



Voimaa positiivisuudesta

Kuinka jokainen voi rakentaa positiivista työilmapiiriä palvelukodissa

Vilma Virtanen

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2025

Liiketalouden tutkinto-ohjelma
HR & esihenkilötyö

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden tutkinto-ohjelma
HR & esihenkilötyö

VIRTANEN, VILMA:

Voimaa positiivisuudesta

Kuinka jokainen voi rakentaa positiivista työilmapiiriä palvelukodissa

Opinnäytetyö 38 sivua, joista liitteitä 4 sivua

Toukokuu 2025

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli edistää positiivista työilmapiiriä palvelukodin henkilökunnan keskuudessa ja siten parantaa työhyvinvointia. Tarkoituksena oli luoda käytännönläheinen juliste, joka sisältää helposti omaksettavia ja toteuttavia tapoja toimia työyhteisössä. Julisteen tavoitteena on muistuttaa henkilökuntaa tavoista, joilla jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimusmenetelmä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, jossa selvitettiin työpaikan työhyvinvointia ja työilmapiiriä. Kyselyyn palvelukodin henkilökunta vastasi suljetun linkin kautta. Kyselyssä oli 19 väittämää, jossa vastausvaihtoehtoja oli neljä. Lisäksi määrällisen tutkimusmenetelmän rinnalla hyödynnettiin laadullista tutkimusmenetelmää avoimen kysymyksen kautta. Kysely toteutettiin huhtikuussa 2025 ja sen pohjalta laadittiin juliste.

Tutkimustulosten perusteella työyhteisössä vallitsee myönteinen ilmapiiri, jossa korostuvat työkavereiden huomioiminen, rakentava vuorovaikutus, yhteistyö ja joustavuus. Suurin osa vastaajista kokee ilmapiirin kannustavaksi ja kokee erilaisten työskentelytapojen hyväksymisen ja toisten tukemisen tärkeäksi. Vaikka yleiskuva on selvästi positiivinen, yksittäisissä vastauksissa nousi esiin tarpeita vahvistaa erityisesti jaksamisen tukemista, palautteen rakentavaa käsittelyä sekä ratkaisukeskeistä toimintaa haastavissa tilanteissa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Satakunnan hyvinvointialue. Esihenkilön pyynnöstä palvelukodin nimeä ei mainita, jotta yksikkö ja sen työntekijät pysyvät anonyymeinä eikä heitä voida tunnistaa. Tutkimuskohteesta käytetään nimitystä ”palvelukoti”. Toimeksiantaja voi hyödyntää tuloksia ja julistetta palvelukodin arjessa. Työhyvinvointia ja työilmapiiriä kannattaisi jatkossa mitata säännöllisesti, koska se auttaa tunnistamaan työpaikan vahvuudet ja kehityskohteet.

Asiasanat: työhyvinvointi, työilmapiiri, työyhteisö

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Human Resources and Supervisory Work

VIRTANEN, VILMA:
The Power of Positivity
How Everyone Can Build a Positive Working Atmosphere in a Service Home

Bachelor's thesis 38 pages, appendices 4 pages
May 2025

The aim of this functional thesis was to promote a positive working atmosphere among the staff of a service home and thus improve well-being at work. The aim was to create a practical poster, easy to use and implement ways of working in the work community. The objective of the poster was to remind the staff of the ways in which everyone could contribute to the atmosphere in the work community through their own actions.

The research method chosen for the thesis was a quantitative research method. A survey was used to collect data on well-being at work and the working atmosphere at the workplace. The staff of the service home responded to the questionnaire via a closed link. The questionnaire consisted of 19 statements with four possible answers. In addition to the quantitative research method, a qualitative research method was used through an open questionnaire. The questionnaire was conducted in April 2025 and was used as the basis for a poster.

The results of the survey showed a positive atmosphere in the workplace, with an emphasis on respect for colleagues, constructive interaction, cooperation and flexibility. The majority of the respondents felt that the atmosphere was supportive and that accepting different ways of working and supporting others was important. While the overall picture was clearly positive, individual responses highlighted the need to strengthen support for coping, constructive handling of feedback and solution-oriented behavior in challenging situations.

The commissioner of the thesis was the Satakunta wellbeing services country. At the request of the supervisor, the name of the service home is not mentioned in the report, so that the service and its staff remain anonymous and cannot be identified. The results and the poster can be used by the commissioner in the daily life of the service home. It would be worthwhile to assess well-being and the working atmosphere on a regular basis in the future, as this would help to identify the strengths and areas for improvement in the workplace.

Key words: work well-being, work atmosphere, work community

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS	7
3	TEOREETTINEN PERUSTA	8
	3.1 Työhyvinvointi	8
	3.2 Työilmapiiri.....	10
	3.3 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin.....	12
	3.4 Työtyytyväisyys.....	15
	3.5 Työhyvinvoinnin edistäminen ja menestyvä työyhteisö	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
	4.1 Toiminallinen opinnäytetyö.....	18
	4.2 Tutkimusmenetelmä.....	18
	4.3 Aineistonkeruumenetelmä.....	19
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
	5.1 Vuorovaikutus ja työyhteisön arki.....	21
	5.2 Yhteistyö ja tasavertaisuus	21
	5.3 Ilmapiiri ja asenteet	22
	5.4 Työasenne, muutokset ja yksilöllisyys.....	23
	5.5 Positiivisen työilmapiirin tukeminen omalla toiminnalla	24
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUTUOTOS	26
7	EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	28
8	POHDINTA	30
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	35
	Liite 1. Kyselylomake palvelukodin henkilökunnalle.....	35
	Liite 2. Tiedote palvelukodin henkilökunnalle.....	37
	Liite 3. Juliste	38

1 JOHDANTO

Työilmapiiri organisaatioissa on monelle tuttu käsite, joka on keskeinen osa työyhteisön arkea. Ilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, organisaation toimivuuteen ja tuloksiin. (Virolainen, 2012, s. 184.) Työterveyspsykologi Antti Aron kirjassa Työilmapiiri kuntoon (Alma Talent, 2018) käsitellään, kuinka työilmapiiriin voi ja kannattaa vaikuttaa. Aro toteaa kirjassaan, että työyhteisön ei tarvitse olla täydellinen vaan merkittävänä tavoitteena on, että työyhteisö on riittävän terve. Terveeseen työyhteisöön on yleensä miellyttävää saapua aamuisin töihin. Terveen työyhteisön keskeisiä piirteitä ovat muun muassa työyhteisön keskittyminen omaan työhönsä ja suuntautuminen tulevaisuuteen. Tärkeää on, että sosiaalista tukea on tarjolla ja apua voi pyytää turvallisesti esimiehiltä, kollegoilta ja alaisilta. Työyhteisössä toimintaa tarkastellaan säännöllisesti yhdessä ja jokaisen työyhteisön jäsenen panostus saa arvostusta. Ongelmat pyritään ratkaisemaan avoimesti ja virheistä oppiminen on osa kehitystä. Siksi työilmapiiriin panostaminen on tärkeää. (Sarkkinen, 2019.)

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa käsitellään palvelukodin henkilökunnan työhyvinvointia ja työilmapiiriä. Opinnäytetyössä hyödynnetään kyselytutkimusta, joka soveltuu hyvin henkilökunnalle. Tutkimustulosten avulla pyritään saamaan selville työyhteisön toimintatapoja ja ymmärtämään, millaiset tekijät vaikuttavat työilmapiiriin. Tulosten pohjalta laaditaan selkeä juliste, joka jaetaan palvelukodin henkilökunnan käyttöön. Julisteen tavoitteena on muistuttaa työntekijöitä siitä, miten jokainen voi vaikuttaa työilmapiiriin omalla asenteellaan ja toiminnallaan. Julisteessa esitellään positiivisia ajattelumalleja ja toimintatapoja, joiden avulla työyhteisön ilmapiiriä voi kehittää ja ylläpitää. Tämä toimii muistutuksena siitä, että jokaisen käytöksellä on merkitystä työpaikan viihtyvyyteen.

Työhyvinvointi- ja työilmapiirikysely tehtiin palvelukodin henkilökunnalle. Palvelukoti sijaitsee Satakunnan hyvinvointialueella. Kyseinen palvelukoti tarjoaa kehitysvammaisille kodinomaista asumista. Asukkaat käyvät lisäksi päivätoiminnassa. Asukkaiden ohjaus, tukeminen ja hoito edellyttävät henkilökunnan läsnäoloa ympärivuorokauden, minkä vuoksi henkilökunta on paikalla kaikkina aikoina. (Satakunnan hyvinvointialue, 2025.) Palvelukodin esihenkilön mukaan asumis-

palveluyksikössä on 29 pitkäaikaispaikkaa ja kolme lyhytaikaispaikkaa sekä tuki-asumista. Palvelukodissa työskentelee 16 lähihoitajaa, kaksi sosiaaliohjaajaa ja sairaanhoitaja. Kyselytutkimus tehtiin kahteen asumispalveluyksikköön, joissa on yhteensä kolme osastoa.

Opinnäytetyön kirjoittamisessa on hyödynnetty tekoälyä (ChatGPT 4.0) ideoinnin ja oikeinkirjoituksen tukena. Tekoälyä on käytetty erityisesti lauserakenteiden selkeyttämiseen ja tekstin tiivistämiseen. Vaikka tekoäly on toiminut apuvälineenä, opinnäytetyön sisällöstä ja laadusta vastaa kirjoittaja itse.

2 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyön tavoitteena on edistää positiivista työilmapiiriä palvelukodin henkilökunnan keskuudessa ja siten parantaa henkilöstön työnhyvinvointia. Työilmapiiri on merkittävä tekijä työssä viihtymisen, tyotehokkuuden ja henkilöstön jakamisen kannalta. Sen parantaminen hyödyttää sekä yksilöitä, että koko organisaatiota. Työn tavoitteena on myös lisätä ymmärrystä siitä, kuinka työilmapiiri vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja tuoda positiivisia ajattelumalleja työilmapiirin kehittämiseksi. Näin opinnäytetyö pyrkii luomaan pitkäkestoista hyötyä palvelukodin arjessa.

