisöön kuulumisen tunnetta.

Opinnäytetyön tuloksissa ilmenee, että työyhteisöön kaivataan enemmän me-ajattelua minäajattelun sijaan. Myös Kujanpää (2017) ja Utriainen (2009) tuovat samankaltaisia asioita esille väitöskirjoissaan. Työhyvinvointiin vaikuttaa myönteisesti se, että työntekijät ottavat vastuuta omista työtehtävistään, kehittävät työtään ja huomioivat toiset työntekijät. (Kujanpää 2017: 86–88, Utriainen 2009: 98–100.) Opinnäytetyön tulosten mu-

kaan hyvät ihmissuhdetaidot ovat pohjana sille, että työyhteisössä vallitsee yhdessä tekemisen me-ajattelu. Hyviin ihmissuhdetaitoihin voisi ajatella kuuluvan myös kiitoksen antaminen juuri siinä hetkessä, kun kiitokselle on aihetta. Sitoutuminen työtehtäviin näkyy varmasti myös siinä, että sitoudutaan raportteihin ja kokouksiin. Tällöin työntekijä ottaa vastuuta omasta työstään muun muassa varmistamalla, että itse tietää ajankohtaiset asiat ja myös välittää tiedon muille.

Kujanpää (2017), Lipponen (2023) ja Uutela (2019) tarkastelivat väitöskirjoissaan esihenkilötyön merkitystä työhyvinvointiin. Esihenkilöltä kaivataan tukea ja tasapuolista kohtelua. (Kujanpää 2017: 86–88, Lipponen 2023: 66–73 & Uutela 2019: 102–112.) Tuen antamisen yksi muoto voisi olla se, että eri ammattialojen edustajille olisi säännöllisiä tapaamisia, joiden aikana voidaan keskustella juuri heitä koskevista asioista ja antaa vertaistukea. Kun kaikille ammattialojen edustajille tarjotaan samat mahdollisuudet vertaistukeen, niin se lisää myös tasapuolisuutta työyhteisöjen sisällä. Esihenkilöiltä saadulla tuella on vaikutusta työn imuun. Selander (2018) tuo esille tutkimuksessaan, että esihenkilöltä saadulla tuella on suuri merkitys tuen imun kokemuksesta. (Selander 2018: 75–77).

Opinnäytetyön tulosten mukaan työyhteisöissä koetaan olevan itseohjautuvia ja siihen on annettu myös mahdollisuus. Tämä koetaan vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin ja työn imuun. Työntekijöillä on vaikuttamismahdollisuuksia ja työyhteisöissä autetaan muita. Myös Selander (2018) tuo samanlaisia asioita esille. Työntekijät kokevat työn imua, kun he saavat vaikuttaa työhönsä ja siihen saa esihenkilöiltä tukea (Selander 2018: 75–77.) Penttinen (2023) on samoilla linjoilla ja lisäksi hän nostaa esille työntekijän kokemuksen, siitä että oma työ koetaan arvokkaaksi ja myös muuta arvostavat (Penttinen 2023: 115, 122–126.) Se, että työntekijä pääsee vaikuttamaan omaan työhönsä ja siihen on annettu mahdollisuus lisää varmasti kokemusta siitä, että myös esihenkilöt arvostavat työntekijän työtä ja täten osaamista.

8.2 Opinnäytetyön etenemisen ja menetelmällisten toimintojen arviointi

Opinnäytetyön suunnittelu ja tutkimusluvan hakeminen sujuivat hyvin. Suunnittelun sujui hyvin, koska mielessä oli koko ajan aikataulu, jolla halusin valmistua. Panostin opinnäytetyön suunnitteluun ja tästä oli hyötyä tutkimuslupaa hakiessa. Tutkimuslupahakemus meni ensimmäisellä kerralla läpi ja tähän vaikutta varmasti huolellinen suunnitelman ja hakemuksen valmistelu.

