

Hanne Ukskoski

TYÖHYVINVOINTI AUTTAA JAKSAMAAN TYÖSSÄ

Työhyvinvointi työntekijöiden kokemana asuntola Aamuruskossa

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Tiivistelmä

Koulutusyksikkö:	Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö	
Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma	
Tekijä:	Ukskoski, Hanne	
Työn nimi:	TYÖHYVINVOINTI AUTTAA JAKSAMAAN TYÖSSÄ. Työhyvinvointi työntekijöiden kokemana asuntola Aamuruskossa.	
Ohjaaja:	Mirva Siltakorpi	
Vuosi: 2010	Sivumäärä: 74	Liitteiden lukumäärä: 2

Työelämän kasvavien vaatimusten myötä on työhyvinvoinnin merkitys korostunut. Hoitotyö on monin tavoin työntekijää kuormittavaa. Työssä jaksamisen vuoksi on työntekijöiden kokemana työhyvinvointi tärkeää. Työhyvinvointiin panostamalla edes autetaan työntekijöitä jaksamaan työssään pidempään. Asuntola Aamuruskko on kehitysvammaisten palveluasumisyksikkö, jossa toimii seitsemän vakituista työntekijää sekä esimies. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä on työhyvinvointi ja mitkä tekijät vaikuttavat asuntola Aamuruskon työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on laaja käsite ja opinnäytetyössä esiin nousee keskeisesti työhyvinvointiin liittyvät työkyky ja työssä jaksaminen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä kyseisessä yksikössä.

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on saada yksilöiden kokemukset ja näkemykset esille. Tutkimusaineiston keräsin avoimen kyselylomakkeen avulla, jossa oli kaksi strukturoitua kysymystä. Kyselyyn vastasivat kaikki asuntola Aamuruskon työntekijät (7). Opinnäytetyö on tapaustutkimus. Tarkoituksena on tutkia tiettyä kohdetta, jonka kohderyhmä on tarkkaan valittu. Aineiston käsittely tapahtui teorialähtöisellä sisällön analyysillä.

Opinnäytetyöntulosten mukaan työntekijän kokemaan työhyvinvointiin vaikuttavat työyhteisö, työnantaja/esimies sekä työntekijä itse. Hyvä työilmapiiri ja työympäristö vaikuttivat työntekijöiden mukaan työhyvinvoinnin edistämiseen. Työntekijöiden palkitseminen lisää työntekijöiden mielestä motivaatiota ja auttaa jaksamaan muutoin raskaassa hoitotyössä. Kokemukset työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä olivat yksilöllisiä. Asuntola Aamuruskosta löytyi kehittämistarpeita työntekijän, työyhteisön ja työnantaja/esimiehen taholta.

Asiasanat työhyvinvointi, työkyky, johtaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty:	School of Health care and social work
Degree programme:	Social work
Author:	Hanne Ukskoski
Title of thesis:	Occupational well-being experienced by the workers of Aamurusko residential unit
Supervisor(s):	Mirva Siltakorpi
Year: 2010	Number of pages: 74 Number of appendices: 2

Growing demands of working life, will be highlighted the importance of being at work. Nursing is in many ways strenuous for nursing professionals. Coping with work is important to the amount of well-being experienced by the workers. Investing in well-being helps workers cope at work for longer. Aamurusko is a residential unit for the mentally handicapped, which is operated by seven permanent employees and managers. The aim was to find out what is being at work and what factors affect these employees experience of well-being. Occupational Health and Safety is a broad concept and the thesis conceptualizes a central well-being related to work ability and wellbeing at work. Results of this thesis can be utilized in the development of well-being at the unit.

My thesis is a qualitative study, aimed at uncovering individuals' experiences and views. The research data was collected by an open questionnaire with two structured issues. All workers at residential unit Aamurusko (7) replied to the questionnaire. The thesis is a case study. The purpose is to investigate a given subject, whose target group is carefully selected. Processing of the material was theory-based content analysis.

The results of this thesis are that when the employees experienced well-being, it affects the workplace, the employer / supervisor and the employees themselves. Good working atmosphere and working environment for employees is created by the promotion of occupational well-being. Rewarding employees more lets them motivation and helps them to cope with otherwise heavy nursing. Experiences of well-being factors were unique. Development targets were found at residential unit Aamurusko by the development worker, workplace and the manager.

Keywords: well-being, work ability, leadership.

SISÄLTÖ

Tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 TAUSTAA.....	7
3 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI?.....	9
4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT.....	11
4.1 Työntekijän hyvinvointi	11
4.1.1 Terveys ja työkyky.....	12
4.1.2 Osaaminen ja motivaatio.....	15
4.1.3 Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	16
4.1.4 Vuorotyön vaikutus työntekijän hyvinvointiin	18
4.2 Työyhteisön hyvinvointi	20
4.2.1 Työilmapiiri.....	21
4.2.2 Kehittyvä työyhteisö	22
4.3 Esimiehen vaikutus työntekijän sekä työyhteisön työhyvinvointiin	23
4.4 Työn kuormittavuuden vaikutus työhyvinvointiin	25
5 TYÖNANTAJAN TOIMET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI	27
5.1 Palkitsemisjärjestelmä.....	27
5.2 Työnohjaus.....	29
5.3 Työterveyshuolto.....	30
6 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	32
6.1 Laadullinen tutkimus	33
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	34
6.3 Aineiston keruu, käsittely sekä analysointi	37
7 TYÖHYVINVOINTI ASUNTOLA AAMURUSKOSSA	40
7.1 Työntekijöiden kokema työhyvinvointi	40
7.2 Työyhteisö osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia	47
7.3 Esimies ja työnantaja työhyvinvoinnin rakentajina.	51