Työn tarkoituksena on luoda käytännön läheinen juliste, joka sisältää helposti omaksuttavia ja toteutettavia tapoja työilmapiirin parantamiseen. Julisteen tavoitteena on muistuttaa henkilöstöä tavoista, joilla jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin sekä tarjota vinkkejä ilmapiirin jatkuvaan kehittämiseen. Samalla tämä juliste muistuttaa henkilökuntaa, että omalla käytöksellä on merkitystä työpaikan viihtyvyyteen. Juliste toimii sekä yksittäisten työntekijöiden, että organisaation apuna ja se voi toimia pohjana uusille ajatusmalleille ja henkilöstön omalle kehittymiselle.

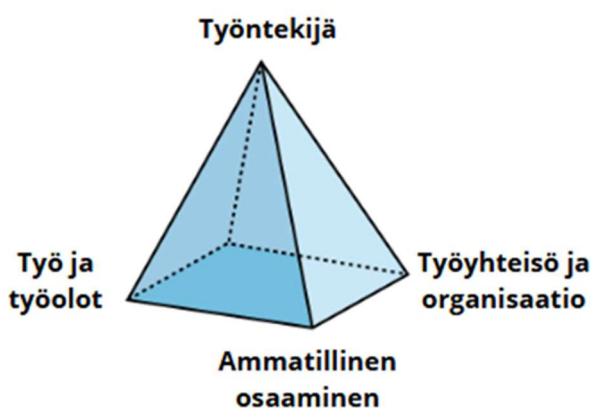
Opinnäytetyön keskeinen tutkimuskysymys on: Miten työilmapiiriä voidaan parantaa palvelukodin henkilöstön keskuudessa, ja millaisia ajattelumalleja voidaan tarjota työilmapiirin kehittämiseksi? Tarkoituksena on tuoda ajattelutapoja, jotka lähtevät itsestä ja omasta tavasta toimia muiden työntekijöiden kanssa.

3 TEOREETTINEN PERUSTA

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan, mutta tutkimuksen painopisteet ovat vaihdelleet ajan myötä. 1920-luvulla tutkimus keskittyi lääketieteellisiin ja fysiologisiin näkökulmiin sekä erityisesti stressin tarkasteluun. Stressi nähtiin yksilön kehossa tapahtuvana reaktiona ulkoisiin kuormitustekijöihin kuten meluun, myrkyllisiin aineisiin, kylmyyteen tai fyysiseen rasitukseen. Kielteisten tunteuksien jälkeen seurasivat fysiologiset reaktiot, ja nämä saattoivat jatkuessaan altistaa sairauksille. Myöhemmin otettiin mukaan lisäksi psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät näkökulmat. Tavoitteena oli suojella työntekijää terveyttä vaarantavilta tekijöiltä. Tästä katsotaan työsuojelun saaneen alkunsa. (Manka & Manka, 2023, s. 91.)

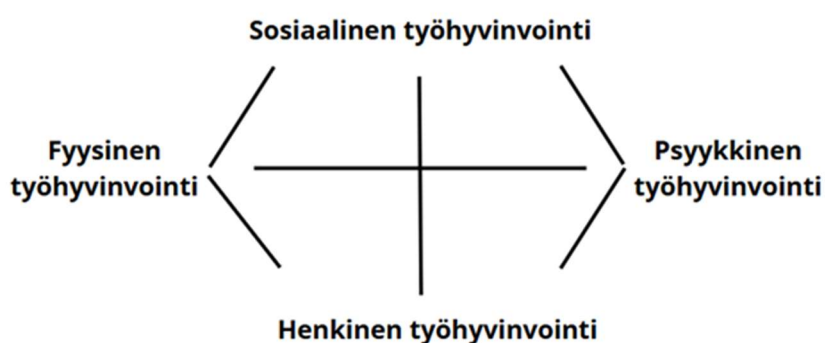
Työhyvinvointi käsitteenä on tullut laajempaan käyttöön vasta 2000-luvun alussa ja sitä on tarkasteltu monipuolisesti eri näkökulmista sekä erilaisin menetelmin. Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky) on syntynyt Suomessa 1990-luvulla, joka määritellään työterveydenhuoltolaissa. Tuolloin alettiin tunnistamaan työkyvyn merkitystä ja miettimään tapoja sen kehittämiseksi ja tukemiseksi. (Kauhanen, 2016, s. 22–23.) Nykyään tyky-toiminta nähdään edistävänä tapana, jolla työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia parannetaan. Pitkällä aikavälillä se vahvistaa työn imua sekä työssä jaksamista. Työkyvyn ylläpitämistä voidaan kuvata tyky-kolmion avulla (kuvio 1), jossa olennaisia osia ovat työntekijä, työ ja työolot, ammatillinen osaaminen sekä työyhteisö ja -organisaatio. (Virolainen, 2012, s. 148–149.)



Kuvio 1. Tyky-kolmio (Virolainen 2012, muokattu, s.149).

Työhyvinvointi kokonaisuudessaan on moninainen osa-alue ja sen kehittäminen on haastava tehtävä. Onneksi nykyään on paljon työkaluja, joilla voidaan mitata organisaation työhyvinvointia. On tärkeää, että näitä seurataan tasaisin väliajoin. Useasti työntekijät tuntevat ja tietävät prosessien työympäristön sekä välineiden puutteet, jota asiakkaat ja johtajat eivät välttämättä näe. Tällöin on tärkeää kuunnella henkilöstön mielipiteitä sekä toteuttaa kehitysideoita. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointiin, koska se on yksilön sekä koko työyhteisön yhteinen asia. (Pyöriä, 2012, s. 21–22.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu neljästä eri osa-alueesta, fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista (kuvio 2). Nämä osa-alueet ovat tiiviisti yhteydessä ja vaikuttavat toinen toisiinsa, jonka vuoksi niitä pitää tarkastella kokonaisvaltaisesti eikä erikseen. Työhyvinvoinnin puutteet yhdessäkin osa-alueessa voivat vaikuttaa nopeasti myös toisiin osa-alueisiin. Esimerkiksi psyykinen stressi voi vaikuttaa fyysiseen terveyteen ja johtaa sairastumiseen. Lisäksi työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Työhyvinvointi ei koostu ainoastaan työpaikan olosuhteista, työn luonteesta ja työyhteisöstä, vaan siihen vaikuttavat myös ihmisen omat elämäntavat ja terveydentila sekä muu elämäntilanne kuten perhesuhteet ja elämänsäsenne. Ihmiset, joilla on myönteinen elämänsäsenne, kestävät pienet ristiriidat paremmin kuin ne, jotka suhtautuvat elämään pessimistisesti. (Virolainen, 2012, s. 11–12.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin osa-alueet (Virolainen, 2012, muokattu, s. 12).

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän kehon ja mielen hyvinvoinnin sekä työssä ilmenevien psyykkisten ja fyysisten vaatimusten ja voimavarojen yhteensopivuutta. Työntekijälle työhyvinvointi on positiivinen kokemus

siitä, että omat psyykkiset ja fyysiset sekä työhön liittyvät voimavarat riittävät tai ylittävät työn asettamat kriteerit. Työhyvinvointia arvioitaessa huomiota kiinnitetään usein ongelmiin ja huonoon työhyvinvointiin, vaikka vähintäänkin yhtä tärkeää on myös työhyvinvoinnin tukeminen ja ongelmien ennaltaehkäisy. Työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi sekä työntekijään että organisaatioon. Hyvinvoiva työntekijä kykenee hoitamaan työnsä tehokkaasti, mikä puolestaan auttaa organisaatiota saavuttamaan sen tavoitteita. Tämä ilmenee sosiaali- ja terveysalalla muun muassa potilastyytyväisyytenä ja –turvallisuutena sekä alan houkuttelevuutena. (Työterveyslaitos, 2025.)

Työpaikan vaihtaminen voi olla merkittävä askel työhyvinvoinnin parantamisessa, erityisesti silloin, kun nykyinen työympäristö ei tue yksilön tarpeita tai arvoja. Uuden työpaikan valinta tarjoaa mahdollisuuden löytää parempia työoloja, tasapainoisempaa työn ja vapaa-ajan suhdetta sekä kulttuuria, joka tukee henkilökohtaisia tavoitteita ja hyvinvointia. Jos työpaikan vaihdon taustalla on pitkäaikaisia haasteita, kuten huono työilmapiiri, alhainen arvostus tai jatkuva stressi, uusi työpaikka voi tarjota enemmän tukea ja kehitysmahdollisuuksia. Vaikka työpaikan vaihto saattaa aluksi tuntua haastavalta, se tuo usein mukanaan lisääntyneitä motivaatiota, työhyvinvointia ja uutta energiaa, mikä puolestaan parantaa työtehoa ja elämänlaatua pitkällä aikavälillä. (Virolainen, 2012, s. 52–53.)

3.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri on monitulkintainen käsite, jolla voidaan tarkoittaa useita asioita aina organisaatiokulttuurista työpaikan tunnelmaan. Yhdysvalloissa vastaavaa käsitettä on kuvattu termillä *organisaatioilmasto* (*organizational climate*). Työilmapiiri käsite sai alkunsa jo 1940-luvun alussa työpsykologian tutkimustyön tuloksena. (Aro, 2018, s. 33.) Työilmapiiri tarkoittaa yksilön henkilökohtaista kokemusta omasta työympäristöstään. Työilmapiiri käsite ei ole objektiivisesti tai matemaattisen tarkasti mitattavissa oleva ilmiö, vaan yhteisön jakama käsitys sosiaalisen ympäristön laadusta eli intersubjektiivinen ilmiö. (Aro, 2018, s. 39.)

