

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

MERJA HOLMSTRÖM

# **Työhyvinvointi muutoksen tuulissa**

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA  
2025

## TIIVISTELMÄ

Holmström, Merja: Työhyvinvointi muutoksen tuulissa  
Opinnäytetyö, AMK  
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma  
Kesäkuu, 2025  
Sivu- ja liitesivumäärä: 42

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia taloudellisten säästötoimien vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen Rauman Seudun Katulähetys ry:ssä. Tavoitteena oli vastata tutkimuksen avulla siihen, miten taloudelliset säästöt ovat vaikuttaneet työhyvinvoinnin näkökannalta työkykyyn sekä omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Lisäksi tarkastellaan työnantajan osuutta työhyvinvoinnin kokemukseen sekä mahdollisuuteen ylläpitää tai jopa kehittää työhyvinvointia taloudellisesti haasteellisena aikana.

Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena haastattelemalla Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöitä teemahaastattelun menetelmin toukuussa 2025. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu kirjallisuudesta ja aiemmasta tutkimustiedosta.

Tutkimustulos osoittaa Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöiden kokevan työhyvinvointinsa erittäin hyvänä. Työhyvinvointia tukee yleisesti hyvä ilmapiiri ja sitoutunut työyhteisö, oman työn merkityksellisyyden kokemus, hyvä johtaminen sekä avoimuus, joustavuus ja yhteiset arvot. Kehittämistoiveet liittyvät yhdistyksen käytössä olevien autojen määrään ja toimivuuteen, työn jatkuvuuden epävarmuuteen hankerahoitusten takia sekä yhteistyöhön muiden alueellisten toimijoiden kanssa.

Tutkimuksen myötä vahvistui ajatus, että työhyvinvointia voidaan sekä ylläpitää että jopa parantaa myös taloudellisesti haastavina aikoina. Se vaatii yhteistä suuntaa ja tavoitteita osaavan johdon luotsaamana, mutta edellyttää toimiakseen myös jokaiselta työntekijältä aitoa halua kantaa kortensa yhteiseen kekkoon.

Avainsanat: työhyvinvointi, taloudelliset vaikutukset, järjestötoiminta, joustavuus, arvot, työn imu, kvalitatiivinen tutkimus, teemahaastattelut

## ABSTRACT

Holmström, Merja: Well-being at work in th winds of change

Thesis, Bachelor of Social Services

Degree Programme in Social Services

May, 2025

Number of pages: 42

The purpose of this thesis is to examine the impact of financial savings measures on the experience of well-being at work in Rauman Seudun Katulähetys ry. The aim of the study was to answer the question of how financial savings have influenced the well-being at work from the point of view of the ability to work as well as one's own possibilities of influence. In addition, the contribution of the employer to the experience of well-being at work and the possibility to maintain or even develop well-being at work in times of economic challenges is examined.

The research has been conducted as a qualitative study by interviewing the employees of Rauman Seudun Katulähetys ry in May 2025. The theoretical framework of the thesis consists of literature and previous research data.

The research result shows that the employees of Rauman Seudun Katulähetys ry perceive their well-being at work as very good. In general, well-being at work is supported by a good atmosphere and a committed work community, the experience of the meaningfulness of one's own work, good leadership, openness, flexibility and shared values. Development needs relate to the number and functionality of the cars in the association's fleet, the uncertainty of continuity of work due to project funding, and cooperation with other regional actors.

The survey confirmed the idea that well-being at work can be both maintained and even improved even in economically challenging times. It requires common direction and objectives, driven by competent management, but it also requires each employee to have the necessary skills to make it work.

Keywords: well-being at work, economic impacts, organization activities, flexibility, values, job satisfaction, qualitative research, thematic interviews

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	7
3 TIETOPERUSTA .....	8
3.1 Toiminta- ja työkyky .....	8
3.2 Työkykytalo työhyvinvoinnin teoriamallina .....	9
3.3 Työhyvinvoinnin myönteisiä kuvaajia .....	11
3.4 Työn imu ja sen merkitys .....	12
3.5 Työstä palautuminen .....	14
3.6 Arvojen yhteys työhyvinvointiin .....	15
4 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS .....	16
4.1 Tutkimuksellinen opinnäytetyö .....	17
4.2 Teemahaastattelu aineiston keruun menetelmänä .....	18
4.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä .....	20
5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET .....	21
6 TULOKSET .....	22
6.1 Työhyvinvointi ja työilmapiiri .....	23
6.2 Työssäjaksaminen sekä työkyky .....	24
6.3 Johtamisen sekä arvojen merkitys .....	26
6.4 Vaikuttamismahdollisuudet ja työn mielekkyys .....	27
6.5 Työhyvinvointi tällä hetkellä .....	28
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	30
7.1 Työyhteisö ja sen toiminta .....	30
7.2 Oman työn mielekkyys .....	31
7.3 Arvojen merkitys ja johtaminen .....	32
7.4 Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä .....	33
7.5 Kehittämistoiveet .....	33
7.6 Yksittäisen työntekijän merkitys kokonaisuuteen .....	34
7.7 Työhyvinvoinnin tulevaisuus .....	34
LÄHTEET .....	37
LIITE 1: HAASTATTELURUNKO .....	40
LIITE 2: SUOSTUMUS HAASTATTELUUN .....	41

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on aihe, joka koskettaa meitä jokaista työssäkäyvää henkilöä. Se puhuttaa ja nostaa myös tunteita. Hyvä niin, sillä työhyvinvointia ei saa eikä pidä nostaa hyllylle odottamaan sitä oikeaa käyttöönottohetkeä, vaan työhyvinvointi on läsnä koko ajan, halusimme tai emme. Myös työn ulkopuolella.

Työhyvinvoinnista löytyy tietoa jo sadan vuoden takaa, kun 1920-luvulla tehtiin lääketieteellistä fysiologista stressitutkimusta. (Manka, M-L., 2012, luku 3, kohta Stressimallit). Sen jälkeen aiheesta on tehty ja julkaistu lukuisia tutkimuksia, analyysseja, opinnäytetöitä ja väitöskirjoja. Aihe on laaja ja sen pariin voi uppoutua monesta eri näkökulmasta.

Kiire, resurssipula, lisääntyvä työmäärä, taloudellisesti alati kiristynvä tilanne - tämä alkaa olla työelämässä jo enemmänkin sääntö kuin poikkeus. Kun työssä paineet ja odotukset syystä tai toisesta kasvavat, joutuvat työntekijät ahtaalle niin yhteisönä kuin yksilöinä. Voisi ajatella, että työhyvinvointi nousisi tässä kohtaa entistä tärkeämpään rooliin niin työntekijöiden jaksamista kuin työn tuloksia ajatellen, mutta valitettavan usein tilanne on päinvastoin. Työhyvinvoinnista karsitaan viimeisetkin sentit yrityksen taloudellista tilannetta ja tuottoa parantamaan. Miten tämä vaikuttaa työntekijöihin, rekrytointiin, työn laatuun, työkykyyn ja mahdollisiin sairauspoissaoloihin? Voidaanko työhyvinvointia ylläpitää tai jopa kehittää huolimatta taloudellisesti haastavasta ajasta? Ja jos niin mitkä tekijät siihen vaikuttavat, miten saadaan luotua hyvinvoiva työkuulttuuri, jossa työn imun lisäksi on myös työn pitoa?

Tässä opinnäytetyössä haluan tuoda esille näkökulmaa työhyvinvoinnista muutoksen tuulissa, siitä miten sitä saadaan ylläpidettyä ja kuinka paljon yksittäinen työntekijä pystyy asiaan vaikuttamaan -vai pystyykö. Tutkin aihetta kolmannen sektorin toimijan osalta, sillä sosiaali- ja terveystieteet ovat tärkeä

osa kansalaisyhteiskuntaa ja niiden rooli suomalaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa on huomattava niiden täydentäessä julkisen sektorin palveluita. (Suomen sosiaali ja terveys ry, 2018.) Valtiontalouden säästötoimet koskevat myös järjestöjä ja Stea-rahoitteisten järjestöjen avustuksiin on tullut ja on vielä tulossa leikkauksia. Sote-järjestöjen haasteet liittyvät kiristyneen taloudellisen tilanteen lisäksi myös muihin teemoihin, kuten toiminnan viemistä myös pienemmille paikkakunnille sekä miten ihmisiä saadaan mukaan toiminnan pariin kiireen kuormittamassa ajassa. (Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus, 2025).

Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä Rauman Seudun Katulähetys ry:n kanssa, joka on vuonna 1985 perustettu kansalaisjärjestö. Perusajatuksena toiminnassa on auttaa erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä, jotka tarvitsevat apua. Tarjolla on tukea ja neuvontaa päihde- ja mielenterveyskuntoutujiille, kohtaamispaikkatoimintaa, tuettua asumista, ruoka-apua, starttipajaa sekä etsivää nuorisotyötä ja jalkautuvaa Valo-valmennusta. Toiminta tapahtuu Satakunnan alueella Raumalla, Porissa, Huittisissa, Eurassa ja Eurajoella. Kuntouttava työtoiminta, työkokeilut, palkkatuettu työ sekä ammatillisten tutkintojen suorittaminen on osa toimintaa, samoin terveysneuvonta ja ruiskujen sekä neulojen vaihtomahdollisuus. Tämä kaikki toteutetaan yhdessä osaavan henkilökunnan ja vapaaehtoistoimijoiden kanssa unohtamatta kattavaa yhteistyötoimijoiden verkostoa.

Rauman Seudun Katulähetys ry lukeutuu yhdistysrekisterin mukaan sosiaali- ja terveysalaan, joka pyrkii toiminnallaan myös edistämään työllisyyttä ja työllistymistä. (Peltosalmi ym., 2024, s.16). Alueelliset yhdistykset kohtaavat samoja taloudellisia haasteita kuin valtakunnalliset yhdistykset, joista Järjestöbarometri vuoden 2024 raportissaan kirjoittaa seuraavasti:

”Järjestöjen huolenaiheet liittyvät selvästi yleisimmin niiden taloudellisiin toimintaedellytyksiin: toiminnan rahoituksen riittämättömyyteen sekä toiminta-avusteisten ja avustusjärjestelmän epävarmaan tulevaisuuteen, mikä uhkaa järjestöjen mahdollisuuksia toimia niiden edustamien ihmisryhmien hyväksi.” (Peltosalmi ym., 2024, s. 28).

Paitsi taloudelliset muutokset, myös henkilöstön muutokset ovat järjestöjen muutoksia koskien myös toiminnanjohtajan tehtävää. Näihin muutoksiin on

voinut liittyä myös vaikeita tilanteita kuten luottamuspulaa tai muita epäselvyyksiä. Tarpeet kehittää toimintaa ja näin vastata paineisiin ovat johtaneet toimintaympäristön muutoksiin, osasta toimintamuodoista on luovuttu tai niitä on yhdistetty. (Heimonen, 2019, s.110.)