Opinnäytetyön suunnittelu yhdessä työelämäkumppanin kanssa sujui hyvin. Ideat opinnäytetyön aiheesta otettiin ilolla vastaan ja keskusteluissa nousi esille opinnäytetyön aiheen tärkeys. Opinnäyteyöntekijänä minulle tarjoutui tilaisuuksia esitellä opinnäytetyöni aihetta ja suunnittelemani työpajaa. Aihe herätti kiinnostusta ja tieto työpajasta tavoitti työyhteisön jäseniä. Laitoin esihenkilöiden kautta vielä muistutus sähköposteja tulevasta työpajasta. Halusin työpajaan mahdollisimman kattavasti eri työyksiköiden osallistujia, jotta eri yksiköiden näkemykset opinnäytetyön tutkimuskysymyksistä tulisivat esille. Työyksiköiden toiminatavat ovat erilaisia eivätkä työntekijät siirry paljoo eri työyksiköiden välillä. Myös ei ammattialojen edustajat näkevät työyksiköiden toiminnan eri tavoilla. Työpajaan ilmoittautui tasaisesti eri työyksiköistä eri ammattialojen edustajia.

Työpaja oli onnistunut. Kehittämiskysymykset ja teemat herättivät keskustelua. Kehittämiskysymykset koettiin osittain hankalina ymmärtää, joten näitä olisin voinut vielä miettiä yksinkertaisimmiksi. Työpajaan osallistui seitsemän henkilöä ja olisin toivonut, että osallistujia olisi ollut enemmän, jotta osallistujat olisi voitu jakaa useampaan ryhmään. Osallistava toimintatutkimus mahdollistaa työntekijöiden omien kokemusten ja tiedon hyödyntämisen. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2014: 58–60). Jotta tämä oli toteutunut vielä paremmin, niin työpaja olisi kaivannut jo ennakkomateriaalia työyhteisön ajatuksista koskien työpajan aihetta ja kehittämiskysymyksiä. Tätä tietoa olisin voinut kerätä esimerkiksi kirjallisen kyselyn muodossa, joka olisi voitu jakaa kaikille työyhteisön jäsenille. Tämän kyselyn pohjalta olisi voitu työpajassa miettiä kehittämiskysymyksiä.

Äänitetyn keskustelun pituus (27 minuuttia) ei ollut hirveän pitkä, mutta analysointia auttoi paljon se, että työpajassa oli tehty hyvät muistiinpanot, jotka rikastuttivat analysoitavaa aineistoa. Äänitetyn aineiston pituuteen vaikutti varmasti myös se, että työpajassa oli vain kaksi ryhmää suunnitellun kolmen sijaan. Täten oli vähemmän ryhmiä, joiden ajatuksia käydä läpi lopun keskustelussa.

Aineiston analysointi aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaan sujui hyvin ja analysoitavasta aineistosta nousi selkeitä asioita esille, joita käsittelin opinnäytetyön tuloksissa. Haasteita tuotti analysointitaulukoiden kokoaminen, Ajatuksellisten kokonaisuuksien poimiminen tekstistä sujui hyvin, mutta näiden pelkistäminen ja alaluokkien muodostaminen olivat haasteellisempia. (Sarajärvi & Tuomi 2018.) Sain analysointitaulukot tehtyä opinnäytetyötä ohjaajan opettajan ohjauksella.

8.3 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö prosessissa noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita. Kaikki materiaali, jota opinnäytetyössä käytettiin, merkittiin oikeaoppisesti sekä viitattiin että lähdeluetteloon. Opinnäytetyö prosessin aikana käytiin avointa keskustelua yhteistyökumppanin kanssa ja sovittiin toteutuksesta. Opinnäytetyön toteutusta varten haettiin asianmukainen lupa Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimialalta. Helsingin kaupunki vaatii tutkimusluvan opinnäytetöihin, joissa käsitellään sosiaali- ja terveystoimialan henkilökuntaa. Hakemus toimitettiin Helsingin kaupungin kirjaamoon (Helsingin kaupunki.) Ennen aineiston keräämistä osallistujia informoitiin toteutuksen kulusta ja muistutettiin, että osallistuminen on vapaaehtoista. Esittelin ensin työn esihenkilöille, jotka veivät omiin yksiköihinsä tutkittavan informointi tiedotteen (liite1) johon opinnäytetyöstä kiinnostuneet voivat tutustua rauhassa. Kerätty aineisto säilytettiin asianmukaisesti oppilaitoksen verkkolevyllä, jonne pääsi vain opinnäytetyöntekijä omilla tunnuksillaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023: 11–14.) Opinnäytetyöntekijä vastasi henkilötietojen käsittelystä ja tietoturvasta henkilötietoja käsiteltäessä. Opinnäytetyöntekijä valitsi henkilötietoja sisältävien aineistojen keräämiseen käytettäväksi vain Metropoliasissa hyväksytyjä aineistonkeruuohjelmia tai -järjestelmiä sekä Metropolia Ammattikorkeakoulun IT-palvelujen hyväksymiä tietosuojan ja tietoturvan näkökulmasta hyväksytyjä työvälineitä.