Työilmapiiri on toistuva puheenaihe ja keskustelu aiheesta on useasti sävylltään negatiivista. Keskusteluissa puhutaan esimerkiksi huonosta ilmapiiristä tai ilmapiiriongelmistä. Ilmapiiristä keskusteleminen muistuttaakin usein kuin puhuisi

säästä. Huono ilmapiiri tuntuu ilmaantuvan jostain ja sen vaikutuksista joudutaan kärsimään. Ilmapiirin muuttumista pidetään usein vaikeasti ymmärrettävänä ja ennakoitavana. (Aro, 2018, s. 23.) Valitettavasti työilmapiiristä aletaan puhumaan lähinnä silloin, kun on päädytty ongelmiin. Työpsykologit ovat osittain olleet vastuussa ongelmakeskeisyyden lisääntymisestä. He ovat keskittyneet liikaa vain työilmapiiriongelmiin tutkimiseen ja niiden korjaamiseen. (Aro, 2018, s. 24–25.)

Organisaatiossa olisi hyvä luoda ilmapiiriä, joka rohkaisee oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Vaikka asenteiden muuttaminen voi olla haastavaa, pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella työllä on mahdollista luoda hyvää työilmapiiriä. Jokaisen tulee kantaa oman vastuunsa ja työyhteisön kehittämisen osaamista. Osaamisen kehittämiseen kannustava ilmapiiri voidaan luoda esimerkiksi palkitsemisen, kannustimien ja urakehitysmahdollisuuksien kautta. Tämä edellyttää myös johdon vahvaa sitoutumista. (Joki, 2024, s. 116.)

Myönteinen keskustelu työelämästä on tärkeää, sillä työssä on paljon positiivisia asioita ja työ on ihmiselle voimavara. Työelämä tarjoaa elämään merkityksellisyyttä, säännöllisyyttä, iloa ja mahdollisuuksia onnistumisiin. Työelämästä tulee keskustella realistisesti, ottaen huomioon niin positiiviset kuin haastavatkin näkökulmat. Myönteinen lähestymistapa heijastaa todellisuutta paremmin kuin pelkäämään negatiivisiin tekijöihin keskittyminen. On olennaista tuoda esille arjen hyviä puolia ilman liiallista korostamista tai keinotekoista ylistämistä. Työelämässä esiintyy haasteita kuten stressiä, työuupumusta ja epävarmuutta tulevaisuudesta. On kuitenkin tärkeää muistaa, että työelämä ei koostu pelkäämään negatiivisista kokemuksista. Jos keskitymme vain ongelmiin, saatamme nähdä ne ainoina asioina. Tämä voi luoda tarpeetonta pelkoa nuorille, jotka ovat astumassa työelämään. (Työterveyslaitos, 2025.)

Positiivisten tunteiden tuomista hyödyistä ovat saaneet osakseen myös kritiikkiä. Oletetaan, että pelkäämään positiiviset tunteet edistäisivät erityisellä tavalla ajattelua ja laajentaisivat toimintaa. On tuotu myös esille, että yksilön ja yhteisön optimaalista toimintaa edistävät lisäksi kielteiset tunteet. (Holmgren, 2023, 26 %.) Tämä näkökulma muistuttaa, että työyhteisön kannalta tärkeää on sallia kaikkien tunteiden esiintyminen ja kohdata ne avoimesti. Kun myös vaikeita tunteita käsi-

tellään rakentavasti, voidaan vahvistaa yhteisön sisäistä luottamusta. Työilmapiirin kehittämisessä keskeistä on luoda sellainen ympäristö, jossa positiiviset kokemukset ja myönteinen vuorovaikutus ovat arkipäivää, mutta jossa myös haasteet nähdään mahdollisuuksina oppia ja kehittyä. Myönteinen ilmapiiri vahvistuu, kun työyhteisössä tuetaan toisia, jaetaan onnistumisen kokemuksia ja annetaan rakentavaa palautetta. (Aro, 2018, s. 25.)

Jokaisen yksilön panos ilmapiirin ylläpitämisessä on tärkeä, ja parhaimmillaan hyvä työilmapiiri syntyy yhteisestä tahdosta kohdata työyhteisön arki ilolla, vastuullisuudella ja kunnioituksella. Kun työyhteisö kykenee avoimuuteen ja luottamukseen, syntyy ilmapiiri, joka tukee jokaisen työntekijän työkykyä ja hyvinvointia pitkällä aikavälillä. Tällaisessa ympäristössä työntekijät kokevat olonsa turvallisiksi, merkitykselliseksi ja arvostetuksi, mikä heijastuu suoraan työmotivaation kasvuun, työn iloon ja koko organisaation menestykseen. Hyvä ilmapiiri on yhteisön voimavara, joka kantaa myös kiireen, muutosten ja haasteiden keskellä, ja jota vahvistetaan päivittäisillä teoilla, ystävällisillä sanoilla ja arvostavalla kohtamisella. (Aro, 2018, s. 25–30.)

3.3 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Työilmapiiri on tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa, johon vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet. Esihenkilöillä ja johdolla on siinä erityisen tärkeä rooli, koska heidän tulee arvostaa työntekijöiden yksilöllisyyttä ja erilaisuutta. Jokaisen työntekijän tulee saada äänensä kuuluviin ja virheistä oppiminen on sallittua. Kun työntekijä kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä, se tukee oppimista ja urakehitystä. Vastaavasti, jos tuntee ulkopuolisuutta, se voi kuormittaa ja vähentää työpaikkaan sitoutumista. (Työterveyslaitos, 7.12.2022.) Työntekijät kokevat työn imua ja oppivat uutta hyvinvoivassa työyhteisössä. Suomalaiset kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tätä on mitattu monella mittarilla työikäisten väestössä. Työpaikoilla on vahvistunut luottamuksellinen ilmapiiri, oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu. Yleistä ovat myös työn henkinen raskaus, stressi ja työuupumus. (Sosi- ja terveysministeriö, 2024.)

Ihmiset viettävät suuren osan ajastaan töissä, jolloin työelämän laatu vaikuttaa suuresti elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Nykyisin kiinnitetään enemmän huomiota

työhyvinvointiin ja siitä puhutaan paljon. Työyhteisön toimivuus on yksi tärkeistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Aito työyhteisö tukee, kannustaa sekä antaa energiaa ja motivoi toimimaan työkavereita vaikeissakin tilanteissa. Parhaimmillaan hyvässä työyhteisössä työskentely on hauskaa, energiaa antava sekä se voi herättää luovuutta ja tuoda työn iloa työhön. (Salminen, 2013, s. 66.) Hyvä työilmapiiri edistää työntekijöiden hyvinvointia, tuottavuutta ja innovatiivisuutta, vähentää stressiä, työuupumusta ja kyynisyyttä. Se parantaa myös yhteistyötä ja suojaa työntekijöitä pitkän aikavälin terveysongelmilta sekä ennenaikaiselta eläkkeelle siirtymiseltä. Tällöin organisaation kyky tuottaa arvoa sidosryhmilleen paranee ja työelämän laatu nousee. (Aro, 2018.)

Työntekijöiden välillä saattaa usein havaita kateuden ja kaunan tunteita. Esimerkiksi henkilöstön palaverien aikana voi huomata, etteivät tietyt ihmiset tule toimeen keskenään. Saattaa olla, että loukkaantumisen tulevista tunteista ei ole päästy irti, ristiriitaiset asiat ovat jääneet selvittämättä tai ratkaisematta. Tämä voi työntekijöiden kesken ilmetä piikittelynä, välttelynä tai vaikka puhumattomuutena. Tällainen käytös vie todella paljon energiaa koko työyhteisöltä. Ristiriitatilanteet suositellaan ratkomaan mahdollisimman nopeasti työyhteisössä, jotta tämä ei vaikuttaisi päivittäisiin toimintoihin työpaikalla. Työntekijöiden tulisi antaa anteeksi toisilleen, mutta jostain syystä anteeksianto tuntuu haastavalta. Lisäksi anteeksiantaminen työyhteisössä tarkoittaa sitä, ettei takerruta menneisiin ristiriitoihin tai syytellä toisia menneistä tapahtumista. Vakavammin loukkaantuneelta ihmiseltä kestää erään arvion mukaan antaa anteeksi keskimäärin 25–30 vuotta. Tämä tarkoittaa sitä, että kyseiset työntekijät eivät kerkeä sopimaan koskaan työuransa aikana samassa työpaikassa. (Virolainen 2012, s.21–22.)

Työelämä on jatkuvassa muutostilassa ja muutosprosessit käynnistyvät niin sanotusta muutosimpulssista. Aluksi muutoksen tiedostaminen yleensä aiheuttaa levottomuutta, minkä jälkeen voi ilmetä torjumista tai vähättelyä. Kun muutos koetaan väistämättömäksi, niin se voi herättää tunteita kuten suuttumista tai lamaan-tumista. Lopulta saavutetaan syvällisempi ymmärrys muutoksesta, jonka jälkeen seuraa päätöksenteko. Päätöksenteossa muutokseen sitoudutaan tai tätä vastustetaan. Muutoksen ymmärtäminen ja käsitteleminen vievät aikaa sekä vaatii paljon henkisiä voimavaroja. Hyvä ja toimiva työyhteisö toimii tärkeänä tukena työelämän muutoksissa, auttaen työkavereita selkeyttämään uusia työelämän

vaadittavia tavoitteita ja niiden syitä. Lisäksi hyvä työtiimi haastaa työkavereita usein kehittymään uusille ajatustavoille ja toimintamalleille. (Salminen, 2013, s. 60–63.)