Rauman Seudun Katulähetys ry:n hankkeita on viimeisten vuosien aikana jouduttu lopettamaan, koska rahoitusta ei ole saatu. Tämä puolestaan on vaikuttanut suoraan henkilöstöresursseihin. Työhyvinvointikyselyiden tuloksiin perustuvalla aikajanelalla 2019–2023 henkilöstön määrä on vähentynyt vuoden 2019 32 työntekijästä kymmeneen työntekijään, joista 6 työskentelee hanke- rahoituksella, 2 osa-aikaisena ja 2 palkkatuella. Muutos on siis ilmeinen ja sen vaikutukset työhyvinvointiin ovat kiinnostavia. Tässä tutkimuksessa keskityn erityisesti muutosten vaikutuksiin työhyvinvoinnissa jättäen huomioimatta niin uudet ja lakanneet rahoituslähteet kuin kilpailituksen. En myöskään ota kantaa hyvinvointialueiden käynnistymisen vaikutuksista toimintaan.

## 2 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa taloudellisten säästötoimien vaikutuksia työhyvinvointiin. Tavoitteenani on tuoda esille Rauman Seudun Katulähetys ry:n henkilöstön kokemuksia vuodesta 2019 nykyhetkeen sekä selvittää mahdollisia kehittämissuhteita työhyvinvointiin liittyen.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. miten Rauman Seudun Katulähetys ry:n taloudelliset muutokset ovat vaikuttaneet työntekijöiden hyvinvointiin
2. millaiset syyt ovat työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden taustalla.

### 3 TIETOPERUSTA

Työhyvinvointi käsitteenä on suhteellisen uusi, 1990-luvulta TYKY-toiminnan myötä meille tullut. Ilmiönä se on haasteellinen runsaine erilaisine, eri tahojen esiin tuomine määritelmineen. Lisäksi käsitteestä sisältöineen on yhä runsaasti eri mielipiteitä ja toisistaan poikkeavia näkemyksiä. (Lepola, 2017, s.11.) Lepola (2017) kirjoittaa pro gradu-tutkielmassaan työhyvinvoinnin olevan käsitteenä vakiintumatonta, jopa hajanaista. Lepola (2017) viittaa Päätalon teokseen kirjoittaessaan käsitteeseen liitettävän niin kuormitus- kuin voimavaratekijöitä ja eri määritelmien osoittavan sen olevan hyvin moniulotteinen ja erilaisen osatekijöiden muodostama kokonaisuus. (Päätalo, 2016, viitattu lähteessä Lepola, 2017, s 11–12).

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) kirjoittaa 16.9.2024 päivitetyllä verkkosivullaan seuraavasti:

” Työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä asioita ovat työpaikan toiminta- ja johtamistavat, ammattitaito ja osaaminen, oman työn sisällön mielekkyys, työyhteisön toiminta, vaikuttamisen, osallistumisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet työssä, työntekijän terveydentila ja työkyky sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuus.”

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä on tiivistänyt työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät karkeasti viiteen osaan, jotka ovat organisaatio, yksilö, yhteisö, työ sekä johtaminen. Tähän on tärkeä lisätä vielä yksikön oma kokemus hyvinvointiaan kulloisellakin osa-alueella. (Työhyvinvoinnin kartta, 2021.)

#### 3.1 Toiminta- ja työkyky

Toiminta- ja työkyvystä käsitteenä ei ole yhtä ja oikeaa määritelmää. Termejä käytetään monin eri tavoin riippuen tilanteesta ja asiayhteydestä. (Kerätär & Koskela, 2025.) Pelkistettynä työkyky voisi kuvata yksilön työtapaa, suoriutumista omassa työssään. Sitä voi ajatella myös toimintakykynä, jolla työtä tehdään. Viime vuosina työkyky on alettu mieltää yhä enenevässä määrin prosessiksi, joka jatkuu ja muuttuu läpi koko elämän. Tässä ajattelutavassa muutosta

tapahtuu henkilön vuorovaikutuksessa työhönsä, toimintaympäristöönsä sekä työelämän ja yhteiskunnan muutokseen. (Airila & Schaupp, 2020, s 3–4.)

Työkyvystä löytyy kahdeksan toisistaan eroavaa käsitystä tai mallia, joissa eroavaisuudet juontavat eri painopistealueista. Lääketieteellinen työkykykäsitys jakautuu joko vauriota tai toimintakykyä huomioivaan malliin, jossa yksilön ominaisuudet ja työ- sekä elinympäristö jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Yhteiskunnallisessa tai organisaattorisessa mallissa työkyvyn indikaattorit vaihtelevat yhteiskunnan muuttuessa ja eri toimijoiden kesken. Psykososiaalinen konsepti huomioi yksilön omakohtaiset kokemukset, uskomukset sekä käsitykset liittäen myös asenteet tärkeäksi toimintaa selittäväksi tekijäksi. Työllistyyveysperusteinen käsitys tarkastelee yksilöllisten tekijöiden, kuten valmiuksien, työhistorian ja työtä kohtaan olevan asenteen lisäksi myös mahdollisuuksia työllistyä ja selviytyä työssä. Biopsykososiaaliset mallit huomioivat laajasti toimintakyvyn niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisten tekijöiden avulla unohdettua ympäristötekijöitä. Integroitu malli tarkastelee työkykyä osana laajempaa systeemistä toimintaa ja tasapainomalli keskittyy yksilön ominaisuuksien sekä työn vaatimusten väliseen tasapainoon. Kahdeksantena mallina on Työterveyslaitoksen Työkykytalo-malli, joka koostuu työntekijän erilaisista voimavaratekijöistä sekä työhön liittyvistä asioista. Tämä on Suomessa yleisimmin käytetty malli (Sosiaali- ja terveysturva, 2018, s. 38–45, 48–50, 55.)

### 3.2 Työkykytalo työhyvinvoinnin teorianmallina

Työterveyslaitoksen työkykytalo on professori Juhani Ilmarisen kehittämä malli, jossa tutkimusten avulla on selvitetty tekijöitä, jotka työkykyyn vaikuttavat. (Työterveyslaitos, n.d.).



Kuva 1: Työkykytalo (Työterveyslaitos, n.d.)

Kuvan mukaisesti työkyky rakentuu eri osa-alueista, jotka kaikki tukevat toinen toistaan. Työkykyä ei voi rakentaa pelkästään yksittäisten osa-alueiden varaan ja toisaalta yhdenkin osa-alueen notkahdus horjuttaa koko taloa. Työterveyslaitos muistuttaa myös, että työkyky ja sen ylläpito eivät ole pelkästään yksilön vastuulla vaan se on monialaista yhteistyötä eri toimijoiden kuten työterveys- ja perusterveydenhuollon kanssa. (Työterveyslaitos, n.d.)

Kolme alinta kerrosta muodostuvat voimavarojen ydinolottuvuuksista, joita ovat terveys ja toimintakyky, ammatilliset valmiudet ja kompetenssi sekä asenteet, arvot ja motivaatio. Neljänteen kerrokseen lukeutuvat työn sisällön ja vaatimusten lisäksi ergonominen ja psykososiaalinen työympäristö sekä hallinto ja johtaminen. Mallissa huomioidaan myös työkyvyn yhteys työpaikan ulkopuolella olevaan lähiympäristöön kuten perheeseen ja läheisiin sekä työpaikan tukiohjelmiin, joihin kuuluu muun muassa työterveyshuolto sekä työsuojaus. Työkyvyn makroympäristö muodostuu puolestaan yhteiskunnasta. (Järviskoski ym., 2018, s. 56.)

Ilmarisen vuonna 2006 luomassa Työkykytalo-mallissa työkykyä kuvataan moniulotteisuuden lisäksi muuttuvana prosessina, johon elämänkulun eri vaiheet vaikuttavat. Työn ja voimavarojen välisen optimaalisen tasapainon etsiminen jatkuu läpi koko työelämän. Sen löytäminen edellyttää niin työn kuin omien

voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista. Yksilön voimavarat muuttuvat yksistään jo ikääntymisen myötä, globalisaatio ja teknologian kehitys aiheuttavat työn vaatimusten muutosta. Näin ollen tekijät, jotka työkykyyn vaikuttavat, ovat jatkuvassa muutoksessa. (Ilmarinen, 2006, s.80.)

### 3.3 Työhyvinvoinnin myönteisiä kuvaajia

Työntekijän suhtautumista työhön voidaan tarkastella työtyytyväisyyden ja työmotivaation sekä ammatillisen itsetunnon ja kyynisyyden myötä. Nämä tekijät kuvaavat erityisesti työn sisäisiä motivaatiotekijöitä huomioiden niin myönteiset kuin kielteiset piirteet. (Gould ym., 2006, s.170.)

Suhtautuminen työhön korreloi työntekijän kokemusta työkyvystään. Motivoinut, hyvän ammatillisen itsetunnon omaava työhönsä tyytyväinen henkilö määrittelee työkykynsä paremmaksi verrattaessa henkilöön, joka kokee työnsä kielteisemmin. Myönteisen asenteen omaava myös arvelee pystyvänsä tekemään työtä kahden vuoden kuluttua, riippumatta siitä onko hänellä pitkäaikaissairauksia tai ei. (Gould ym., 2006, s. 171–173.)

Parempaan työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon sekä sitoutuneisuuteen ja työstä suoriutumiseen liittyy kokemus hyvästä työn hallinnasta. Kuitenkin kaikki ovat yksilöitä, jotka kokevat niin uhat kuin mahdollisuudet eri tavoin. Tähän vaikuttaa henkilön ominaisuudet ja voimavarat haasteita, uhkia ja jopa menetyksiä kohdattaessa. Ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot, myönteiset uskomukset ja elämänhallinnan tunne ovat yksilön positiivisia voimavaroja. Ympäristö puolestaan voi myönteisesti vaikuttaa muun muassa sosiaalisen tuen sekä aineellisten seikkojen, kuten varallisuuden myötä. (Manka, 2012, s. 58–59.)

Toimintakulttuuri, jossa on luottamusta, joustavuutta sekä osallistamista, toimii hierarkkista rakennetta paremmin muuttuvassa ympäristössä. Joustavassa rakenteessa tiedon kulku koetaan paremmaksi ja myös aloitteellisuus lisääntyy. Tiimityö on yleistynyt lähes kaikille työpaikoille ja se on lisännyt paitsi

vastuullisuutta, mutta myös itsenäisyyttä sekä työpaikan tavoitteisiin sitoutumista. Tiimityö kytkeytyy itseohjautuvuuteen, jonka ytimessä on työntekijöiden vastuu päätöksenteossa. Lähijohtajilla on suuri merkitys itseohjaavuuteen kannustamisessa niin osaamisensa, hyvien johtajuustaitojensa sekä henkilöstön tukemisen kautta. (Manka & Manka, 2023, s. 123–124.)

Työntekijöiden ratkaisukeskeinen, optimistinen ja vastuullinen toiminta mahdollistaa aktiivisen asioihin tarttumisen. Kulttuuri, joka tukee hyvinvointia pitää huolta myös siitä, ettei itseohjautuvuuden riskit kuten ylivastuullisuus ja kohtuuton työnteko pääse valloille. (Manka & Manka, 2023, s. 125–126.)

### 3.4 Työn imu ja sen merkitys

Tutkimuksen työn imusta on käynnistänyt käytännössä hollantilaiset tutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakke, jotka määrittelivät työn imun tarkoittavan vilpittömästi myönteistä tunnetilaa ja motivaatiota työssä. Töihin lähdetään aamuisin mielellään, työ koetaan mielekkääksi ja siitä suorastaan nauttii. (Hakaniemi, 2011, s. 38.)