Tiedote tutkimuksesta jaettiin jokaiseen työyksikköön ja opinnäytetyön tekijältä oli mahdollista kysyä lisää. Työpajaan osallistuminen oli vapaaehtoista ja jokaiselta osallistujalta pyydettiin suostumuslomake (liite 2). Työpajan alkua ei nauhoitettu, vaan jokainen sai rauhassa miettiä teemoja ja kysymyksiä sekä käydä keskustelua ryhmässä. Työpajan yhteinen keskustelu ja tätä edeltävät ryhmien esitykset omista keskusteluistaan nauhoitettiin. Nauhoite säilytettiin asianmukaisesti lukkojen takana eikä kukaan muu kuin opinnäytetyöntekijä päässyt siihen käsiksi. Litteroinnin jälkeen nauhoitteet tuhoettiin. Litteroinnit säilytettiin opinnäytetyön julkistamiseen asti, jonka jälkeen ne tuhoettiin. Käsiala on myös henkilötieto ja tämän vuoksi työpajoissa kirjoitetut muistiinpanot ja tutkimukseen osallistuvien suostumuslomakkeet säilytettiin opinnäytetyön julkistamiseen asti, kunnes ne hävitettiin asianmukaisesti. Valmiissa työssä ei mainita Seniorikeskusta, työyksiköitä eikä osallistujia mainita nimeltä. Edellä mainittujen asioiden vuoksi valmiista työstä ei pysty erottamaan mistä seniorikeskuksesta on kyse tai ketkä seniorikeskuksen työntekijöistä ovat osallistuneet työpajaan. Työn aiheena oli työhyvinvointia edistävät toimintatavat työn imun vahvistumiseksi ja sitä käsiteltiin siitä näkökulmasta, miten työyhteisöt voivat vaikuttaa siihen. Työntekijöiden henkilökohtainen työhyvinvointi

ei ole työn aiheena. Tulokset raportoitiin ryhmätasolla eikä opinnäytetyöhön osallistuneet ole tunnistettavissa.

Opinnäytetyön aineiston litterointi tehtiin tarkasti ja tulokset raportoitiin huolellisesti. Litteraattia analysoitaessa kiinnitettiin huomiota saturaatioon eli asioiden toistumiseen tekstissä. Opinnäytetyön työpajaa osallistui työntekijöitä samasta työyhteisöstä, mutta eri työyksiköistä ja kerätyssä aineistossa oli havaittavissa asioiden toistumista. (Vilka 2021.) Analysointitaulukossa keräsin allekkain toistuvia alkuperäisiä ilmauksia. Tämän jälkeen käytin pelkistystä ja lopulta luokittelua alaluokkiin. Analysoitua aineistoa vertasin teoriaan (Sarajärvi & Tuomi 2018.)

8.4 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää, kun kehitetään työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi. Tuloksissa on esillä työyhteisönjäsenten ääni ja heidän ajatuksensa toimivista ja kehitettävistä toimintatavoista. Opinnäytetyö toteutui Seniorikeskuksessa, jossa tuloksia voidaan käydä läpi esihenkilöiden kesken, työyksiköissä tai koko työyhteisön kesken. Tuloksia voidaan jatkokehittää ja miettiä mitä niistä voidaan kyseisessä työyhteisössä hyödyntää. Täten pystytään vaikuttamaan veto- ja pitovoimaan, joihin Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmassa (2023) pyritään vaikuttamaan. (Petteri Orpon hallitus 2023: 26).

Työpaikoilla, kaupungeilla, kunnilla ja valtiolla on säännöllisesti kyselyitä henkilöstölle, joissa mitataan prosenttimäärillä muun muassa viihdytäänkö töissä, jaksetaanko töissä ja saako tarpeeksi tukea. Sitran artikkelissa Työn tulevaisuudet megatrendien valossa (2021) todetaan, että on mietittävä uusia tapoja, joiden avulla vaikutetaan muuttuviin tarpeisiin. (Dufva, Solovjew-Wartiovaara & Vataja 2021). Tässä opinnäytetyössä selvitettiin suoraan toimintatapoja, joita on ja mitä uusia tarvitaan tukemaan työhyvinvointia työn imun vahvistumiseksi.