Pienistä teoista koostuu työyhteisön hyvä vuorovaikutus. Jokainen pystyy osaltaan vaikuttamaan siihen, että työpaikalla on hyvä olla. Työyhteisön ilmapiiri on yleensä havaittavissa arjen kohtaamisissa. Tämä näkyy esimerkiksi, miten ihmiset tervehtivät toisiaan käytävillä sekä keskustelevat kahvitauoilla. Pysähtymällä silloin tällöin arvioimaan omaa toimintaa työkavereita ja esihenkilöä kohtaan, saattaa huomata kehittämiskohteensa. (Työterveyslaitos, 2017.) Yksikin hankalampi negatiivinen persoona voi tehdä työpaikan ilmapiiristä huonon. Asiat menevät yleensä hankalan persoonan mukaan ja hän saa tahtonsa läpi melkein jokaisesta asiasta. Organisaation muut henkilöt sopeutuvat tilanteeseen yleensä liian herkästi ja tämä vaikuttaa työilmapiiriin heikentävästi. (Kuusela, 2023, s. 194, 200.)

Hyvät suhteet työkavereihin tekevät työstä mielekkäämpää ja lisäävät halua tulla työpaikalle. Lisäksi vahva työtoveruus voi tukea stressin hallintaa ja auttaa jakamaan vaativissakin tilanteissa. Hyvän työkaverin rooli työyhteisössä on merkittävä. Työskentely työpaikalla sujuu tehokkaasti ja mielekkäästi, kun työkaveri on luotettava ja pitää kiinni sovituista asioista. Tällöin myös mahdolliset työntekoon liittyvät ongelmat voidaan käsitellä avoimesti ja rakentavasti. Hyvä työkaveri suhtautuu toisiin arvostavasti ja ystävällisesti, luoden näin positiivisen ja tukevan työympäristön. Lisäksi hän tarjoaa tarvittaessa apua, neuvoja sekä vertaistukea. Vaikka työtoveruus voi parhaimmillaan olla suuri voimavara, sen merkitys vaihtelee eri henkilöillä. Joillekin työkaverit muodostavat tärkeän osan henkilökohtaista verkostoa ja he nauttivat yhteisestä ajasta myös työpaikan ulkopuolella. Toiset taas kokevat työkaveruuden riittäväksi ja yhteistyö työpaikalla on sujuvaa sekä työtehtävät etenevät. Ystäväystyminen on positiivista, mutta se ei saisi johtaa työpaikalla ryhmäytymiseen tai siihen, että joku kokee itsensä ulkopuolelle jääneeksi. (Työterveyslaitos, 22.11.2022.)

3.4 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyydellä viitataan siihen, kuinka tyytyväinen henkilö on työhönsä. Työntekijöiden sitoutuminen on keskeinen osa työtyytyväisyyttä ja samalla yksi tärkeimmistä tekijöistä, joka vaikuttaa organisaation tuottavuuteen. Sitoutunut työntekijä ei ainoastaan hoida omaa työtään hyvin, vaan kokee kuuluvansa työyhteisöön ja haluaa olla mukana kehittämässä sitä eteenpäin. Tällainen työntekijä ymmärtää, miten hänen työnsä liittyy osaksi isompaa kokonaisuutta. Hän auttaa kollegoja, ehdottaa uusia ideoita ja tarttuu ongelmiin oma-aloitteisesti. Sitoutuminen ei kuitenkaan ole pelkkä tunne. Se näkyy arjen teoissa ja siinä, miten suhtaudumme tavoitteisiin, työkavereihin ja työn haasteisiin. (Robertson, Ivan & Cooper, 2017, s. 31–34.)

Kun työntekijä tuntee, että hänen työpanoksensa on arvokas, motivaatio kasvaa. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä vahvistaa sitoutumista entisestään. Tunne vaikutusmahdollisuuksista lisää sitoutumista. Tällöin syntyy aito halu tehdä parhaansa ja usein myös enemmän kuin mitä omat tehtävät edellyttävät. Lopulta työtyytyväisyys ja sitoutuminen kulkevat käsi kädessä. Kun töissä on hyvä olla, jaksaa myös panostaa enemmän. Sitoutunut työntekijä ei rakenna vain omaa onnistumistaan vaan koko työyhteisön menestystä. (Metcalfe, 2024, luku 5.)

Työtyytyväisyys yhdistetään yleensä työmotivaatioon. Nämä voidaan myös nähdä toistensa jatkumona. Motivaatio johtaa työtyytyväisyyteen ja tämä vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Muutkin tekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen, eikä ainoastaan motivaatio. Työmotivaatio on kuitenkin todettu suurimmaksi edistäjäksi. Työtyytyväisyys on monitahoinen käsite, joka sisältää esimerkiksi työmäärän, työryhmän sekä organisaation toimintatavat. Työtyytyväisyys koetaan yleisesti hyväksi, mutta tyytymättömyyttäkin esiintyy jonkin verran eri osa-alueilla. (Ranta & Tilander, 2014, s. 63–64.)

3.5 Työhyvinvoinnin edistäminen ja menestyvä työyhteisö

Työnantajan ja työntekijän yhteisvastuulla on parantaa työhyvinvointia. Tämä edellyttää jokaisen osapuolen sitoutumista. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on

organisaatiolle menestystekijä. Työhyvinvoinnin edistäminen ei tapahdu sekunneissa vaan tähän tarvitaan pitkäjänteisyyttä. (Työterveyslaitos, 2025.) Sujuva työskentely edellyttää hyviä työyhteisötaitoja, eli on kykyä ja tahtoa toimia yhteistyössä muiden kanssa työyhteisössä. Työyhteisötaidot tarkoittavat sitä, että työntekijä osaa ja haluaa toimia yhteistyössä muiden kanssa. Lisäksi työntekijä tukee esihenkilöä ja työkavereita sekä toimii työyhteisössä rakentavasti ja perustehtävän suuntaisesti. Työntekijän on tärkeää ymmärtää oma roolinsa osana kokonaisuutta ja osoittaa tilannetajua erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Hyvin toimivassa työyhteisössä osataan työskennellä niin, että työ on sujuvaa ja laadukasta. Lisäksi perustehtävät ovat kaikille työntekijöille selvillä ja määritelty selkeästi sekä työntekoa tuetaan. Työyhteisössä yhteistyötä tukevat yhteiset pelisäännöt. (Naumanen, 2018, s.103.)

Menestyvässä työyhteisössä on yleensä sovittu selkeät pelisäännöt, joita kaikki noudattavat. Kun työyhteisössä jokainen tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten toisia kohdellaan, syntyy turvallinen ja ennustettava ilmapiiri. Esimerkiksi yhteisesti sovitut toimintatavat palautteen antamisesta, ongelmatilanteiden käsittelystä ja arjen kommunikaatiosta auttavat ennaltaehkäisemään väärinkäsityksiä ja ristiriitoja. Työpaikoilla on voitu sopia esimerkiksi, että rakentava palaute annetaan kasvokkain ja mahdollisimman pian tilanteen jälkeen, jolloin asioiden kasaantuminen ja turhautuminen on vähentynyt. Käytännön tasolla työhyvinvointia edistetään sopimalla yhteisistä keinoista työpäivän sujuvoittamiseksi ja jaksamisen tukemiseksi. Esimerkiksi lyhyet tiimipalaverit työpäivän alussa ovat auttaneet jäsentämään päivän tavoitteet ja mahdollistaneet avoimen viestinnän. Myös taukokulttuuri on osoittautunut tärkeäksi. Työpaikalla sovitaan, että jokainen pitää taukonsa ja huolehtii palautumisesta työpäivän aikana. Yhteiset lounashetket tai kahvihetket vahvistavat työyhteisön sosiaalisia suhteita ja lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Työturvallisuuskeskus, 2025.)

Työyhteisön menestyminen edellyttää myös rohkeutta puuttua epäkohtiin varhaisessa vaiheessa. Yhteisesti sovitut toimintatavat, kuten huolista keskusteleminen suoraan ja kunnioittavasti asianosaisen kanssa ennen asian viemistä eteenpäin, auttavat ehkäisemään väärinkäsityksiä ja vahvistaneet avointa ilmapiiriä. Työyhteisöissä ymmärretään, että ristiriidat kuuluvat luonnollisesti yhteistyöhön, mutta

niiden rakentava käsittely on tärkeä tekijä menestyksen taustalla. Päivittäisillä teoilla on ratkaiseva merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä. Tervehtiminen, kiittäminen, avun tarjoaminen ja myönteisen palautteen antaminen ovat pieniä, mutta vaikutuksiltaan suuria tekoja. Kun nämä käytännöt ovat vakiintuneet osaksi arkea, on työyhteisöön luotu ilmapiiri, jossa jokainen on kokea itsensä tärkeäksi, arvostetuksi ja motivoituneeksi. (Työturvallisuuskeskus, 2025.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Toiminallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena kehittämistyönä. Toiminnallisissa opinnäytetyöissä idean toteutustapa voidaan selvittää tutkimuksellisenä tiedonhankintana. Toteutustapana käytetään tutkimusmenetelmiä, joilla hankitaan sisältöä esimerkiksi oppaaseen, esitteeseen, käsikirjaan tai ohjeistukseen. Lopputuloksena toiminnallisessa opinnäytetyössä on aina konkreettinen tuote. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 16–17.)

Tiedon keräämisessä voi käyttää aineiston mukaan määrällisen tai laadullisen tutkimusmenetelmän keinoja. Opinnäytetyössä kerättiin tietoa ja mielipiteitä henkilökunnalta työyhteisön ilmapiiristä, jonka lopputuloksena laadittiin henkilökunnalle suunnattu juliste. Juliste kokoaa yhteen tapoja, joiden avulla työntekijät voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa myönteisesti työyhteisön ilmapiiriin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä suositellaan toimeksiantajaa, koska se voi edistää omaa osaamista laajemmin, herättää kiinnostusta työelämään ja tukea ammatillista kasvua. Lisäksi siinä pääsee peilaamaan tietoja ja taitoja työelämän tarpeisiin. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 51, 56–57.)