Työhyvinvointia voi ammentaa työn imusta, innostuneisuudesta työhön. Se on tila, jossa työntekijän motivaatio työn tekemiseen on korkea. Työn imu on kokemus, joka koostuu niin tarmokkuudesta, uppoutumisesta kuin omistautumisesta, jolla keskitytään ja paneudutaan työhön, ollaan innostuneita ja ylpeitä siitä sekä koetaan energisyyttä ja sinnikkyyttä. (Manka, 2010, s. 10.) Se tarkoittaa siis työntekijän hyvinvointia, mutta vaikuttaa myös positiivisesti yrityksen tuottavuuteen. Vaativassakin työssä viihdytään työn imun myötä. (Hakaniemi, 2011, s.7.)

Työn imu tarttuu, yksittäisen työntekijän innostuksella on positiivinen vaikutus myös muuhun työtiimiin. Innostus sekä hyvä työvire voi johtaa ns. flow-tilaan, jolloin työnteko sujuu kuin itsestään ja siitä voi olla vaikea irtautua. Flow-tila on hetkellinen, tiettyyn asiaan tai tilanteeseen kohdistuva kokemus eroten näin pitkäkestoisemmasta työn imusta. Tärkeää on myös erottaa työn imu

työholismista, jossa työstä irrottautumista ei enää osata sekä tunnistaa merkit, jolloin työn imu on kääntymässä mahdollisesti jopa uupumuksen suuntaan. (Manka, 2010, s. 10.) Työn imu, joka jo sinällään on merkittävä kokemus, vaikuttaa myönteisesti myös työntekijän perheeseen, muuhun elämään sekä siihen organisaatioon, jossa tämä työskentelee. Työn imun positiivinen vaikutus on nähtävissä jopa vuosien kuluttua. (Hakanen, 2011, s. 40–41.)

Hakanen (2011) viittaa julkaisussaan yhdysvaltalaiseen organisaatiotoiminnan professori Willam Kahniin, joka ensimmäisenä tutkijana puhui vuonna 1990 työn imusta tarkoittaen sillä niin fyysistä, tiedollista kuin tunnetason läsnäoloa, jossa työntekijä pystyy kokonaisvaltaisesti hyödyntämään ja ilmaisemaan itsensä. Tämän edellytys on sekä läsnäolon ja heittäytymishalun kokeminen mielekkäänä ja mahdollisena, mutta myös työolosuhteiden osalta turvallisena. (s. 43–44.) Toisin sanoen työn imun kokemus edellyttää kuulluksi tulemistä sekä selkeitä vastuurajoja ja vuorovaikutusta. Se tarvitsee avoimuutta ja vapautta myös vaikeiden asioiden esiintuomiseen yhteisiä pelisääntöjä noudattaen, esihenkilöiden antaessa tilaa niin erillisyydelle kuin yhteydelle työntekijää arvostaen ja kunnioittaen. (Hakanen, 2011, s. 44–47.)

Positiivinen psykologia määrittelee tieteellisyyden näkökulmilta asioita, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista ja luovat onnellisuuteen, kukoistukseen ja täyttymykseen johtavia olosuhteita. Ollaan tietoisia tarpeesta ymmärtää tekijöitä, jotka keskiverto ihmisen ja keskiverto työpaikan näkökulmasta ovat hyviä ja oikein, ja mitä vielä voidaan muuttaa paremmaksi. On pohdittu, miten suurin osa ihmisistä pystyy elämään arvokasta ja tarkoituksellista elämää kaikista vaikeuksista huolimatta. Ja mikä työelämässä auttaa selviämään niin työn vaatimuksista kuin tekemään siitä innostavaa myös kaiken muutoksen keskellä. Suomessa ei yltiöpositiivisuuden kulttuuri ole lähtökohtaisesti ominaista, ennemminkin negatiivisuus ja uhkakuvien maalailu. Näiden myötä on pyritty torjumaan paikalleen jämähtämistä ja puristamaan työntekijöistä irti lisää. Suomi on kuitenkin todettu useasti yhdeksi maailman onnellisemmaksi maaksi eri maavertailuissa. Onnellisuutemme onkin enemmän sitä, että olosuhteet huomioiden nykyinen elämä koetaan parhaaksi mahdolliseksi eikä niinkään positiivisten tunteiden ilotulitukseksi. Positiivisen työn psykologia korostaakin

pyrkimystä tasapainoiseen suhtautumiseen yhteisvastuullisesti sekä työpaikojen kulttuuria, jossa pyritään parhaisiin positiivisiin mahdollisuuksiin. Jokainen voi tuoda hyvää niin omaan työhönsä kuin työpaikalleen ja työyhteisön voimavaroja vahvistamalla epäkohdatkin voidaan kohdata ratkaisukeskeisesti. (Hakanen, 2011, s. 11–14.)

### 3.5 Työstä palautuminen

Kuormittuminen tapahtuu automaattisesti ja palautumismekanismimme auttaa meitä palauttamaan elimistömme stressitilasta takaisin lepotilaan. Näin ollen tilapäinen kovakaan paine ei ole haitaksi, mikäli palautumisesta tulee huolehdittua. Jotta energiavarastot ja hormonitasapaino palautuisi kylliksi, tarvitaan riittävästi lepoa niin öisin kuin vapaa-ajalla. Uni on ensiarvoisen tärkeää palautumisen kannalta, valtaosalle keskimäärin 7–9 tuntia unta on sopiva määrä palautumiseen. Syvä uni on laadultaan palauttavinta. (Manka & Manka, 2011, s. 227.)

On tärkeä muistaa myös se, että palautumista tapahtuu myös pitkin päivää työn lomassa. Rauhallisten ja mukavien palauttavien hetkien lisääminen työpäivään aktivoi rauhoittumisjärjestelmää, jolloin oksitosiinin vaikutuksesta syke ja verenpaine laskevat sekä veren kortisolipitoisuus pienenee. Jo muutama minuutin paikallaanolo ja itseensä keskittyminen silmät suljettuina, syvään hengittäen ja rentoutuen auttaa rauhoittumaan. (Manka & Manka, 2011, s. 228.)

Palautumiskyky pohjautuu autonomiseen hermostoon ja sitä voidaan tutkia sekä fysiologisesti että psykologisesti. Ensimmäisellä tarkoitetaan elimistön palautumista takaisin perustasolle koetun kuormituksen jälkeen, jälkimmäisessä yksilö itse tuntee, että hän pystyy jatkamaan työtään. (Manka & Manka, 2011, s.227.) DRAMMA-malli sisältää kuusi psykologisen palautumisen tapaa, kirjoittaa Työterveyslaitoksen tutkija, psykologi Anniina Virtanen artikkelissaan Työpiste-verkkolehdestä (2020) ja listaa englanninkielisiin sanoihin perustuvat merkitykset seuraavasti: työstä irrottautuminen (detachment),

rentoutuminen (relaxation), omaehtoisuus (autonomy), taidon hallinta (mastery), merkityksellisyys (meaning) sekä yhteenkuuluvuus (affiliation). Yhdysvalloissa vuonna 2014 kehitetyn mallin avulla omia palautumisen keinoja voi miettiä jokaisen nimetyn osa-alueen kohdalla. Vapaa-aikaa ei kuitenkaan pidä lähteä suorittamaan ja on tärkeä muistaa yksilölliset erot, joista kukin voi löytää itselleen parhaiten sopivan tavan. (Virtanen, 2020.)

Säännöllinen liikunta edistää palautumista lisäten niin fyysisiä kuin henkisiä voimavaroja. Liikunnan avulla työstä on helpompaa irrottautua ja se vähentää niin stressiä kuin mahdollista työuupumusta. Liikunnan avulla parannamme verenkiertoa ja aineenvaihduntaa, jolloin kuona-aineet poistuvat nopeammin elimistöstämme. Liikunta myös parantaa unen laatua. Liikkumisen tulee olla mieluisaa ja myös siitä pitää palautua. (Työterveyslaitos, 2016.)

### 3.6 Arvojen yhteys työhyvinvointiin

MIELI ry: asiantuntijapsykologi Tiina Tuominen sanoo Ellen Tuomaalan kirjoittamassa artikkelissa (2023) seuraavasti ”arvot ovat kuin kompassi, joka ohjaa elämässä kohti itselle tärkeitä asioita”. Arvot osoittavat niin meille kuin muille, miten haluamme kohdeltavan paitsi itseämme, mutta myös toisiamme ja maailmaa sekä minkä hyväksi haluamme toimia. Pelkkä arvojen tiedostaminen ei vielä riitä, mutta arvojen mukaisesti toimien ja eläen on niillä vaikutus sekä ulkoiseen että sisäiseen maailmaamme. (Tuomaala, 2023.)

Arvot muodostuvat tulkinnoista, joita kukin tekee läpi elämän selittääkseen itseään osana maailmaa. Näin ollen arvot muuttuvat liittyen asenteisiin, mutta myös ajankuvaan, joka välittyy meille arjen kokemusten, mainonnan ja median kautta. Asenteet liittyvät tapaan suhtautua ympäröivään maailmaan, joko myönteisesti, kielteisesti tai neutraalisti. (Ilmarinen, 2005, s. 174.)

Työ on keino toteuttaa itseään ja kokea mielekkyyttä elämässä. Itseohjautuvuus työelämässä nostaa arvot entistä tärkeämpään rooliin, jotta voidaan tietää ja tiedostaa niin itselle kuin yritykselle merkitykselliset asiat. Arvot ovat

myös isossa roolissa yksittäisen työntekijän työkykyyn, ristiriita omien ja organisaation arvojen välillä voi nousta suureksi kuormitustekijäksi. Arvoristiriitaan voi ajautua, mikäli oma arvomaailma on kovin etäällä organisaation tavoitteista. (Hussi, 2019.) Myös kiireen ja resurssipulan tiedetään aiheuttavan arvoristiriitaa. (Miao, 2023).

Kun mietitään arvoja, ohjautuvat ajatukset myös eettisyyteen ja sitä myöden myös vastuullisuuteen. Eettinen toimija on myös vastuullinen toimija, joka pyrkii luomaan laajempaa, yhteistä hyvää. Vastuullisuuden teemat liittyvät henkilöstön lisäksi myös yhteiskuntaan ja ympäristöön. (Hussi, 2019.)

ETENE, valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta on laatinut eettiset suositukset, jotka koskevat niin terveydenhuolto- kuin sosiaalialan ammattilaisia, jotka rakentuvat viidestä osa-alueesta. Annettujen suositusten mukaan lähtökohtana eli ensimmäisenä sääntönä on ihmisarvon ja perusoikeuksien kunnioitus, toiseksi tavoitteena asiakkaan etu sisältäen oikeudenmukaisesti järjestetyt palvelut sekä inhimillisen ja yksilöllisen kohtelun. Kolmantena vuorovaikutuksen tulee olla arvostavaa, luottamusta rakentavaa ja molemminpuolisesti toimintaan sekä tavoitteisiin sitoutuvaa. Neljäs kohta koskee laadukasta työtä, jossa ammattitaitoa pyritään ylläpitämään ja kehittämään muun muassa koulutuksien avulla. Viides sääntö nostaa esiin hyvän toimintakulttuurin, johon kuuluu järkevien ja vastuullisten päätösten lisäksi jokaisen omat eettiset käsitykset sekä motivoiva työilmapiiri. (ETENE, 2018, s. 56–57.)