Ihminen viettää suurimman osan ajastaan töissä ja tämän vuoksi työhyvinvoinnilla on merkityksellinen osa työssäkäyvien elämää. Tämä vaatii voimavaroja. (Halonen, Kauppi, Laitinen, Mäkelä & Sipponen.) Tämän opinnäytetyön tuloksissa tulee esille käytännön toimintatapoja, joita voidaan sellaisinaan tuoda osaksi työyhteisön arkea ja täten vaikuttaa työhyvinvointiin ja työn imuun. Esimerkiksi perehdyttämisen prosessin tarkastelu ja yhteinen tekeminen työyhteisön kesken ovat yksinkertaisia, mutta helposti toteutettavia asioita.

Opinnäytetyötä varten kerättyä aineistoa ei säilytetä jatkotutkimuksia varten, mutta opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työyhteisön sisällä. Hyviä toimintatapoja voidaan myös jakaa muiden Seniorikeskusten kesken.

Lähteet

Anttila, Pirkko 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. <<https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#2.2%20Tiedon%20intressit>>. Viitattu 11.10.2024.

Dufva, Mikko, Solovjew-Wartiovaara, Anna & Vataja, Katri 2021. Työn tulevaisuudet megatrendien valossa. Sitra. <<https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>>. Viitattu 5.3.2024.

Eriksson, Tuula 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi. 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vai-tos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 21.4.2024.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 25.2.2024.

Hakanen, Jari & Kaltiainen, Janne 2020. Työn imu – parasta hyvinvointia työssä? Työpoliittinen aikakausikirja 63 (2). 41–56. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162308/TEM_tyopoliittinen_aikakausikirja_2_2020.pdf>. Viitattu 22.3.2024.

Hakanen, Jari, Kaltiainen, Janne & Virtanen Anniina 2022. Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä. Työterveyslaitos Helsinki. <<https://www.julkari.fi/handle/10024/145617>>. Viitattu 17.3.2025.

Hakanen, Jari, Hoang Nhi, Martela, Frank & Vuori, Johanna 2021. Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto University publication series. Business + Economy 3/2021.

Halonen, Mervi, Kauppi, Maarit, Laitinen, Jaana, Mäkelä, Liisa & Sipponen, Jouni. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla>>. Viitattu 11.10.2024.

Heikkinen, Hannu L. T., Kiilakoski, Tomi & Rovio, Esa 2008. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, Hannu L. T., Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. korjattu painos. Helsinki: Kansanvalistusseura. 78–79.

Helsingin kaupunki. Sosiaali- ja terveystoimialaa koskevat tutkimukset. <<https://www.hel.fi/fi/paatoksenteko-ja-hallinto/tietoa-helsingista/tietosuoja-ja-tiedonhallinta/tutkimusluvut/sosiaali-ja-terveystoimialaan-liittyvat-tutkimukset>>. Viitattu 7.2.2024.

Innokylä. Aivoriihi. <<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>>. Viitattu 3.4.2024.

Jyrkämä, Jyrki. Toimintatutkimus. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>>. Viitattu 3.4.2024.

Kaupunginvaltuusto 2022. Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan palvelustrategia 2023–2025. <https://www.hel.fi/static/public/hela/Kaupunginvaltuusto/Suomi/Paatos/2022/Keha_2022-11-16_Kvsto_19_Pk/B89E94FE-A690-C564-A72F-836A08C0000A/Liite.pdf>. Viitattu 11.10.2024.

Kujanpää, Kirsti 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön hyvinvointi. Helsinki: Unigrafia. <<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/7413face-1607-4b5d-a91f-ffb327c77c7d/content>>. Viitattu 21.4.2024.

Lipponen, Henry 2023. Jaksaminen ei ole iästä kiinni! Ammatissa pitkään työskennelleiden liikunnanopettajien keinoja työhyvinvointiin. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/84598/978-951-39-9280-4_vaitos_2023_01_14_jyx.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Viitattu 1.5.2024

Moilanen, Teemu, Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 58–60.

Mänttari-van der Kuip, Maija 2015. Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. 74–76.

Penttinen, Riitta 2023. Työhön sitoutuminen Ilmasotakoulussa henkilöstöryhmien käsitysten mukaan. <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65314/978-952-337-340-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Viitattu 3.5.2024.