4.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valittiin määrällinen tutkimus, koska haluttiin saada selville palvelukodin henkilökunnan näkökulmia työhyvinvointiin sekä ilmapiiriin. Määrällisissä tutkimuksissa yleisimpiä keruumenetelmiä on kyselylomake, valmiiden rekisterien sekä tilastojen käyttö. Ihmiset ja kulttuurituotteet soveltuvat tutkimuskohteiksi, esimerkiksi kaikki ihmisen tuottamat aineistot ja kuvat. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kyselylomaketta, joka on yksi määrällisen tutkimusmenetelmien käytetyimmistä keräämistavoista. (Vilkkä, 2021, s. 94–95.)

Määrällinen tutkimus keskittyy numeerisen datan keräämiseen ja analysointiin, jotta ilmiöitä voidaan mitata sekä vertailla tasapuolisesti. Kerätty aineisto analysoidaan tilastollisin menetelmin, kuten keskiarvojen, prosenttien tai korrelaatioi-

den avulla. Kyselylomakkeiden etuna on, että ne tuottavat vertailukelpoista ja helposti käsiteltävää dataa. Tulosten luotettavuuden varmistamiseksi on tärkeää, että otanta on riittävän suuri. Lisäksi aineiston keruussa on huomioitava mahdolliset vastausprosenttiin ja kysymysten asetteluun liittyvät haasteet, jotka voivat vaikuttaa tutkimuksen lopputuloksiin. (Vilka, 2021, s. 94–95.) Kyselytutkimus toimii opinnäytetyön keskeisenä menetelmänä määrällisestä näkökulmasta. Otoksen muodostaa kyselyyn vastannut palvelukodin henkilökunta. Kysely kerätään standardoidusti, joka tarkoittaa, että kaikilta vastaajilta kysytään täsmälleen samat kysymykset. (Hirsjärvi ym., 2014, s. 136–137.)

Opinnäytetyössä hyödynnettiin määrällisen tutkimusmenetelmän rinnalla laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimusmenetelmä auttaa ymmärtämään ilmiöitä syvällisesti ja tulkitsemaan merkityksiä. Laadullinen tutkimusmenetelmä ei perustu numeeriseen dataan. Se painottuu ihmisten kokemuksiin, havaintoihin ja näkökulmiin. Aineisto kerätään usein luonnollisessa ympäristössä, esimerkiksi haastatteleamalla ihmisiä, havainnoimalla heidän käyttäytymistään tai analysoimalla kirjallisia aineistoja. Opinnäytetyössä saatiin tuloksia henkilökunnan kokemuksista, ajatuksista ja näkökulmista avoimella kysymyksellä. Laadullisen menetelmän avulla voidaan tutkia asioita, joita ei voida mitata määrällisesti. Tämä voi olla esimerkiksi arvoja, asenteita, motiiveja ja kokemuksia. Menetelmä soveltuu erityisesti ilmiöihin, joissa sosiaalinen, kulttuurinen tai historiallinen konteksti vaikuttaa merkittävästi ihmisten toimintaan ja käsityksiin. Lisäksi laadullinen tutkimus mahdollistaa yksilöllisten äänten ja kokemusten esiin tuomisen, mikä tekee siitä erityisen hyödyllisen. (Vilka, 2021, s. 117–126.)

4.3 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin kyselytutkimus, joka soveltuu hyvin palvelukodin henkilökunnalle. Kyselytutkimuksella oli tarkoitus saada selville yleiskuvaa palvelukodin työhyvinvoinnista ja ilmapiiristä sekä pystyttiin kartoittamaan henkilökunnan näkökulmia aiheesta. Google Formsilla tehtiin kyselylomake (liite 1), joka tarjosi vastaajalle vastata matalalla kynnyksellä. Kysely toteutettiin anonyymisti, jotta saatiin mahdollisimman rehelliset vastaukset ja mielipiteet. (Vilka, 2025, s. 122–123.) Tutkimusongelma ei ollut kovin laaja, joten Google Forms kyselylomake oli juuri sopiva muoto saada henkilökunnan näkökulmia tutkittavaan

asiaan. Tässä vastausten laajuus on tärkeämpää, kuin kappalemäärä vastauksissa. Kyselylomakkeessa oli väittämiä, joiden avulla tarkasteltiin palvelukodin toimintaympäristöä. Oli tärkeää saada monipuolisia vastauksia tutkittavasta asiasta, jotta saatiin aiheesta hyviä näkökulmia. Henkilökunnalla oli vastausaikaa kaksi viikkoa, joka toi joustavuutta vastausaikaan. Lisäksi sähköinen kyselylomake helpotti vastausten analysointia sekä sen käsittelyä. (Vilkka, 2021, s. 117–118, 122–123.)

Kysely toteutettiin 3.4.-18.4.2025 aika välillä, eli palvelukodin henkilökunnalla oli vastaus aikaa noin kaksi viikkoa. Kyselyyn vastasi 13 henkilöä ja se on 68,4 % työntekijöistä. Palvelukodin esihenkilö välitti kyselylomakkeen linkin henkilöstölle (liite 2). Kyselyyn vastattiin yksityisen linkin kautta, joka ohjautui valmiiseen Google Formsin pohjaan. Henkilöstön vastausten perusteella saatiin mielipiteitä sekä näkökulmia annettuihin vastausvaihtoehtoihin.

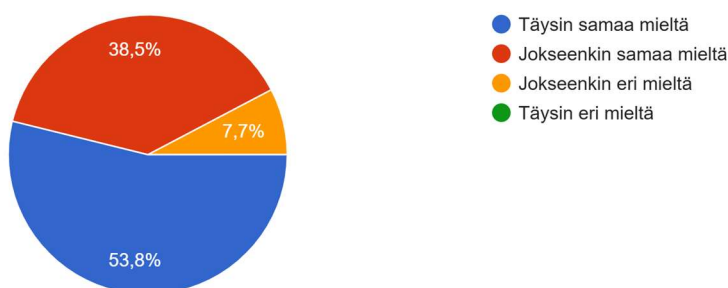
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Vuorovaikutus ja työyhteisön arki

Vuorovaikutus työyhteisössä koettiin pääosin myönteiseksi. Kaikki vastaajat 100 % olivat täysin samaa mieltä siitä, että työtoverit tervehtivät toisiaan ja ottavat huomioon työyhteisön arjessa. Myös positiivinen palaute ja kannustaminen saivat korkeat arviot (kuvio 3). Ainoastaan 7,7 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä. Tämä kertoo siitä, että suurin osa kokee ilmapiirin kannustavaksi ja palautetta annetaan. Tuloksista ilmenee myös pieni kehityskohde, sillä kaikkien kokemus ei ole täysin myönteinen.

Annetaan positiivista palautetta ja kannustetaan työkavereita.

13 vastausta



Kuvio 3: Annetaan positiivista palautetta ja kannustetaan työkavereita.

Mielipiteiden kuuntelu ja arvostus olivat hieman jakautuneempia. Vastaajista 69,2 % koki, että heidän mielipiteitään kuunnellaan täysin, kun taas 15,4 % oli jokseenkin samaa mieltä. Työntekijöistä 15,4 % koki, ettei heidän näkemyksiään aina oteta huomioon. Tämä osoittaa, että vaikka ilmapiiri on pääosin kuunteleva, parannettavaa vielä löytyy yksilöllisen huomioimisen tasolla.

5.2 Yhteistyö ja tasavertaisuus

Yhteistyö ja työkavereiden tukeminen erityisesti kiireen keskellä koettiin hyvin toteutuviksi. Vastaajista 61,5 % oli täysin samaa mieltä ja 38,5 % jokseenkin samaa

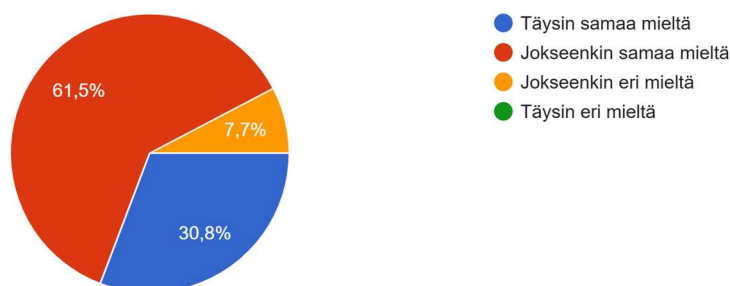
mieltä siitä, että saa apua tarpeen mukaan. Tasavertaisuus ja kunnioittava kohtelu nousivat esiin ja ne koettiin yleisesti toteutuvan työyhteisössä. Työntekijöistä 38,5 % oli täysin samaa mieltä ja 61,5 % oli jokseenkin samaa mieltä.

Yleisesti yhteistyö kaikkien kanssa tasapuolisesti on hyvällä tasolla. Suurin osa vastaajista tulee hyvin toimeen kaikkien työkavereiden kanssa. Vastaajista vain 7,7 % koki, että yhteistyö ei suju aivan kaikkien kanssa. Tämä voi viitata työyhteisön sisäisiin jännitteisiin tai ryhmäytymiseen. Työyhteisön kehittämisessä olisiikin hyvä kiinnittää huomiota siihen, että jokainen kokee tulevansa aidosti kohdelluksi tasavertaisesti ja arvostavasti.

5.3 Ilmapiiri ja asenteet

Työyhteisön ilmapiiri koettiin pääosin myönteiseksi. Valtaosa vastaajista kertoi pyrkivänsä ratkaisukeskeiseen työotteeseen mieluummin kuin keskittymään valittamiseen (kuvio 4). Täysin yksimielistä näkemystä ei kuitenkaan ollut ja osa vastaajista näki tällä osa-alueella edelleen kehitettävää. Juoruilun ja negatiivisen puheen välttäminen sai kohtalaisen hyvät arviot. Vastaajista vain 15,4 % oli havainnut työyhteisössä juoruilua ja negatiivista puhetta työpaikalla. Suurin osa kokee kunnioittavan puhutavan olevan osa työyhteisön arkea.