## 4 MENETELMÄLLINEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tutkimuksellinen tavoite on tarkastella miten taloudellisten resurssien väheneminen on vaikuttanut Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Lisäksi analysoidaan arvojen ja rakenteiden merkitystä työhyvinvointikyselyiden tuloksissa. Tämä luku kertoo

tutkimuksen toteutuksesta, tutkimusprosessin etenemisestä sekä avaa tutkimuksen menetelmällisiä valintoja. Lisäksi esitellään analyysimenetelmä.

Tutkimusta tehdessä käytössäni oli Rauman Seudun Katulähetys ry:n työhyvinvointikyselyiden yhteenvedot vuosilta 2019 ja 2022, jotka on laadittu eläkevakuutusyhtiö Varman toimesta. Vuoden 2023 osalta tulosityhteenvedon oli tehnyt oman organisaation työsuojelutoimikunta. Näiden yhteenvedojen ja tulosten perusteella laadin teemahaastatteluuni rungon, jonka myötä lähdin pureutumaan syvemmälle aiheeseen ja hakemaan vastauksia tutkittaviin kysymyksiin.

Tutkimuksesta sovittiin Rauman Seudun Katulähetys ry:n kanssa loppukevästä 2024, jolloin jo tiedettiin työn aloituksen olevan talvella 2024–2025. Tammikuussa 2025 pidettiin aloituspalaveri ja sain tilaajalta käyttöni työhyvinvointikyselyiden koosteet tutkittavakseni. Kevään aikana kirjoitin tietoperustaa ja huhtikuussa sovimme tilaajan kanssa käytännön asioista teemahaastatteluihin liittyen sekä allekirjoitimme tutkimusluvan. Haastattelukutsut lähetin haastateltaville huhtikuun -25 lopulla ja itse haastattelu pidettiin 9.5.25 Rauman Seudun Katulähetys ry:n tiloissa Toivontalolla. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on kesällä 2025, jonka tilaaja on hyväksynyt.

#### 4.1 Tutkimuksellinen opinnäytetyö

Tutkimusta voidaan toteuttaa joko kvalitatiivisesti tai kvantitatiivisesti. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä soveltuu käytettäväksi, kun halutaan perustella toimintaa numeraalisesti ja teknisesti. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä käsittelee ihmisen toimintaa enemmänkin ymmärtämisen avulla ja tavoitteena on löytää merkityksiä, joita toiminnalle annetaan. Nämä merkitykset voivat olla haluja, uskomuksia, arvoja, ihanteita tai käsityksiä. (Vilka, 2021, s.66–67.) Tämä tutkimus on tehty laadullista tutkimusmenetelmää käyttäen, sillä tutkimuksen aineistona on Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöiden työhyvinvointikyselyiden tulokset ja tarkoitus on tarkastella sekä ymmärtää tuloksiin johtaneita kokemuksia. Laadullinen menetelmä sopi

parhaiten käytettäväksi tutkimusmenetelmäksi, koska sen avulla huomioidaan tutkittavien omat havainnot. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2, kohta ”Kvantitatiivinen tutkimus, kvalitatiivinen tutkimus”.)

Kun on valittu laadullinen tutkimusmenetelmä niin seuraavaksi rajataan aihe ja muotoillaan tutkittava ongelma kysymyksineen sekä tavoite ja tarkoitus, johon tutkimuksella vastataan. (Vilkka, 2021, s. 77). Tässä tutkimuksessa minua kiinnosti työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnin mahdollisista muutoksista taloudellisesti tiukentuneessa tilanteessa sekä yksilön omat vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin. Lisäksi tarkastelin työnantajan osuutta työhyvinvoinnin kokemukseen, sillä sosiaali- ja terveysalalla on paljon erilaisia työkykyä uhkaavia kuormitustekijöitä. Muutostilanteissa työntekijöiden kuuleminen ja osallistaminen ovat tärkeässä roolissa, kuten myös työn pitovoiman kannalta työkyvyn tukitoimien ennakoiva hyödyntäminen sekä määrätietoinen työstä palautumisen johtaminen. (Laitinen ym., 2025, s. 3–4.)

#### 4.2 Teemahaastattelu aineiston keruun menetelmänä

Haastatteluja edeltävästi perehdyin tutkimuksen aiheenmukaiseen kirjallisuuden ymmärtääkseni aihetta paremmin ja laajemmin. Tutkin myös Rauman Seudun Katulähetys ry: työhyvinvointikyselykoosteiden tuloksia, joiden perusteella lähdin luomaan haastattelurunkoa. Laadullisen tutkimusmenetelmän aineistoa kerätään tavoilla, joiden myötä voidaan ymmärtää ilmiöiden ja tapahtumien merkityksiä tuoden esiin tutkittavien näkökulman. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 2, kohta ”Kvantitatiivinen tutkimus, kvalitatiivinen tutkimus”.) Kyselytutkimus olisi ollut helpommin toteutettavissa, mutta se tuntui kovin pinnalliselta lähestymistavalta, sillä halusin syventyä aiheeseen tarkemmin. Tutkimusmenetelmää ja tutkimusaineiston keräämiseen käytettävää tapaa valitessa on tärkeä huomioida menetelmien soveltuvuus, sekä myös olemassa olevat resurssit kuten taloudellisuus ja tehokkuus sekä tarkkuus ja luotettavuus. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 3, kohta ”Miksi haastattelu”). Halusin syventyä erityisesti työntekijöiden omiin kokemuksiin, joten haastattelututkimus tuntui sopivalta valinnalta. Se on menetelmänä joustava sopien moniin eri

tarkoituksiin ja suora vuorovaikutus mahdollistaa vastausten syventämisen lisäkysymysten tai perustelujen avulla. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 3, kohta ”Haastattelun edut ja haitat”). Näin olleen päätin toteuttaa haastattelututkimuksen.

Yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto on luultavimmin teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu, jossa keskitytään tutkimusongelmaan vastaamisen kannalta keskeisiin aiheisiin. Strukturoidulle haastattelulle, jota voidaan kutsua myös standardoiduksi tai lomakehaastatteluksi, on puolestaan ominaista ennakkoon suunnitellut kysymykset ja niiden järjestys, jolloin vastattu kysymys johtaa punaisen langan tavoin taas seuraavaan kysymykseen. (Vilkka, 2021, s. 122–124.)

Haastattelu pitää sisällään myös haittoja. Haastattelukysymykset tulee suunnitella, haastattelun ajankohta sopia ja löytää haastateltavat, tämä kaikki vie aikaa itse haastattelun lisäksi. Myös litterointi eli puhtaaksikirjoittaminen on hidasta työtä. Haastattelijan kokemus ja taidot vaikuttavat aineiston keruun joustavuuteen, lisäksi haastattelu on kyselyä riskialttiimpi haastateltavien johdatte- luun tai näiden taipumukseen vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 3, kohta ”Miksi ei haastattelua”.) Haitoista huolimatta päätin toteuttaa tutkimushaastattelun, koska se sopi tutkimuksen tavoitteisiin. Haastattelu on myös heijastus tutkijan omakohtaista kokemusta ja ymmärrystä, jonka myötä hän tulkitsee ja ymmärtää tutkimuskohdettaan. (Vilkka, 2021, s. 118).

Tämän tutkimuksen aineiston keruu on toteutettu puolistrukturoidulla teema- haastattelulla, jossa kysymykset on suunniteltu etukäteen, mutta haastateltavat voivat vastata niihin omin sanoin. Haastattelijalla on myös mahdollisuus vaihtaa sekä kysymysten järjestystä että niiden sanamuotoja. Osa haastatte- lusta on siis lukkoon lyötyä, mutta ei kaikki. Puolistrukturoitu teemahaastattelu kohdennetaan siis tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan huomioiden myös ihmisten omat kokemukset ja tulkinnat tapahtumista sekä asioista. Teema- haastattelun etuna on se, ettei se sido haastattelua mihinkään tiettyyn leiriin vaan etenee joustavasti keskeisten teemojen myötä. (Hirsjärvi & Hurme, 2022,

luku 4, kohta "Teemahaastattelu -puolistrukturoitu haastattelu".) Halusin tutkimuksessani keskittyä työntekijöiden omiin kokemuksiin sekä niiden merkityksiin, joten puolistrukturoitu teemahaastattelu sopi parhaiten tutkimukseni tavoitteille.

Haastatteluteemojen suunnittelu on tärkeää käytettäessä teemahaastattelua. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 5, kohta "Suunnittelun merkitys"). Suunnitellaan haastattelurunko ja laaditaan teemaluettelo, joka yleensä muotoutuu tutkimuksen pääkäsitteiden ympärille. Haastattelussa nämä toimivat haastattelijan muistilistana ja voivat tarvittaessa myös ohjata keskustelua, jota tarkennetaan kysymyksillä. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 5, kohta "Teema-alueiden asema".) Laadullisen tutkimusmenetelmän teemahaastattelussa tulisi välttää suljettuja kysymyksiä, joihin voidaan antaa kyllä- tai ei-vastaus. Sen sijaan avoimet kysymykset, jotka vastaavat miten, mitä, miksi tai millainen, antavat laajemman käsityksen. Myös asioiden kuvailemaan pyytäminen voi toimia, jolloin on hyvä pyytää haastateltavalta käytännön esimerkki, joka auttaa ymmärtämään kerrottua asiaa. (Vilkka, 2021, s. 128.) Omaan teemaluetteloon hyödynsin työhyvinvoinnin tietokirjallisuutta sekä aiheesta tehtyjä tutkimuksia. Haastattelurunkoa lähdin luomaan Rauman Seudun Katulähetys ry:n työhyvinvointikyselyiden tuloksen pohjalta.

#### 4.3 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Jo ennen haastattelun toteutusta on hyvä pohtia analyysimenetelmää, koska se myös ohjaa haastattelua sekä sen purkamista. Aineistoa voidaan analysoida toisaalta jo haastattelutilanteessa vastauksia havainnoiden. (Hirsjärvi & Hurme, 2022, luku 7, kohta "Analyysin yleisiä piirteitä".) Haastattelun jälkeen on vuorossa tallennetun aineiston purkaminen, jotta se on tutkittavassa muodossa. Tätä kutsutaan litteroinniksi eli haastatteluaineiston muuttamista tekstimuotoon ja näin tein myös itse. (Vilkka, 2021, s. 137.) Päätin käyttää tässä tutkimuksessa opinnäytetyön toteutuksena sisällönanalyysiä, joka perusanalyysimenetelmänä sopii monenlaisen tutkimuksen tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4, kohta Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi).

Sisältöanalyysillä pyritään kuvaamaan sanallisesti dokumenttien sisältöä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4, kohta sisällönanalyysi ja sisällön erittely).