Petteri Orpon hallitus 2023. Vahva ja välittävä Suomi. Valtioneuvoston julkaisuja 2023: 58. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 14.10.2024.

Sanna Marinin hallitus 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019: 31. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 14.10.2024

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Luku 4.4.3.

Selander, Kirsikka 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 1.5.2024.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 3.3.2024.

Sosiaali- ja terveystoimiala 2022. Helsingin kaupungin sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialan palvelustrategia 2023–2025. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.hel.fi/static/public/hela/Kaupunginvaltuusto/Suomi/Paatokset/2022/Keha_2022-11-16_Kvsto_19_Pk/B89E94FE-A690-C564-A72F-836A08C0000A/Liite.pdf>. Viitattu 21.3.2025.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. <https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf>. Viitattu 17.4.2024.

Työterveyslaitos. Työn imu. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>>. Viitattu 13.10.2024.

Työterveyslaitos. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla-ops. <<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>>. Viitattu 25.2.2024.

Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulu: Oulu University press. <<https://oulurepo.oulu.fi/bitstream/handle/10024/35225/isbn978-951-42-9112-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 1.5.2024.

Uutela, Ulla 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tuke-
massa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä.
Rovaniemi: Taittotalo PrintOne. <<https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponien-sis%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 1.5.2024.

Valtonen, Anu & Viitanen, Meiju 2021. Ryhmäkeskustelut laadullisena tutkimusmeto-
dina. Teoksessa Juuti, Pauli (toim.) & Puusa, Anu (toim.). Laadullisen tutkimuksen nä-
kökulmat ja menetelmät. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus Oy. 118–120.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Luku 5.

Liite 1: Tiedote tutkimuksesta



Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen kehittäminen työn imun vahvistumiseksi

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan millaisia työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja, tarvitaan työn imun vahvistumiseksi. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska kuulutte työyhteisöön, jossa opinnäytetyötä koskeva työpaja järjestetään. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Kysymyksiä tutkimuksesta voi laittaa opinnäytetyöntekijälle sähköpostilla, joka löytyy tiedotteesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta oikeuksiinne tai kohteluunne työyhteisön jäsenenä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on antaa työyhteisön jäsenille mahdollisuus tuoda esille työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työn imun vahvistumiseksi.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus on opinnäytetyö, joka kuuluu osana Metropolia ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opintoihin. Opinnäytetyöntekijä, Senja Jokimäki, opiskelee vanhustyön ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Työyhteisössä järjestetään yksi työpaja, jossa aineisto kerätään opinnäytetyötä varten. Työpaja kestää 1,5–2 tuntia. Työpaja järjestetään työpäivän aikana ja osallistujat käyttävät tähän työaikaan. Työpajassa käydään keskustelua opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Aluksi keskustelua käydään pienemmissä ryhmissä ja samalla ryhmä kerää muistiinpanoja keskustelustaan. Tämän jälkeen käydään yhteinen keskustelu, jossa kootaan ryhmien ajatukset ja samalla on mahdollisuus tuoda esille lisää ajatuksia aiheeseen liittyen. Yhteinen keskustelu nauhoitetaan ja tätä hyödynnetään opinnäytetyössä.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kysymyksessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

Tutkimuksen päättäminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, mikäli opinnäytetyön tekeminen keskeytyy.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Senja Jokimäki

Puh.

Sähköposti:

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Sari Helenius

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy / Hyvinvointi

Puh. |

Sähköposti:

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla Metropolia Ammattikorkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

Metropolia Ammattikorkeakoulu	<input checked="" type="checkbox"/>	
Toimeksiantaja	<input type="checkbox"/>	Toimeksiantajan nimi: [REDACTED]
Muu yhteistyötaho	<input type="checkbox"/>	Yhteistyötahon nimi: [REDACTED]
Opinnäytetyöntekijä	<input checked="" type="checkbox"/>	

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Senja Jokimäki
Puh. |
Sähköposti:

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Kerättävät henkilötiedot ovat ääni, suostumuslomakkeella oleva nimi ja käsiala.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Työpajan yhteinen keskustelu äänitetään nauhurilla, jota säilytetään lukollisessa kaapissa. Nauhoitteen pohjalta litteroitu teksti säilytetään Metropolia ammattikorkeakoulun verkkolevyllä. Litteroinnin jälkeen äänitetty nauhoite poistetaan. Litteroituun tekstiin ei laiteta nimiä. Allekirjoitettu tutkittavan suostumuslomake säilytetään lukollisessa kaapissa. Opinnäytetyön julkistamisen jälkeen tutkittavan suostumuslomake hävitetään tietosuojajätteenä.