Vältetään turhaa valittamista ja pyritään keskittymään ratkaisuihin ongelmien sijaan.
13 vastausta



Kuvio 4: Vältetään turhaa valittamista ja pyritään keskittymään ratkaisuihin ongelmien sijaan.

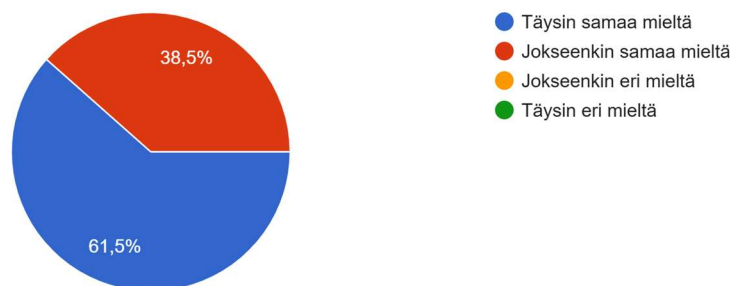
Vastaajista 61,5 % pyrkii ratkaisemaan mahdolliset erimielisyydet asiallisesti. Pieni osa vastaajista 15,4 % oli sitä mieltä, että negatiivinen mieliala kohdistuu

työkavereihin. Useimmat vastaajat näkivät palautteen vastaanottamisen tärkeänä osana työyhteisön arkea. Osa vastaajista koki rakentavan palautteenannon kehittämisen kohteena. Tämä viittaa siihen, että kaikilla ei ole yhteneväisiä kokemuksia palautteen käsittelystä. Palautteen antoon ja vastaanottamiseen liittyvät käytännöt näyttävät vaihtelevan yksilöittäin.

5.4 Työasenne, muutokset ja yksilöllisyys

Työyhteisössä pyritään näyttämään muille esimerkkiä hyvästä työasenteesta (kuvio 5). Vastaajista 69,2 % haluaa pitää huolta kannustavasta ja ystävällisestä ilmapiiristä. Tämä suuri osuus kertoo selkeästi siitä, että työyhteisössä arvostetaan positiivista vuorovaikutusta ja toisten tukemista. Kannustavan ja ystävällisen ilmapiirin ylläpitäminen on tärkeä osa ja sen koetaan vaikuttavan merkittävästi työtyytyväisyyteen sekä yhteishenkeen.

Ollaan esimerkkinä hyvästä työasenteesta muille.
13 vastausta

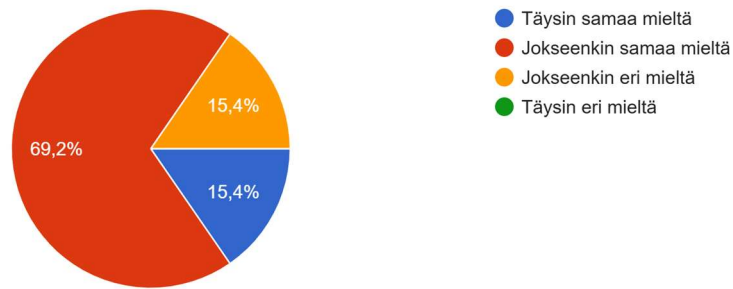


Kuvio 5: Ollaan esimerkkinä hyvästä työasenteesta muille.

Suhtautuminen muutoksiin ja uusiin tilanteisiin joustavasti jakoi selkeästi mielipiteitä (kuvio 6). Osa vastaajista koki olevansa joustava ja muutosmyönteinen, kun taas toiset olivat epävarmoja siitä, miten ne vaikuttaisivat työyhteisöön. Työyhteisössä nähtiin pääosin hyväksyttävän erilaiset työskentelytavat, mutta yksittäiset vastaajat kokivat, että erilaisuutta ei aina kunnioiteta. Työntekijöistä 23,1 % koki vaikeuksia oman jaksamisen rajojen tunnistamisessa ja rajaamisessa, mikä viittaa tarpeeseen vahvistaa työssä jaksamisen tukemista.

Suhtaudutaan muutoksiin ja uusiin tilanteisiin joustavasti.

13 vastausta



Kuvio 6: Suhtaudutaan muutoksiin ja uusiin tilanteisiin joustavasti.

5.5 Positiivisen työilmapiirin tukeminen omalla toiminnalla

Avoimessa kysymyksessä kerättiin tietoa, miten omalla toiminnalla voisi edistää positiivista työilmapiiriä. Kysymykseen vastasi seitsemän henkilöä 19 työntekijästä, mikä vastaa 36,8 % koko vastaaja joukosta. Vaikka vastausprosentti jäi suhteellisen pieneksi, vastaukset tarjosivat arvokasta tietoa. Anonyymi vastausmuoto mahdollisti rehellisen palautteen ilman kohdentumista yksittäiseen henkilöön. Avoin kysymys toi mahdollisuuksia tuoda omia mielipiteitä ja näkemyksiä työilmapiirin parantamiseen.

Vastauksista ilmeni, että työilmapiirin parantamiseen liittyvät toimenpiteet ovat helposti toteutettavissa olevia työyhteisön toimintatapoja. Nämä teot ovat usein pieniä kuten positiivinen palaute, kehuminen, auttavaisuus, ystävällisyys, piristäminen ja muiden huomioon ottaminen. Vastauksista muodostettiin sanapilvi, joka kuvaa positiivisia ehdotuksia omista toimintatavoista (kuvio 7). Vaikka kyseessä ovat pienet teot, niiden vaikutus työilmapiirin kohentamiseen voi olla merkittävä. Tällaiset toimenpiteet ovat helposti kaikkien työyhteisön jäsenten toteutettavissa ja ne voidaan sisällyttää osaksi päivittäistä työarkea ilman suuria resursseja tai erityistä valmistelua.



Kuvio 7: Sanapilvi positiivisista toimintatavoista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA LOPPUTUOTOS

Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työyhteisössä on jo olemassa hyvä perusta myönteiselle ilmapiirille ja yhteistyölle. Kuitenkin yksittäisissä osa-alueissa ilmenee vielä ristiriitaisia kokemuksia. Tämä viittaa siihen, että toimivan työyhteisön ylläpitäminen vaatii jatkuvaa ja tietoista työtä, eikä positiivinen ilmapiiri säily automaattisesti. Eri vastausten hajonta tietyissä kysymyksissä osoittaa, että työyhteisön sisällä koetaan ilmapiiri ja vuorovaikutus eri tavoin, joka voi kertoa piilevistä jännitteistä tai yksilöllisestä ulkopuolisuuden kokemuksesta.

Merkittävänä havaintona on työntekijöiden oma halu vaikuttaa ilmapiiriin. Ilmapiirin kehittämistä ei nähdä pelkästään esihenkilöiden vastuuna, vaan yhteiseksi tehtäväksi. Tällainen asenne toimii tulevaisuudessa voimavarana ja auttaa ratkomaan mahdollisia ongelmia. Kuitenkin samalla se tuo esiin tarpeen selkeyttää yhteisiä pelisääntöjä esimerkiksi palautteen antamiseen, jotta kaikkien kokemus oikeudenmukaisuudesta ja osallisuudesta vahvistuu.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työyhteisön ilmapiiri on pääosin myönteinen ja yhteistyö koetaan toimivaksi. Siitä huolimatta esiin nousi tarpeita, jotka liittyvät yksilöiden huomioimiseen, vuorovaikutuksen selkeyteen ja muutoksiin sopeutumiseen. Näitä asioita voidaan kehittää vahvistamalla sellaisia toimintatapoja, jotka tukevat avoimuutta ja rakentavaa palautetta. Myös työssäjaksamisen tukeminen vaatii huomiota koko yhteisön tasolla. Tulokset osoittavat, että pienillä mutta johdonmukaisilla teoilla voidaan vaikuttaa myönteisesti työyhteisön hyvinvointiin. Tällainen toiminta luo pohjaa pitkäaikaiselle kehitykselle ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

Opinnäytetyön lopputuotteena laadittiin A3-kokoinen juliste (liite 3), joka suunniteltiin palvelukodin henkilökunnan käyttöön työhyvinvoinnin ja työilmapiirin tukemiseksi. Juliste luotiin kokonaisuudessaan Canva-suunnitteluohjelmalla alusta loppuun. Julisteen sisällössä korostuivat selkeät ja helposti ymmärrettävät viestit siitä, miten jokainen työntekijä voi omalla asenteellaan ja toiminnallaan vaikuttaa myönteisen työilmapiirin rakentamiseen. Sisällössä tuotiin esille positiivisen vuo-

rovaikutuksen, tukemisen ja avoimen ilmapiirin merkitys työyhteisössä. Tavoitteena oli tarjota tapoja arjen tilanteisiin ja vahvistaa henkilöstön yhteistä sitoutumista hyvän ilmapiirin ylläpitämiseen.

Julisteeseen valitut ohjeet muodostettiin tutkimustulosten ja avoimen kysymyksen vastausten perusteella. Ne kuvastavat keskeisiä teemoja, joita työyhteisön jäsenet pitivät tärkeinä positiivisen ilmapiirin rakentamisessa. Vastaajat korostivat muun muassa palautteen merkitystä, kuulluksi tulemistä sekä esimerkillistä käytöstä. Myös auttavaisuus ja toisten huomioiminen nousivat esiin useissa vastauksissa. Lisäksi haluttiin painottaa rakentavaa suhtautumista ongelmatilanteisiin ja juoruilun välttämistä, mikä ilmeni ilmapiiriä koskevista tuloksista. Yksi tärkeä näkökulma oli myös oma hyvinvointi, jonka nähtiin olevan yhteydessä koko työyhteisön jaksamiseen. Ohjeet valittiin siksi, että ne ovat helposti ymmärrettäviä, arkeen sovellettavia ja konkreettisia.