Laadullinen analyysi voidaan toteuttaa joko induktiivisesti tai deduktiivisesti eli teoria- tai aineistolähtöisesti. Sisällönanalyysia kuvaillaan sekä aineisto- että teorialähtöiseksi ja myös teoriaohjaavaksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4, kohta Yleisesti sisällönanalyysin tekemisestä.) Teorialähtöiseen sisällönanalyysiin liittyy vahvasti aiemmin tutkittu teoria tai käsite, joka ohjaa tutkijaa. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä selkeytetään kerättyä aineistoa luotettavien ja ymmärrettävien johtopäätösten tekemiseksi tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4, kohta Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.) Päädyin aineistolähtöiseen analyysiin, mutta en täysin ilman aiemman teorian myötä muodostuneita ajatuksia.

Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla dokumentteja kuten kirjoja, artikkeleita ja haastatteluja voidaan tutkia johdonmukaisesti ja objektiivisesti. Menetelmällä pyritään saamaan tutkimuskohteesta tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysin avulla kerätty aineisto saadaan järjesteltyä, jotta voidaan tehdä johtopäätökset. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4, kohta Sisällönanalyysi.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Toteutin opinnäytetyöni hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen. Noudattamalla hyviä menettelytapoja taataan parhaiten tutkimuksen luotettavuus ja uskottavuus. (Kuula, 2006, s.34). Tutkittavan aineiston kerääminen sekä analysointi on tarkkaan suunniteltu prosessi, joka opinnäytetyössäni kuvataan. Aineisto kerättiin ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten eikä sitä säilytetä tai arkistoida millään tavoin vaan hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Aineistohallintasuunnitelma on opinnäytetyösuunnitelman liitteenä.

Aineiston keruumenetelmänä on teemahaastattelu, jossa haastateltavien henkilötietoja ei kerätä. Haastateltavat eivät olet opinnäytetyössänne tunnistettavissa edes välillisesti. Tämä myös kerrottiin haastateltaville ennen haastattelun alkua ja haastateltavien kanssa käytiin läpi suostumuslomake (liite 2), jonka jokainen osallistuja allekirjoituksellaan hyväksyi.

Laadullista tutkimusmenetelmää käytettäessä tutkimus on luotettava, kun sekä tutkimuskohde että tulkittu materiaali sopivat yhteen eikä teoriaan ole vaikuttanut epäolennaiset seikat. (Varto, 1992, viitattu lähteessä Vilkka, 2021, s. 196). Tutkimuksen luotettavuuden kriteeri on tutkija ja hänen rehellisyytensä myös laadullisessa tutkimuksessa, sillä arvioinnin kohteena on tutkijan tekemät valinnat ja ratkaisut. Tutkijan tulee siis arvioida luotettavuutta koko ajan läpi tutkimusprosessin eri vaiheiden. Tutkijan tulee pystyä perustelemaan valintansa uskottavasti. (Vilkka, 2021, s. 196–197.)

## 6 TULOKSET

Edellä olen esittänyt aiheeseen ja aineistoon liittyvää teoriaa, taustatekijöitä sekä aineiston analyysitapaa. Seuraavaksi tarkastellaan tutkimuksen tuloksia, jotka on koottu teemahaastattelulla Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöiden kokemuksista työhyvinvoinnista sekä siihen liittyvistä tekijöistä. Haastattelurungon mukaisia teemoja ovat taloudellisten säästöjen vaikutukset työhyvinvointiin, työilmapiiriin, työssäjaksamiseen ja työkykyyn niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Lisäksi tarkasteltiin vaikuttamismahdollisuuksien, johtamisen ja arvojen merkitystä työnhyvinvointiin sekä työntekijän kokemusta työnsä mielekkyyden tärkeydestä.

## 6.1 Työhyvinvointi ja työilmapiiri

Kaikki haastateltavat kertoivat taloudellisesti heikentyneen tilanteen vaikuttaneen selkeästi sekä työhyvinvointiin että -ilmapiiriin. Epävakaasta taloustilanteesta tihkuneet tiedot sekä ulkopuolisten tahojen suorat, aiheeseen liittyneet kysymykset olivat viestineet haastavista ajoista. Lomautukset, työsuhteiden päättymiset ja useiden toimintojen loppuminen herätti huolta niin koko organisaation tulevaisuudesta kuin oman työsuhteen mahdollisesta päättymisestä. Myös työkavereista, joiden työsuhde päättyi, oli huoli ja koko työyhteisö läpikävi isoa muutosta henkilöstömäärän tippuessa muutamassa vuodessa reilusta kolmestakymmenestä nykyiseen kymmeneen.

” Omaan työhyvinvointiin on ehkä eniten vaikuttanut se kun alkoi tulla lomautuksia... kun niitä ihmisiä alkoi sit hävitä siitä ympäriltä niin mä koin, että on väärin, kun mä sain jäädä, oli vähän huono omatunto siitä. Mutta se helpotti sitten kun he, jotka oli tässä lähellä ollut, niin he kaikki työllistyi nopeasti ja sai töitä.”

Talouden tervehdyttämistoimien myötä tilanne koetaan kuitenkin tällä hetkellä paremmaksi, vaikka haastateltavat myöntävät taloustilanteen yhä mietityttävän. Yhteiskunnallista tilannetta seurattaessa epävarmuus kasvaa, rahoitusmahdollisuudet askarruttavat. Haastateltavat pohtivat haastattelussa kuinka vaikeaa on mitata oman työn vaikuttavuutta tai ennaltaehkäisevän työn merkitystä niin terveydenhuollon kuin sosiaalipuolen kustannuksissa pitkällä tähtäimellä. Uudet projektit luovat kuitenkin toivoa ja luottamusta tulevaan.

” ... vähän sellaisia uusia tuulia... me käytiin siellä pohjalla, niin sieltä ollaan lähdetty kuitenkin sellaiseen hienoiseen nousuunkin. Uskallettu hakea uusia hankerahoituksia ja lähteä uusiin hankkeisiin kun jossain kohtaa oli sellainen tilanne, ettei uskallettu hakea mitään... se oli ihan sellaista, että kun saadaan vaan pidettyä pää pinnan yläpuolella, selviytymistä..”

Säästötoimet vaikuttivat myös asiakastyöhön, joskin tiukkaan taloudenpitoon on vuosien varrella jo totuttu. Erilaisia toimintoja on mietittävä ensisijaisesti taloudelliselta pohjalta ja se on vaikuttanut siihen, mitä asiakkaille pystytään tarjoamaan. Toisaalta asiakaskunta ei vaadi mitään suurta ja erityistä vaan maanläheiset asiat ja yhdessä tekeminen koetaan tärkeäksi. Osassa toimintoja työkalut, -välineet ja laitteet ovat oleellisesti mukana tekemisessä, niitä

pyritään varjelemaan rikkoutumisilta koska uusien hankkiminen ei ole itsensä selvyys.

” Meidän kohderyhmä on varsin vilkasta, hirveästi hajoaa kaikkea koko ajan... tekemistä silti pitää olla ja silloin sattuu ja tapahtuu... on semmoisia taloudellisia harmeja, jotka harmitta kun tietää että niinku, että taas ei saada uutta toimivaa pitkään aikaan....”

Kun toimintoja on jäänyt pois, on ollut myös mahdollista tiivistää nykyisiä palveluja tilojen vapautumisen myötä. Tämä on koettu hyväksi asiaksi, koska tekijöitä on ympärillä ja pystyy tarvittaessa irrottautumaan työkaverin ottaessa hetkellisesti vastuuta tekemisestä ja halutessa löytyy myös juttuseuraa kollegasta. Jokaisella on kuitenkin selkeästi oma työ ja vastuualueensa, mutta positiivisella yhteispelillä ja sopimisella hoidetaan tehtäviä tarvittaessa myös liittämällä.

”... ei ole mittään et älä tuu tänne ja mä en tuu sinne vaan se on sitä sellaista yhteispeliä ja sovittamista pitkälti..”

Työyhteisöpalavereihin osallistuminen koettiin ahdistavaksi, samaten tieto hallituksen kokouksista, joissa päätetään suurista linjoista. Kysymysmerkkejä oli jatkuvasti ilmassa ja pelko omien työtehtävien päättymisestä oli alati mielessä. Kuukausipalaveriin mentiin puoliväkinä ja sieltä lähdettiin huonolla fiiliksellä, joskus jopa kyynel silmässä. Mieluummin olisi tehty työtä omalla työpisteellä, jossa talousasiat sai unohtaa hetkeksi ja itse työ tuotti hyvää mieltä.

” minä sanoinkin jossain kohtaa että minä en halua enää tulla työyhteisöpalavereihin..niistä jäi niin paska mieli..”

Haastateltavat ovat yhtä mieltä, että suhtautuminen niin työyhteisöpalavereihin kuin hallituksen kokouksiin on muuttunut parin vuoden takaisesta oleellisesti. Se ei enää aiheuta ahdistusta, vaan asiaan suhtaudutaan neutraalimmin ja haastateltavat toteavatkin, että eteenpäin on todellakin tultu ja tilanteen sekä toiminnan arviointia pidetään hyvänä asiana, joka myös luo turvaa.

## 6.2 Työssäjaksaminen sekä työkyky

Omaa työssäjaksamistaan sekä työkykyään haastateltavat kuvaavat hyvänä myös tiukimpien säästötoimien aikaan, vaikka epävarmuus oman työn jatkosta

on nostanut suurta huolta. Mikäli työt loppuisivat, vaikuttaisi se omaan taloudelliseen tilanteeseen ja sitä myötä myös perheen hyvinvointiin. Tämä yhtenä tekijänä on kannustanut muun muassa jatko-opintojen pariin työllistymistä tukemaan. Toisaalta haastattelussa tuodaan esiin myös se, että organisaation työsuhteet perustuvat usein hankerahoitukseen ja näin ollen työsuhde on rahoituksesta riippuvainen.

”Jotenkin tajunnut, että eihän tämäkään sellainen vakituinen ole, koska tämäkin on hankerahoitus... niin joka vuosi sitä jännitetään, että mistä se rahoitus tulee... et kyl se itteä stressaa..”

Haastateltavat toivat esiin myös sen, että työ koetaan merkityksellisenä niin itselle kuin asiakkaille. Sen menettäminen on koettu jopa pelottavimpana asiana taloudellisesti haasteellisina aikoina koska joutuisi luopumaan itselle tärkeästä ja merkityksellisestä asiasta, joka on myös osa itseä.

”... se ei ole itselle pelkästään työ. Aamusta kun mä menen työpaikalle, niin ei mulla ole sellainen olo, että menen töihin. Oma työ on itselle valtavasti merkityksellistä, se on osa sitä koko elämää tietyllä tavalla itselleni..”

Työkavereiden ja toimivan työyhteisön merkitys nousee esiin haastattelussa kaikkien haastateltavien kertomana. Työyhteisöön mainitaan valikoituneen huipputyyppejä ja se koetaan äärettömän hyvänä. Se kuvataan voimavarana, joka saa huononakin päivänä mielialan kääntymään plussan puolelle. Haastateltavat kuvaavat työyhteisöä perhekeskeiseksi, jossa ymmärretään hyvin, että jokaisella on myös oma yksityinen elämä työn ulkopuolella mikä on lisännyt joustavuutta työntekijöiden kesken. Kokemus siitä, että työyhteisön kesken voi jakaa haasteellisia asiakastapauksia kuin organisaation asioita, on yhteinen. Haastavat ajat ovat hitsanneet työntekijöitä tiiviimmäksi yhteisöksi, jolla on yhteinen tahtotila selvitä ja viedä toimintaa eteenpäin.