Opinnäytetyöntekijän henkilökohtaiselle verkkolevyasemalle pääsee kirjautumaan vain henkilökohtaisilla tunnuksilla.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on kerätä ruohonjuuritason tietoa hyvistä työhyvinvointia tukevista toimintatavoista ja miettiä tarvittavia uusia toimintatapoja.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojenne käsittelyperusteena on antamanne suostumus.

Tutkimuksen kesto-aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Marraskuu 2024-Helmikuu 2025.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Äänitallenteet hävitetään heti litteroinnin jälkeen. Litteroidut tekstit poistetaan verkkolevyiltä ja tutkittavan suostumuslomakkeet hävitetään tietosuojajätteenä.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tietojanne ei luovuteta ulkopuolisille.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Aineisto analysoidaan ilman henkilötietoja ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerättyjä henkilötietoja säilytetään Metropolia ammattikorkeakoulun verkkolevyllä, kunnes opinnäytetyö on julkistettu ja jonka jälkeen ne poistetaan.

Aineistoa ei säilytetä jatkotutkimusta varten.

Liite 2: Tutkittavan suostumuslomake



Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen kehittäminen työn imun vahvistumiseksi
Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy, Opinnäytetyön tekijä Senja Jokimäki, Opinnäytetyön ohjaaja lehtori Sari Helenius

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on löytää työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____

Aikuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Liite 3: Työpajan apukysymykset

Teema 1

Mitä nykyisiä yhteisöllisyyteen ja kommunikointiin liittyviä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja on, jotka vahvistavat työn imua? Mitä uusia yhteisöllisyyteen ja kommunikointiin liittyviä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja tarvitaan työn imun vahvistumiseksi?

Teema 2

Mitä nykyisiä vastuun ja työtehtävien jakaantumiseen liittyviä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja on, jotka vahvistavat työn imua? Mitä uusia vastuuseen ja työtehtävien jakaantumiseen liittyviä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja tarvitaan työn imun vahvistumiseksi?

Teema 3

Mitä nykyisiä perehdyttämiseen ja kouluttautumiseen liittyviä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja on, jotka vahvistavat työn imua? Mitä uusia perehdyttämiseen ja kouluttautumiseen liittyviä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja tarvitaan työn imun vahvistumiseksi?

Liite 4: Analyysitaulukko

Analyysitaulukko 1		
Mitä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja työyhteisöllä on tällä hetkellä työn imun vahvistumiseksi?		
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka
Saadaan vaikuttaa työvuoroihin	Vaikuttamismahdollisuus	Itseohjautuvuus
Ollaan itseohjautuva tiimi	Itseohjautuvuus	
Sovitaan työnjaosta	Työnjako	
vuoroissa autetaan muita	Muiden auttaminen	

Analyysitaulukko 2		
Mitä työhyvinvointia edistäviä toimintatapoja tarvitaan työn imun vahvistumiseksi?		
Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka
Et hirveesti ei oo mitään perehdytystä kun tulee uus tekijä et se on vähän et täs on tää meidän uus hoitaja et hoidappa tosta x ja x ja kysy matkan varrella jos et löydä jotain jostain.	enemmän aikaa uusien perehdyttämi- seen	Perehdyttämisen kehittäminen
Onko sitä puhuttu koskaan et mitä se perehdytys pitää sisällään. Et mihin asioihin pitää perehdyttää uus työntekijä. Et onko vaikka jotain tärkeitä asioita mitä on oikeesti tosi tärkeitä tietää ja mitä asioita voi tulla vaikka pikku hiljaa.	Perehdytyksen prosessin miettiminen ja sen tarkastelu	
Se pitää olla sellainen et siinä on joku rytmi et kaikkee ei voi kaataa heti. Että siinä olis just ajatusta että elintärkeet jutut ekana ja sitten mennään näihin. Että se uus ihminen ei tukehdu kaikkeen tietoon heti eka päivänä.	Perehdyttämisen aikataulu	