Visuaalisessa toteutuksessa panostettiin selkeyteen ja luettavuuteen. Julisteessa käytettiin rauhallista ja tasapainoista värimaailmaa, koska toimeksiantajalla ei ollut erityisiä värivaatimuksia. Fontit olivat selkeitä ja helposti luettavia, ja sisällön jäsentely tuki nopeaa hahmottamista. Kuvitus ja grafiikka tukivat julisteen positiivista ja kannustavaa viestiä, mutta kokonaisilme pidettiin ammattimaisena ja rauhallisena, palvelukodin ympäristöön sopivana. Julisteen tarkoituksena oli toimia arjen työskentelyn tukena ja muistuttaa työyhteisön jäseniä työilmapiirin vaalimisen tärkeydestä positiivisella ja kannustavalla tavalla.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda kyselytutkimuksen perusteelta palvelukodin henkilökunnalle juliste. Julisteen tarkoituksena on edistää eettisestä näkökulmasta työilmapiiriä ja työhyvinvointia sekä saada uusi ajattelumalli. Teoreettisuus sekä käytännöllisyys yhdistyvät opinnäytetyössä painottuen tarpeisiin. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 9, 51.)

Opinnäytetyöni tekemisessä eettisyys sekä luotettavuus ovat keskeisiä lähtökoh-
tia. Nämä takaavat tutkimuksen ja kehittämistyön laadun sekä uskottavuuden. Eettisyys näkyy siinä, että tutkimus toteutettiin rehellisesti, vastuullisesti sekä kunnioittaen jokaista osapuolta. Erityisesti sosiaali- ja terveysalan aiheissa, kuten positiivisen työilmapiirin kehittämisessä palvelukodissa. Opinnäytetyön kyse-
lyssä informoitiin tutkimuksesta, huomioitiin henkilöstön anonyymisyys sekä hei-
dän oikeutensa osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen. Aineiston keruussa nou-
datettiin tietosuojalainsäädäntöä ja tutkimuseettisiä ohjeita. (Leino-Kilpi & Väli-
mäki, 2015, s. 362–363, 365, 368.)

Opinnäytetyö tehtiin lähteisiin perustuen, jossa käytettiin tieteellisesti luotettavia
ja käyttökelpoisia lähteitä. Jokaisen lähteen kohdalla tarkasteltiin kriittisesti sen
alkuperää. Näitä ovat esimerkiksi kirjallisuudet, tutkimukset sekä artikkelit. (Vilkkä
& Airaksinen, 2003, s. 72–73.) Aineistoa valitessa huomiointiin myös mahdollisim-
man ajantasainen tieto (Leino-Kilpi & Välimäki, 2015, s. 367). Lähteet, lähdeviit-
teet ja lainaukset varmistettiin sekä merkittiin asiankuuluvalla tavalla. Eettisyys ja
luotettavuus näkyvät myös siinä, miten opinnäytetyötä tehtiin sekä kirjoitettiin.
(Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 78.)

Lähteiden etsimisessä ja tarkastelussa huomioitiin lähdekriittisyys. Tähän vaadit-
tiin loogista ja analyttistä ajattelutapaa. Kriittisyyttä tarvittiin erottelemaan hyvät
sekä huonot lähteet toisistaan. Näkökulmaa hyödynnettiin koko opinnäytetyö pro-
jektin ajan. (Hirsjärvi ym., 2021, s. 113–114.) Lähdeaineistojen tunnettavuutta ar-
vioitiin, ikää sekä uskottavuuden astetta. Opinnäytetyössä suosittiin mahdolli-
suuksien mukaan alkuperäisiä lähteitä. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 72–73.) Li-
säksi huomioitiin mahdollinen plagioinnin vaara, koska toisen henkilön työn aja-
tusten tai tekstin esittämistä omanaan ilman asianmukaista lähdeviittausta on

vastoin tutkimuksen eettisiä pelisääntöjä. Tutkimustyön kaikissa vaiheissa on vältettävä epärehellisyttä. Plagiointi eli luvaton tekstien lainaaminen sekä omanaan esittäminen ovat epärehellistä toimintaa. Lainatessa suoraan tekstiä sen on oltava tarkka ja lähdeviitteet on merkittävä asianmukaisesti. Raportoinnin on myös oltava selkeää eikä se saa olla puutteellista tai harhaanjohtavaa. Menetelmät ovat selitetty huolellisesti ja tuloksia ei saa muunnella, jotta tutkimustulos ei vääristy. (Hirsjärvi ym., 2014, s. 26–27.)

Opinnäytetyön tulokset sekä johtopäätökset perustuvat huolellisesti kerättyyn ja analysoituun tietoon. Edellyttää, että lähteet ovat ajantasaisia ja hyväksyttäviä. Tutkimusmenetelmät on valittu ja toteutettu huolellisesti. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2015, s. 367, 370.) Kirjallisuuskatsauksessa on tärkeää käyttää luotettavia ja tieteellisesti hyväksytyjä lähteitä. Nämä ovat esimerkiksi vertaisarvioituja tutkimuksia, virallisia raportteja ja asiantuntijakirjallisuutta. Jos opinnäytetyössä käytetään esimerkiksi kyselyitä, on varmistettava, että aineiston analysointi tehdään faktapohjaisesti ja tulokset esitetään ilman harhaanjohtavia tulkintoja. (Vilkka & Airaksinen, 2003, s. 72–73.) Työn pitää olla selkeästi jäsennelty sekä johdonmukainen, jotta lukija voi seurata tutkimus- tai kehittämisprosessia ymmärrettävästi. Kun eettiset periaatteet ja luotettavuuden vaatimukset otetaan huomioon koko opinnäytetyöprosessin ajan. Lopputuloksena on laadukas työ, joka voi aidosti hyödyttää työelämää ja kehittää palvelukodin henkilöstön työilmapiiriä. (Vilkka & Airaksinen, 2003, s. 72–73.)

Opinnäytetyön toteutus eteni suunnitelmallisesti vaiheittain, alkaen aiheen määrittelystä sekä opinnäytetyösuunnitelmasta. Ennen tutkimusaineiston keräämistä hankittiin tarvittavat luvat, kuten tutkimuslupa palvelukodilta, jossa aineistoa kerättiin kyselyn avulla. Lisäksi solmittiin opinnäytetyösopimus oppilaitoksen ja organisaation kanssa, mikä varmisti työn tavoitteiden ja eettisten periaatteiden noudattamisen.

8 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö käsitteli työhyvinvointia ja työilmapiiriä palvelukodissa. Työn tarkoituksena oli luoda juliste työpaikalle. Kyselytutkimuksen avulla kartoitettiin työntekijöiltä näkemyksiä sekä mielipiteitä koskien työpaikan toimintatapoja. Vastauksien perusteella tuotettiin käytännönläheinen juliste. Juliste muistuttaa työntekijöitä positiivisista toimintavoista, kuinka itse omilla toiminnoillaan voi luoda hyvää työilmapiiriä. Työhyvinvointi ja työilmapiiri ovat laajoja käsitteitä, jonka vuoksi aiheen rajaaminen oli tarpeellista. Opinnäytetyöhön valittiin ne näkökulmat ja osa-alueet, jotka koettiin työn kannalta keskeisiksi ja tarkoituksenmukaisiksi.

Opinnäytetyön aihe valittiin, koska sitä pidetään tärkeänä, että ajankohtaisena opinnäytetyön tekijän näkökulmasta. Työyhteisön työhyvinvointi ja ilmapiiri ovat aiheita, jotka koskettavat laajasti eri alojen työntekijöitä. Lisäksi niihin liittyvät haasteet ovat nousseet yhä enemmän esiin. Aiemmin hyvä ilmapiiri näyttäytyi lähinnä työn viihtyvyyttä tukevana tekijänä, mutta työn aikana käsitys laajeni huomattavasti. Työhyvinvointi ja ilmapiiri vaikuttavat suoraan työn tuloksiin, jaksamiseen ja siihen, millä mielellä töihin lähdetään joka päivä. Yksittäisen työntekijän vaikutus ei olekaan pieni, vaan jokaisen tapa kohdata ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa muokkaa yhteistä ilmapiiriä. Työyhteisön arjessa pienillä teoilla on suuri merkitys. Tervehtiminen, kuunteleminen ja ystävällisyys rakentavat luottamusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Negatiiviset ilmiöt, kuten turha valittaminen tai välinpitämättömyys, heikentävät ilmapiiriä ja kuormittavat työpäiviä. Hyvän ilmapiirin rakentaminen vaatii jokaiselta työntekijältä aitoa halua olla mukana luomassa kannustavaa ja kunnioittavaa työympäristöä.

Työilmapiiri ei ole vain esimiesten vastuulla. Jokainen vaikuttaa omalla toiminnallaan siihen, millaiseksi työyhteisö rakentuu. Työntekijän rooli korostuu jokapäiväisissä kohtaamisissa, joissa ystävällisyys, reiluus ja toisten huomioon ottaminen ovat keskeisessä asemassa työpaikalla. Haasteita kohdatessa keskeistä on keskustella asioista suoraan ja kunnioittavasti. Ongelmien ohittaminen tai vaikeneminen vain lisäävät jännitteitä. Kun jokainen on valmis kompromisseihin ja suhtautuu muutoksiin avoimesti, päivät sujuvat paremmin ja haasteista selvittää yhdessä. Yhteisöllisyyden vahvistuminen luo turvallisen ja motivoivan ilmapiirin, jossa on helpompi kohdata myös kiireiset ja vaikeat tilanteet.