”... että tällainen tilanne olisi voinut repiä sen niinku jäljelle jäävänkin työyhteisön riekaleiksi.... mutta mä sitten taas enemmän koen, et me hypättiin laivasta siihen samaan kumipaattiin ja sitten me soudettiin niin perkeleesti.”

Sairauspoissaoloja on haastateltavien kertoman mukaan aika vähän, eivätkä ne ole vaikeinakaan aikoina lisääntyneet merkittävästi. Pienen työyhteisön

vahvuutena nähdään erityisesti joustavuus ja ymmärrys kollegaa kohtaan. Myös kesälomat on pitkälti pystytty toteuttamaan toiveiden mukaisesti.

”Täällä ei kukaan ajattele pelkästään sitä omaa hyvinvointia vaan myös sitä kaverin hyvinvointia... että kaikilla olisi ne asiat hyvin ja kaikki jaksaisi tehdä sen työnsä.”

### 6.3 Johtamisen sekä arvojen merkitys

Johtajuudesta puhuttaessa haastateltavat tuovat esiin avoimuuden ja tiedonkulun tärkeyden. Koetaan, että avoin puhe vaikeistakin asioista on lisännyt luottamusta siihen, että asiat ovat tiedossa ja niitä pyritään hoitamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Näin huolesta tulee yhteinen, kaikilla tiedossa oleva asia eikä ilmassa vahvasti leijuva epäily tai kysymysmerkki. Pahakin tilanne on koettu turvallisemmaksi juuri avoimen keskustelun kautta, kun kaikille on kerrottu missä mennään eikä tarvitse itsekseen miettiä syitä ja seurauksia.

”... meille kerrotaan missä mennään eikä meidän tarvi miettiä, että mistä tää johtuu tai näin... eikä oo sellainen olo et meiltä pimitetään jotain tai, niin se vasta herättää huolta.”

Myös taloushallinnollista osaamisen tärkeyttä johdon puolelta korostetaan. Vaikka tiukoista ajoista on selvitty ja päästy eteenpäin, arvostavat haastateltavat pitkän tähtäimen suunnitelmallisuutta. Talouden tervehdyttämistoimien myötä on päästy tulipalojen sammuttelusta selkeästi suunnitelmallisempaan vaiheeseen, vaikka yhteiskunnallista tilannetta sekä hyvinvointialueiden ja kaupunkien toimintaa täytyykin tarkasti seurata.

”.. just kun tää on sosiaalialan työtä, niin tässä on niinku mahdollisuutta mennä mettään sillä tavalla jos ei ymmärrä niinku talouspuolesta..”

Haastateltavat arvostavat myös luottamusta mitä ylemmältä taholta on työntekijöille osoitettu. Tiukka kellokorttityylistä minuuttiaikatauluttamista ei ole edellytetty mennä vaan työtään saa tehdä ja suunnitella melko vapaastikin, kunhan asiat toimivat toivotulla tavalla. Tämän on koettu lisäävän myös luovuutta ja

esihenkilön tuki ideoinnissa ruokkii luovuutta entisestään. Esihenkilön kanssa käydyt säännölliset kuulumisten vaihdot on koettu hyväksi ja niitä arvostetaan.

”... esihenkilöpuolelta on se luottamus molemmin puolin, ettei niinku käytä tai oo semmosta, et ootkohan nyt hoitanut kaikki, että on niinku luotto siihen et miten hoitaa asiat..”

Haastateltavat kokevat työntekijöiden jakavan yhtenäisen arvomaailman tunnollisuuden ja empaattisuuden myötä niin toisiaan kuin asiakkaita kohtaan. Keskusteluun nousee ihmistuntemuksen merkitys rekrytointiprosessissa. Heikompien auttaminen koetaan tärkeäksi yhteiseksi arvoksi niin organisaatio- kuin yksilötasolla, mutta myös halu ottaa omalla tavallaan vastuuta yhteiskunnasta ja sen toimimisesta sekä auttaa asiakkaita olemaan osa yhteiskuntaa.

”... asiakkailt paljon kuulee et millaist vastaanottoo he saavat, et miten heitä kohdellaan... ni on ihanaa kun mä tiedän, et tääl on kaikki samaa mieltä, ni me ei ajauduta siihen et jossain kohtaa meit ei yhtään kiinnostaisi meidän asiakkaitten asiat, et tääl tietää et kohdellaan niinku hyvin..”

#### 6.4 Vaikuttamismahdollisuudet ja työn mielekkyys

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön nostetaan haastattelussa merkityksellisenä asiana esille useaan kertaan. Työtään saa tehdä omalla persoonallaan ja toimintaa on vapaus muokata ja kehittää esihenkilön kannustuksella.

Säästötoimet näkyvät haastateltavien kokemuksen mukaan oman työhön vaikuttamisessa erityisesti siinä, että budjetti on otettava aiempaa tarkemmin huomioon toimintaa järjestettäessä.

” .. totta kai se vaikuttaa.. kaikkien ryhmätoimintojen sisältöihin ja semmosiin, et sit täytyy mielikuvitusta käyttää, mikä on varmaan ihan hyväkin, et mitä pystytään tarjoamaan asiakkaille..

Haastateltavien aiemmat kokemukset työelämästä ovat lisänneet arvostusta nykyistä työtä ja sen suomia mahdollisuuksia kohtaan, joista mainittakoon muun muassa kiireetön ja aito kohtaaminen asiakkaan kanssa. Tärkeäksi koetaan myös se, että saa tehdä omaa arvomaailman mukaisesti työtä.

”... aiemmassa työssäni, josta olin lähtenyt... niin mä myös tiedän mitä se maailma on... et se ei oo niinkun se asia, mihin mä haluan palata.”

Työ koetaan mielekkäänä, haastateltavat kertovat pitävänsä työstään erittäin paljon, samoin asiakkaistaan kohderyhmänä. Haastateltavat kertovat saavansa vierailijoilta asiasta palautetta, joten oman työn arvostus näkyy myös ulospäin. Mahdollisuus määritellä omaa kalenteria ja asiakkaiden kanssa käytettävää aikaa pidetään tärkeänä työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä. Tämä toimii myös työn rajaamisen osalta, työajan ulkopuolella voi sulkea puhelimen ja olla vapaalla. Myös työn vaihtelevuus koetaan rikkautena, jokainen päivä on erilainen ja se sytyttää palon työhön.

”Mä tykkään tästä työstä. Jokainen päivä on ihan erilainen, se on niin mahtavaa!”

Työn koetaan antavan elämään myös perspektiiviä nähdessä asiakkaiden haastavia tilanteita ja kuinka huonossa asemassa ihmiset ovat. Halu auttaa ihmisiä ja heidän elintasoan edes hieman kohtuulliseksi. Arvostetaan organisaatiota yleisesti myös palveluntuottajana ja koetaan myös sen kautta työ merkitykselliseksi.

”Ja se myöskin, et tässä työssä saa omaan elämään kauheesti perspektiiviä ku näkee noit millä ei oo oikeesti ees asuntoa ja ollaan niinku kaverien tykönä punkataan..”

## 6.5 Työhyvinvointi tällä hetkellä

Haastateltavat kokevat työhyvinvointinsa olevan hyvillä kantimilla tällä hetkellä, vaikka myös väsymystä tunnistaan olevan, joskin sen koetaan johtuvan osin myös työn ulkopuolisista asioista. Asioita, jotka haastateltavien mielestä vaikuttavat tällä hetkellä hyväksi koettuun työhyvinvointiin on muun muassa hyvä toimiva työyhteisö. Sitä osataan arvostaa, kun on nähnyt myös toisenlaisia työyhteisöjä, sen haastateltavat tuovat esiin yhtenä suurimpana voimavarana omaa työhyvinvointiaan pohtiessaan.

”.. se on niin iso asia se työyhteisö. Mä olen ollut töissä joissain sellaisissa joissa oli todella huono työyhteisö ja se on tosi rankkaa...”

Keskusteluun nousee myös kokemus vahvasta me-hengestä, että puhalletaan kaikki yhteen hiileen ja voi luottaa siihen, että jokainen hoitaa oman tonttinsa ja että työkaveri osaa hommansa ja tekee työnsä. Vahvuutena pidetään myös sitä, että kollegoilla on hyvin erilaisia koulutuksia, taustoja ja osaamisalueita. Sen myötä haastateltavat kertovat oppineensa, ettei itse tarvitse osata kaikkea.

”... ei minun tarvitse ihan jokaista Kelan lakipykälää osata.. minulla on työkavereita, joilla on hyvin erilaisia osaamisalueita.. ja tietty kaikki yhteistyötahot, mitä on niinku solminut tässä jo.. ”

Haastateltavat toteavat työyhteisön olevan mukautuva ja muutoksiin sopeutuva. Tiedostetaan työelämän muuttuvan tänä päivänä nopealla tempolla, tulevan uusia ohjelmia, työvälineitä, koulutuksia ja tätä muutosta tapahtuvan kaikkialla eikä ainoastaan omassa organisaatiossa.

”.. me ollaan kyllä semmoisia mukautuvia, semmoisia niin kuin muovailuvahvoja, et mitä tahansa tapahtuu... et aha, et nyt me jatketaan sit näin, selvä.. se on käsittämätöntä.”

Työnantaja pitää kehityskeskustelut vuosittain ja tukee työhyvinvointia haastateltavien kertoman mukaan myös hyväksi ja toimivaksi koetun työterveyshuollon myötä sekä E- passin myötä. Keväisin pidettävä virkistyspäivä ja talven pikkujoulut koetaan tärkeinä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisääjinä.

”.. nyt meil on esimerkiks virkistyspäivä tulossa eikä sekään oo mitään sen ihmeellisempää, me ollaan tilattu ruoat sinne ja lämmitetään sauna ja mukavaa yhdessä oloa, työasioista ei puhuta ja tota ni.. et ne on sellasii valtavan tärkeit asioit.”

Kysyttäessä haastateltavilta mahdollisista toiveista tai epäkohdista, ovat haastateltavat pitkään hiljaa. Lopulta todetaan hankerahoitusten kautta tulevan epävarmuuden työsuhteen jatkosta olevan stressitekijä, jonka suhteen toivoisi vakautta, varmuutta työn jatkosta. Myös organisaation käytössä olevat autot nousevat nopeasti sekä epäkohtiin että toivelistalle. Niiden kanssa on ollut

paljon haasteita jo rajallisen määrän ja siitä johtuvan aikatauluttamisen suhteen, puhumattakaan teknisistä ongelmista.

”.. kun meil on rajallinen määrä autoja, ni kyl se tuo sellasta ylimäärästä kuormaa.. niinku täs työs on paljon muutenkin sellasta aivojumbppaa ja palikoitten pyörittämistä ni sit tollaset tuo ain lisää sitä ylimäärästä palikoitten pyörittämistä.. et soitat sinne ja soitat tänne, joudut käyttään sitä työaikaan siihen et noku määki tarvitsen sillon auton ja mihin aikaa sää tarvit ja ehdittäiskö me sit ehkä siinä pihalla vaihtaan autoja ja.. sit edeltävä päivä tulee ja siit meni kytkin paskaks, ei kukaan saanu autoo.. tai sit asiakas ei suostukaan lähtemään.. ni se menee sit hukkaan se auto-varaus..”

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Rauman Seudun Katulähetys ry:n työhyvinvointikyselyiden yhteenvedot vuosilta 2019 ja 2021 osoittavat hyviä tuloksia ja haastateltavat vahvistivat asiaa. Työhyvinvoinnin koetaan olevan hyvä huolimatta taloudellisista säästötoimenpiteistä ja haastateltavat nauttivat työstään. Avoimuus johdon puolelta saa kiitosta ja talouden vakauttamistoimien myötä rajusti supistettu toiminta on käännytynyt hienoiseen nousuun. Tämä lisää niin luottamusta johtoon, kuin myös luottoa tulevaisuuteen.

Haastattelun tulos vahvistaa Työkykytalon, professori Juhani Ilmarisen (2006) kehittämän mallin toimintaperiaatetta, jonka mukaan työkyky koostuu toinen toisiaan tukevista osa-alueista. Yhdenkin osan horjuminen vavisuttaa koko taloa, mutta sen sortumiselta voidaan välttyä, kun osa-alueet kokonaisuutena toimivat toisiaan tukien.

### 7.1 Työyhteisö ja sen toiminta

Työhyvinvoinnin suurimmaksi voimavaraksi nousee työyhteisö, jonka kaikki haastateltavat tuovat haastattelussa esiin moneen otteeseen. Työyhteisössä luotetaan vahvasti toinen toisensa osaamiseen ja ammattitaitoon, erilaisten

koulutusten ja vahvuusalueiden koetaan täydentävän tiimin toimivuutta. Työyhteisössä voidaan purkaa niin ilot kuin surut, myös omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvissä asioissa ja tämä on osaltaan vaikuttanut siihen, että työyhteisö koetaan hyvin perhekeskeisenä. Vaikeat ajat ovat haastateltavien kokemuksen mukaan entisestään tiivistäneet työyhteisöä ja kaikki puhaltavat yhteen hiileen, yhteiseen tavoitteeseen.

Kerran kuukaudessa pidettävää työyhteisöpalaveria vieroksuttiin taloudellisesti haastavimpina aikoina sen toimiessa niiden ikävimpienkin asioiden tiedotuspaikkana. Siitä huolimatta haastateltavat kokevat, että se on tärkeä tilaisuus, jossa jaetaan tietoa, mutta ennen kaikkea voi tavata kollegojaan, jotka työskentelevät eri toimipisteissä tai kentällä. Työyhteisön merkitys nousee tässäkin yli ohitse ahdistavuuden tunteen, jota palavereissa aiemmin koettiin. Inhimillisyys, tunteet ja läpikotainen avoimuus palavereissa on vaikuttanut mennekeä parantaen, yhteisöllisyyttä lisäten.

Tämä mielestäni todentaa Hakasen (2011, s. 11–14) kertomasta positiivisen psykologian merkityksestä, jossa pyritään yhteisvastuullisesti tasapainoiseen suhtautumiseen ja jossa tiedostetaan, että vahvistamalla työyhteisön voimavaroja voidaan epäkohtiinkin suhtautua ratkaisukeskeisesti.

## 7.2 Oman työn mielekkyys

Oman työn arvostus on korkealla, omasta työstä nautitaan ja sen koetaan olevan enemmän kuin pelkkä tulonlähde. Työn merkittävyydellä on iso merkitys työhyvinvoinnille ja se edesauttaa myös työkykyä ja työssäjaksamista. Haastateltavat kertovat työn merkityksen koostuvan useasta tekijästä kuten joustavuudesta ja vapaudesta sekä mahdollisuudesta tehdä työtä omien arvojen mukaisesti, halusta auttaa ja myös osaltaan vaikuttaa yhteiskuntaan.

Työyhteisön merkitys oman työn arvostusta peilattaessa nousee jälleen vahvasti esiin, hankalatkin hetket voi jakaa kollegojen kanssa ja näin ollen saa huonommankin päivän tai tilanteen tuntumaan paremmalta.

Mankan (2012, s. 58–59) mukaan työn hallinnan kokemus on yhteydessä tyytyväisyyteen ja -motivaatioon ja myös sitoutuneisuuteen ja työstä suoriutumiseen, haastattelun tulokset vahvistavat tätä näkemystä. Lisäksi Manka & Manka (2023, s. 123–124) tuo esille luottamuksen ja joustavuuden toimintakulttuurin, joka toimii erityisesti muuttuvassa ympäristössä lisäten niin aloitteellisuutta kuin vastuullisuutta. Haastattelun tuloksissa muutos on vahvasti esillä ja siihen positiivisesti suhtautuminen onnistuu tulosten perusteella nimenomaan luottamuksellisessa ja joustavassa toimintaympäristössä.

Omasta työstä innostuminen on ilmeistä haastattelun tulosten perusteella ja se tukee Hakasen (2011, s. 7) päätelmää, että vaativassakin työssä viihdytään työn imun myötä. Niin ikään Hakasen (2011, s. 44-47) toteaman työn imun kokemuksen edellytys avoimuudesta ja myös vaikeiden asioiden esiintuomisen mahdollisuudesta yhteisiä pelisääntöjä noudattaen on tutkimuksen tulosten mukainen.

### 7.3 Arvojen merkitys ja johtaminen

Yhdistyksen tavoitteena on auttaa apua tarvitsevia ihmisiä heidän erilaisissa, haasteellisissa elämäntilanteissaan ja ohjata heitä oikean tuen piiriin. Ihmisläheisesti, kohdaten heidät empaattisesti ja ammattitaitoisesti. Tämän saman arvomaailman haastateltavat tuovat vahvasti esiin omissa puheenvuoroissaan korostaessaan aidon kohtaamisen merkitystä myös oman työnsä arvostuksessa. Tahto auttaa heikommassa asemassa olevia asuu syvällä työntekijöiden sydämessä, mutta silti ammattitaitoisesti työn ja vapaa-ajan erillään pitämällä eli omia rajojaan ymmärtäen ja kunnioittaen. Tämä tulos tukee ETENE neuvottelukunnan määritelmää viidestä eri eettisestä säädöksestä, joissa korostuu ihmisarvoinen ja asiakkaan edun mukainen kohtaaminen, arvostava ja inhimillinen vuorovaikutus, laadukkaasti toteutettava työ sekä hyvät toimintakulttuurin edellytykset kannustavassa ja rohkaisevassa työilmapiirissä.

Johtajuuden merkitys korostuu haastattelun tuloksissa erityisesti avoimen keskustelukulttuurin sekä toimivan tiedonkulun kautta, mutta esiin nostettiin

vahvasti myös taloushallinnon osaamisen tärkeys ja suunnitelmallisuus. Manka & Mankan (2023, s.123–124) mukaan lähijohtajan merkitys on suuri nimenomaan osaamisen, hyvien johtajuustaitojen sekä henkilöstön tukemisen kautta ja tutkimuksen tulokset vahvistavat tätä haastateltavien korostaessa näitä asioita konkreettisina luottamuksen rakentajina.

#### 7.4 Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Yhdistyksen toimia työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on muun muassa aiemmin tarjottu mahdollisuus liikkua tunti työajalla, joka nyt on vaihtunut E-passiksi sekä vuosittaiset virkistyspäivät ja pikkujoulut, joita järjestetään pienellä budjetilla ja osin myös omakustanteisesti. Tauon jälkeen on solmittu uudelleen työterveyshuollon sopimus toimijalle, jota pidetään arvossa ja kehityskeskustelut toiminnanjohtajan kanssa toteutetaan säännöllisesti. Kaikki haastateltavat antavat näistä työnantajan toimista positiivista palautetta ja osoittavat ymmärrystä maltillisiin budjetteihin niiden järjestämisessä.

#### 7.5 Kehittämistoiveet

Kehitysideoita työhyvinvoinnin lisäämiseksi haastateltavien keskuudessa nousi esiin kolme. Isoimpana ja kaikkien yhteisesti mainitsemana yhdistyksen autotilanne, johon kaivataan parannusta käyttövarmemman, mahdollisesti leasing-auton muodossa. Näin pystyttäisiin paremmin, nopeammin ja ilman pitkiä suunnittelupuheluita vaikka lähtemään yhdessä asiakkaan kanssa hoitamaan asioita, jolloin tämä tulee myös saatettua oikea-aikaisesti tarvittavien palvelujen piiriin.

Toiseksi kehityskohteeksi nousi yksilötason toive rahoitusten varassa olevien työsuhteiden vakauttamisesta, jotta voisi irrottautua työn jatkumisen epävarmuudesta. Toisaalta ymmärrettiin toiminnan ja työsuhteiden olevan rahoituksesta riippuvaisia, mutta työsuhteen jatkuvuus toisi turvaa taloudellinen vakauden myötä.

Kolmas kehitysidea liittyi yhteistyöhön. Erityisesti oman toimenkuvan kanssa samansisältöistä työtä toteuttaviin muihin alueellisiin toimijoihin, jotta työnjakoa voitaisiin yhdessä tasapuolisesti toteuttaa. Näin myös ymmärrys asiakkaiden moninaisista haasteista ja tilanteista olisi kaikkien tiedossa eikä yksittäinen asia niin helposti määrittäisi työntekijälle ohjautumista.

## 7.6 Yksittäisen työntekijän merkitys kokonaisuuteen

Haastattelun lopussa haastateltavat pohtivat omaa osuuttaan, mitä itse tuovat työyhteisöön nimenomaan työhyvinvoinnin kannalta. Omien positiivisten puolien esiin tuominen oli vaikeampaa kuin kollegasta arvostavasti puhuminen. Hetken pohdinnan jälkeen kuitenkin kaikki löysivät itsestään, arvoistaan ja toimintatavastaan asioita, jotka osaltaan vaikuttavat myönteisesti työhyvinvointiin ja työyhteisöön. Näitä ovat positiivisuus, mielenterveyden osaaminen ja ammattitaito ylipäättään, joustavuus, iloisuus, tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus, hyvä huumorintaju sekä kuuntelutaito, tarvittaessa pystyy pitämään rajoja ja olemaan tiukka tai puuttumaan asioihin. Pyrkimys olla murehtimatta asioita, joihin ei itse voi vaikuttaa ja nähdä kaikilla pilvillä kultareunukset kiteyttävät upeasti haastateltavien ajatukset ja arvomaailman, joka tukee tehtyjen hyvinvointikyselyjen tuloksia.

## 7.7 Työhyvinvoinnin tulevaisuus

Voiko Suomi nousta työhyvinvoinnissa maailman parhaaksi maaksi vuoteen 2030 mennessä? TYÖ2030-ohjelma kuuluu osana Petteri Orpon vuonna 2020 käynnistämä hallitusohjelmaa, jonka tavoitteena on, paitsi nostaa Suomi johdettavaksi työelämäinnovaatioiden kehittäjäksi, mutta myös saavuttaa maailman ykkössija työhyvinvoinnissa. (STM, 2013).