Hyvinvoiva ja motivoitunut työyhteisö ei synny sattumalta. Se vaatii jatkuvaa vuorovaikutusta, toisten huomioimista ja aitoa halua toimia yhteisen hyvän eteen. Opinnäytetyö vahvistaa käsitystä siitä, kuinka paljon jokainen yksilö voi vaikuttaa yhteisön hyvinvointiin ja omaan työssä viihtymiseen. Myönteinen ja kannustava ilmapiiri ei ole itsestäänselvyys, vaan jokapäiväisten tekojen tulosta. Julisteen laatiminen tiivistää työn keskeiset asiat yhteen. Aineiston monipuolisuus ja työyhteisön hyvinvoinnin laajuus tekevät tiivistämisestä kuitenkin hieman haastavaa. Pyrin siihen, että juliste tuo esiin tärkeimmät havainnot selkeästi ja käytännönläheisesti, jotta se tukee työhyvinvoinnin kehittämistä myös jatkossa.

Jatkokehitysideoina esiin nousi työilmapiirin ja työhyvinvoinnin säännöllinen mittaaminen ja seuranta. Organisaatio voisi hyödyntää esimerkiksi anonyymejä kyselyjä tai palautekeskusteluja, joiden avulla henkilöstön kokemuksia ja tarpeita voidaan kartoittaa systemaattisesti. Vuorovaikutuksen vahvistaminen on tärkeää työpaikalla kuten yhteiset kahvihetket. Lisäksi yhteisesti suunnitellut työhyvinvointipäivät voivat tukea yhteishenkeä ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Pienetkin toimenpiteet voivat pitkällä aikavälillä edistää koko työyhteisön hyvinvointia merkittävästi.

LÄHTEET

Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma999858304205973

Furman, B. & Ahola, T. (2012). *Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2014). *Tutki ja kirjoita*. 19. painos. Bookwell Oy.

Holmgren, E. (2023). *Tyytyväisyys: Vastavoima jatkuvaa venymistä vaativalle työlle*. Jyväskylä: Tuuma. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma9911419515905973

Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*. New York: Palgrave Macmillan. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/176jdvtdi_skillsoft_books24x7_bkb000138078

Joki, M. (2024). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 8.uud. painos. Helsinki: Kauppakamari. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1kfm-qvo/alma9911569205505973

Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishjelman laatiminen*. 1.painos. Helsinki kauppakamari. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1j3mh4m/alma998841124205973

Kuusela, S. (2023). *Vaikutuksen alaisena: eli kuinka ihmiset ympärillämme vaikuttavat kaikkeen mitä teemme*. Into Kustannus.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. (2015). *Etiikka hoitotyössä*. Sanomapros Oy. painos 8.–10.

Liesivuori, J. & Naumanen, P. (toim.) (2018). *Valmiina työelämään!* [e-kirja]. Valte. [document.pdf](#)

Manka, M-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1kfmqvo/alma999067644205973

Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. 3. uud. painos. Alma Talent. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/1kfm-qvo/alma9911387316705973

Metcalf, H. (2025). *Culture by design: practical strategies for wellbeing, engagement and growth*. London: Routledge. https://andor.tuni.fi/permalink/358FIN_TAMPO/176jdvtdi_econis_primary_1913806456

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3. uud. painos. Sanoma Pro Oy.

Pyöriä, P. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki : Gaudeamus Helsinki University Press.

Ranta, I. & Tilander, E. (2014). *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Bookwell Oy.

Satakunnan hyvinvointialue. (2025). Haettu 22.4.2025. <https://satakunnanhyvinvointialue.fi/>

Sarkkinen, M. (14.2.2019). *Tällaiseen työyhteisöön on mukava tulla aamulla – kymmenen tunnusmerkkiä*. Työterveyslaitos. Haettu: 16.4.2025. <https://www.ttl.fi/tyopiste/tallaiseen-tyoyhteisoon-on-mukava-tulla-aamulla-kymmenen-tunnusmerkkia>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*. Haettu 13.4.2025. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.

Työterveyslaitos. (22.11.2022). *Hyvä työkaveruus on voimavara ja sitä voi tuunata entistä paremmaksi*. Haettu 12.4.2025. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyokaveruus-on-voimavara-ja-sita-voi-tuunata-entista-paremmaksi>

Työterveyslaitos. (7.12.2022). *Kuusi keinoa rakentaa yhteisöllisyyttä monimuotoisella työpaikalla*. Haettu 12.4.2025. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kuusi-keinoa-rakentaa-yhteisollisyytta-monimuotoisella-tyopaikalla>

Työterveyslaitos. (2017). *Näillä keinoilla jokainen voi parantaa työyhteisönsä vuorovaikutusta*. Haettu 12.4.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/nailla-keinoilla-jokainen-voi-parantaa-tyoyhteisonsa-vuorovaikutusta>

Työterveyslaitos. (2025). *Puhutaan hyvää työelämästä - Onnistumiset ja ilon aiheet esiin*. Haettu 12.4.2025. <https://www.ttl.fi/tyopiste/puhutaan-hyvaa-tyoelamasta-onnistumiset-ja-ilonaiheet-esiin>

Työterveyslaitos. (2025). *Elintavat*. Haettu 26.4.2025. [Elintavat | Työterveyslaitos](#)

Työterveyslaitos. (2025). *Strateginen työkykyjohtaminen sotemuutoksessa*. [Strateginen työkykyjohtaminen sote-muutoksessa | Työterveyslaitos](#)

Työturvallisuuskeskus. (2025). *Työyhteisö*. Haettu 26.4.2025. [Työyhteisö - Työturvallisuuskeskus](#)

Vilkkä, H. (2025). *Tutki ja kehitä*. 6. uud. painos. Santalahti-kustannus.

Vilkkä, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. 5. uud. painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

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

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.
<https://books.google.fi/books?id=97lqYIYUaQcC&printsec=copy-right#v=onepage&q&f=false>

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake palvelukodin henkilökunnalle

1 (2)

Tämä kysely on osa opinnäytetyötäni, ja sen tarkoituksena on kartoittaa työyhteisön kokemuksia työilmapiiristä ja työhyvinvoinnista. Kysely koostuu väittämistä, joihin pyydän teitä vastaamaan oman näkemyksenne mukaisesti.

Vastaukset annetaan asteikolla:

- Täysin samaa mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Kyselyyn vastaaminen on täysin anonymia, ja sen tuloksia käytetään ainoastaan opinnäytetyötä varten. Kaikki aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti.

1. Tervehdin ja huomioin työkavereitani päivittäin.
2. Annan positiivista palautetta ja kannustan työkavereitani.
3. Kuuntelen aidosti ja arvostan työkavereiden mielipiteitä.
4. Autan ja tuen työkavereitani kiireen ja haasteiden keskellä.
5. Kohtelen kaikkia työkavereitani tasavertaisesti ja kunnioittavasti.
6. Olen valmis tekemään yhteistyötä kaikkien kanssa tasapuolisesti.
7. Vältän turhaa valittamista ja pyrin keskittymään ratkaisuihin ongelmien sijaan.
8. Vältän juoruilua ja negatiivista puhetta työpaikalla.
9. Puhun muista työkavereista kunnioittavasti myös heidän poissa ollessaan.
10. Pyrin ratkaisemaan mahdolliset erimielisyydet asiallisesti.
11. Huomioin, että oma mielialani ja käytökseni vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin.
12. Vastaanotan palautetta avoimesti ja rakentavasti.
13. Ilmaisen mielipiteeni rakentavasti ja kunnioittavasti. 14. Olen esimerkkinä hyvästä työasenteesta muille.
15. Suhtaudun muutoksiin ja uusiin tilanteisiin joustavasti.

(jatkuu)

2 (2)

16. Pidän huolta siitä, että työyhteisössä vallitsee kannustava ja ystävällinen ilmapiiri.
17. Olen valmis kompromisseihin ja joustavuuteen työyhteisön hyväksi.
18. Hyväksyn sen, että jokainen tekee työtä omalla tavallaan ja kunnioitan erilaisia työskentelytapoja.
19. Tunnistan oman jaksamiseni rajat ja pidän huolta omasta hyvinvoinnistani.
20. Miten voisit omalla toiminnallasi edistää positiivista työilmapiiriä? (avoin kysymys)

Liite 2. Tiedote palvelukodin henkilökunnalle

Hei,

Olen Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelija, ja toteutan opinnäytetyöhöni liittyvän kyselyn. Opinnäytetyö käsittelee palvelukodin työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa henkilökunnan näkemyksiä ja kokemuksia siitä, miten jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön ilma-
piiriin.

Kysely koostuu väittämistä, joihin vastataan annettujen vastausvaihtoehtojen mukaisesti. Vastaaminen on täysin anonyymiä, eikä yksittäisiä vastauksia voi yhdistää henkilöihin. Kysely on avoinna kahden viikon ajan, ja sen täyttäminen vie vain noin 5–7 minuuttia.

Kyselyn tuloksista koostetaan juliste, joka nostaa esiin keskeisiä ajatuksia ja konkreettisia tapoja, joilla jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. Pienetkin teot voivat parantaa työyhteisön viihtyvyyttä. Kysely käsitellään luottamuksellisesti, ja aineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten. Kaikki kerätty tieto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua asianmukaisesti. Kyselyn toteuttamiseen on haettu ja saatu tutkimuslupa hyvinvointialueelta.

Toivon, että mahdollisimman moni osallistuu kyselyyn, juuri sinun näkemyksesi on tärkeä! Kiitos ajastasi ja panoksestasi tutkimukseeni.

Ystävällisin terveisin,

Vilma Virtanen

Tampereen ammattikorkeakoulu

Voimaa Positiivisuudesta

- Kuuntele aidosti muiden ajatuksia ja mielipiteitä
- Anna positiivista palautetta ja huomaa pienetkin onnistumiset
- Ehdota ratkaisuja ongelmien sijaan ja edistä työyhteisöä
- Vältä juoruja ja negatiivisia puheita, keskity rakentavaan vuorovaikutukseen
- Ole empaattinen ja tarjoa tukea, kun joku näyttää tarvitsevan sitä
- Toimi esimerkkinä työkavereille
- Muista levätä ja huolehtia omasta hyvinvoinnistasi