Työterveyslaitoksen laatima julkaisu Hyvinvointia työstä 2030-luvulla (2020) korostaa tarvetta katsoa erilaisia vaihtoehtoja sekä olla joustavia tulevaisuuden trendien suhteen. Avarakatseisuutta tulevaisuuden suhteen tarvitaan,

jotta tilanteet voi kääntää eduksi ja lisäksi tarvitaan vankkaa tulevaisuudenvi-  
siota. Aihetta lähestytään julkaisussa niin ajattelu- ja toimintatapojen muutok-  
sen ja muun muassa työelämän edellyttävän osaamisen päivittämisen kuin  
teknologisen muutoksen vaikutuksien kautta tulevaisuuden työelämään. Li-  
säksi huomioidaan ikääntyminen ja työurien piteneminen sekä ilmastonmuu-  
tos, jonka vaikutukset heijastuvat myös työelämään ja työkykyyn. (TTL, 2020,  
s. 5, 7, 75).

Taloudelliset tekijät on myös huomioitava. Järjestöjen valtionavustukset ovat  
supistuneet ja lisää supistuksia on tulossa, sillä vuodesta 2025 alkaen tuota  
avustusta vähennetään noin 25 miljoonaa verrattuna vuoden 2023 tasoon.  
(Järjestöbarometri, 2024, s.1). Järjestöt ovat olleet tiukoilla jo nyt eikä tilanne  
ole helpottamassa. Korvaavia rahoitustapoja on pakko etsiä ja miettiä, toimin-  
toja suunnitella tarkkaan, tilojen käyttöä ja yhteistoimintaa mahdollisten mui-  
den toimijoiden kanssa tehostettava. Tämä vaikuttaa eittämättä myös työhy-  
vintointiin, rekrytointiin ja osaavan henkilökunnan sitouttamiseen. (Järjestöba-  
rometri, 2024, s. 5–8.)

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tutkia työhyvinvoinnin kokemusta taloudellisten  
säästötoimenpiteiden myötä sekä yksittäisen työntekijän mahdollisuutta vai-  
kuttaa omilla toimillaan tai ajattelullaan aiheeseen paitsi omalla kohdallaan,  
mutta yleisesti organisaatiotasolla. Työurien piteneminen ja alati muuttuva työ-  
kulttuurimme puhumattakaan yhteiskunnallisista haasteista ja muutoksista  
ovat tosiasioita, joihin emme juurikaan voi vaikuttaa. Sen sijaan voimme vai-  
kuttaa omaan suhtautumiseemme, ajatteluun ja toimintaamme.

Toivoa työhyvinvoinnin ylläpitämiseen myös taloudellisesti haasteellisena ai-  
kana antaa Rauman Seudun Katulähetys ry:n haastattelun tulokset. Ne kerto-  
vat, että yksittäisten toimijoiden ja työntekijöiden vahva muutosresilienssi aut-  
taa joustamaan ja kuinka työntekijät tiimiytyvät vaikeina aikoina entistä voi-  
makkaammin, ikään kuin perheyriydykseksi, jossa kaikki taistelevat yhden ja  
yksi kaikkien puolesta asiakkaan ollessa keskiössä.

Yksittäisen työntekijän vaikutus työhyvinvointiin on suuri. Se moninkertaistuu tiimissä, jossa luottamus, luovuus ja avoimuus yhteisten arvojen kanssa antavat vankan rakenteen työhyvinvointitalolle, jota yhteiskunnalliset ja taloudelliset muutokset keikuttavat. Ammattitaitoinen ja kuunteleva henkilöstöjohtaminen yhdessä talousosaamisen kanssa suojaa kattona. Kaikki osat tukevat toinen toistaan, aivan kuten Työterveyslaitoksen työhyvinvointitalon mallissa kuvataan.

## LÄHTEET

- Airila A., Schaupp, M. (2020). Tietoa työkyvystä 1/2020. [Tietoa työkyvystä. Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi](#)
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy.
- ETENE-julkaisuja 46. (2018). Sosiaali- ja terveysalan eettiset periaatteet - ovatko ne valideja tulevaisuudessa? [ETENE+julkaisu+46+Eettiset+periaatteet,+kausijulkaisu.pdf](#)
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy.
- Heimonen, P. (2019). Järjestöt, muutos ja johtajuus. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1223-7>
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu (2., uudistettu painos). Gaudeamus Oy. <https://www.ellibslibrary.com>
- Hussi, T. (10.7.2019). Mikä on arvojen arvo muuttuvassa työelämässä? [Mikä on arvojen arvo muuttuvassa työelämässä? - Ilmarinen](#)
- Ilmarinen, J. (2006). Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa [julkaisu]. Työterveyslaitos. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72340/URN:NBN:fi-fe201504226126.pdf?sequence=1>
- Järjestöbarometri 2024. (2024). Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveystieteistä. Soste. [JB-2024\\_01102024-1.pdf](#)
- Järjestöbarometri 2024. (2024) Järjestötoiminnan tulevaisuus. Soste. [Jarjestobarometri-2024-luku-7-jarjestotoiminnan-tulevaisuus.pdf](#)
- Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P., Härkäpää, K. (2018). Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Kela. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018121050326>
- Kerätär, R., Koskela, L. (2025). Toimintakyky ja työkyky. Työterveyslääkäriin käsikirjat. Haettu 20.3.2025 osoitteesta <https://www.terveysportti.fi/apps/dtk/tyt/article/tky00001?toc=1136086>
- Kuula, A. (2006). Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere.
- Laitinen, J., Selander, K., Nikunlaakso, R., Ervasti, J. (2025). Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024. Työterveyslaitos. [Mitä kuuluu sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvoinnille 2024](#)
- Lepola, L. (2017). Työhyvinvointi ja johtaminen: Työhyvinvointi suomalaisissa väitöstutkimuksissa vuosina 2009-2016 [pro gradu-tutkielma, Tampereen

yliopisto].Trepo. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/102605/1513778474.pdf?sequence=1>

Manka, M-L. (2012). Työnilo (3.painos). Talemum. [Työnilo | Satakunnan ammattikorkeakoulu | Finna.fi](#)

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. (2010). Työniloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tammerprint Oy. [tyhyopas lopullinen.pdf](#)

Manka, M-L, Manka, M. (2023). Työhyvinvointi (3.uudistettu painos). Alma Talent.

Miao, M. (8.11.2023). Arvot työssä. Haettu 19.5.2025 osoitteesta [Arvot työssä - Kollega.fi verkkolehti työstä ja hyvinvoinnista](#)

Peltosalmi J., Eronen, A., Landén P., Ruuskanen P. (2024). Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveystyöjärjestöistä. Järjestöbarometri. Suomen sosiaali ja terveys ry. [JB-2024\\_01102024-1.pdf](#)

Sosiaali- ja terveystyöjärjestöjen avustuskeskus. (2025). Haettu 18.3.2025 osoitteesta [Kysymyksiä ja vastauksia STEA-avustuksista - STEA](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Työturvallisuus ja työhyvinvointi. Haettu 25.3.2025 osoitteesta [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö. (15.5.2023). TYÖ2030 -Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma. Haettu 19.5.2025 osoitteesta [TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma - Sosiaali- ja terveysministeriö](#)

Sosiaali- ja terveysturva. (2018). Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Kela. [Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä](#)

Suomen sosiaali ja terveys. (2018). Suomalainen yhteiskunta ei selviä haasteistaan ilman sote-järjestöjä. Haettu 25.1.2025 osoitteesta [Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta ei selviä haasteistaan ilman sote-järjestöjä - Soste](#)

Tuomaala, E. (15.9.2023). Arvojen mukainen työelämä tuo merkityksellisyyttä. Haettu 16.5.2025 osoitteesta [Arvojen mukainen työelämä tuo merkityksellisyyttä - MIELI ry](#)

Tuomi, J., Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos). Tammi. <https://www.ellibslibrary.com>

Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (2021). Työhyvinvoinnin kartta, työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli. Haettu 25.3.2025 osoitteesta [Työhyvinvoinnin kartta](#)

Työterveyslaitos. (n.d.). Työkyky. Haettu 15.2.2025 osoitteesta [Työkyky | Työterveyslaitos](#)

Työterveyslaitos. (2016). Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Haettu 11.4.2025 osoitteesta [Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta | Työterveyslaitos](#)

Työterveyslaitos. (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla, skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. [Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä](#)

Vilka, H. (2021). Tutki ja kehitä (5. painos). Otavan kirjapaino Oy

Virtanen, A. (29.9.2020). Psykologinen palautuminen työstä -nämä kuusi kokemusta edistävät sitä. Työpiste-verkkolehti. [Työpiste | Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä | Työhyvinvointi-messut](#)

## LIITE 1: HAASTATTELURUNKO

Miten koet säästöjen vaikuttaneen yleisesti yhdistyksenne

- työilmapiiriin?
- työhyvinvointiin?
- sairauspoissaoloihin?
- rekrytointiin?

Miten koet säästöjen vaikuttaneen yksilöllisesti omaan

- työkykyysi?
- työhyvinvointiisi?
- vaikutusmahdollisuuksiin työssäsi?
- henkisen ja kognitiivisen kuormitukseen kokemukseen?

Mikä merkitys työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta on yhdistyksenne

- arvoilla?
- johtamisella?
- omalla kokemuksella työn mielekkyydestä?

Millaisena koet työhyvinvointiasi nyt?

Mitä konkreettisia toimenpiteitä toivoisit työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

Mitä sinä tuot yhdistykseenne työhyvinvoinnin näkökulmasta?

## LIITE 2: SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

### **Suostumus tutkimukseen osallistumisesta**

Tutkimuksen nimi: Työhyvinvointi muutoksen tuulissa

Tutkimuksen tekijä: Merja Holmström, sosionomiopiskelija

Haluan tutkimuksessani selvittää miten taloudellisten muutokset ovat vaikuttaneet Rauman Seudun Katulähetys ry:n työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää voiko työkykyä ylläpitää tai jopa kehittää taloudellisesti haasteellisissa tilanteissa ja näin ollen luoda hyvinvoivaa työkultuuria, jossa on työn imun lisäksi myös työn pitoa.

Haastattelumuotona on kasvokkain tapahtuva teemahaastattelu, joka kestää noin kestää noin tunnin ajan ja toteutetaan Rauman Seudun Katulähetys ry:n tiloissa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on oikeus milloin vain peruuttaa osallistumisensa tai kieltäytyä vastaamasta esitettyihin kysymyksiin. Haastattelu äänitetään, jonka jälkeen se kirjoitetaan tekstiksi analyysia varten. Tutkimusaineistoa käytetään ainoastaan tässä tutkimuksessa ja nauhoitteet tuhoetaan tutkimuksen valmistuttua. Otteita haastatteluista voidaan sisällyttää lopulliseen julkaisuun. Haastateltavien henkilöllisyys jää salaiseksi tutkimusta tehtäessä ja kaikki mahdolliset tunnistetiedot hävitetään raportista ennen tutkimuksen julkaisemista. Tutkimuksen tulokset julkaistaan valmiin opinnäytetyön raportissa Theseus-tietokannassa ([www.theseus.fi](http://www.theseus.fi)).

Kanssani on käyty läpi yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja minulle on selvitetty tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen, ettei tutkimukseen osallistuminen aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua asianmukaisella tavalla.

Suostun, että minua haastatellaan ja antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin edellä mainitulla tavalla.

Halutessani voin keskeyttää tutkimukseen osallistumisen milloin tahansa ilman perusteluita.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys

---