8	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
8.1	Työntekijät kokevat työhyvinvoinnin eri tavoin.....	55
8.2	Työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin.	59
8.3	Työnantajan keinot vaikuttaa työhyvinvointiin.	60
9	POHDINTA.....	66
	LÄHTEET.....	69
	LIITTEET	
	LIITE 1	
	LIITE 2	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän lisäksi työyhteisö, esimies, työnantaja, työterveyshuolto ja asiakkaat. Näiden vaikutukset ovat kaksisuuntaiset, eli työhyvinvointi syntyy työntekijän, työyhteisön, esimiehen, työnantajan, työterveyshuollon sekä asiakkaiden välisistä suhteista ja vuorovaikutuksesta. Työhyvinvointia on tarkasteltava laajalaisesti sen moniulotteisuuden vuoksi. Johtaminen ja esimiestyö korostuvat useissa tutkimuksissa. Työyhteisöllä on todettu olevan myös vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja organisaation menestymiselle.

Yhteiskunta vaikuttaa myös omalta osaltaan työhyvinvointiin. Työelämän kovenevat vaatimukset sekä tuleva väestörakenteen muutos luovat haasteita työpaikoille ja sitä kautta työntekijöille. Suuret ikäluokat eläköityvät lähivuosina. Tämä aiheuttaa muutoksen väestörakenteeseen, mikä rasittaa entisestään huoltosuhdetta nostamalla työelämästä poistuneiden määrää, mutta samalla pienentää työvoiman tarjontaa. Edellä mainittu kehitys luo painetta pidentää työuria ja nopeuttaa koulutuksen läpäisemistä (Vuorento 2004, 26–27). Näin ollen myös työhyvinvointi ja keinot joilla siihen voidaan vaikuttaa nousevat entistä keskeisimmiksi asioiksi. Työssään hyvinvoiva ihminen jaksaa työelämässä pidempään.

Hoitotyö on kuormittavaa, joten työntekijän terveys ja kokonaisvaltainen hyvinvointi on ensiarvoisen tärkeää. Opinnäytetyössä selvitän mitkä tekijät vaikuttavat työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyössä esiin tulleet kehittämistarpeet on kuvattu johtopäätöksissä.

2 TAUSTAA

Kiinnostus aiheeseen lähti omasta työkokemuksestani ja kiinnostuksesta kehittää työtä. Olen toiminut asuntola Aamuruskossa sijaisena vuodesta 2005 tehden erimittaisia sijaisuuksia. Työskennellessäni asuntola Aamuruskossa keskusteltiin paljon työn vaativuudesta ja siitä miten työ vaikuttaa myös työn ulkopuoliseen elämään. Keskustelujen kautta lähdin pohtimaan voisinko opinnäytetyöni avulla antaa tietoa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä Aamuruskon henkilökunnalle ja koko Perhon kunnalle. Työssäni huomasin työhyvinvoinnin tärkeyden työntekijän jaksamiselle ja näin ollen halusin opiskella asiaa lisää ja sitä kautta tuottaa tietoa jonka avulla kehittää työssä jaksamista.

Aamurusko sijaitsee Perhon keskustassa terveystakeskuksen, toimintakeskuksen ja vanhainkodin välittömässä läheisyydessä. Aamurusko tarjoaa kodinomaisessa ympäristössä tehostettua palveluasumista kahdeksalle kehitysvammaiselle. Lisäksi Aamuruskossa on yksi huone intervallihoitoa tarvitsevalle. Kokonaisuudessaan yksikössä on yhdeksän paikkaa. Jokaisella asiakkaalla on oma huone. Yhteisinä tiloina toimii keittiö, olohuone sekä wc- ja kylpytilat.

Yksikössä toimii seitsemän vakituista hoitajaa ja esimies. Työntekijät ovat koulutukseltaan kehitysvammaistenhoitajia, lähihoitajia ja perushoitajia. Esimies vastaa hallinnosta, mutta tarvittaessa osallistuu myös hoitotyöhön. Esimiehellä on sosiaalialan opistotason tutkinto. Sijaisia yksikössä käytetään tarvittaessa. Päivittäin työvuoroissa toimii yhteensä 4-6 työntekijää jakautuen vuoroihin seuraavasti: aamuvuorossa 1-2 työntekijää, iltavuorossa 2-3 työntekijää ja yövuorossa yksi työntekijää. Työpäivät Aamuruskossa ovat työntäyteisiä. Aamuruskossa on aamuisin ja iltaisin kiire piikkejä. Töiden epätasainen jakautuminen työpäivään asettaa fyysisen hyvinvoinnin koetukselle. Asiakkaiden huutaminen, erilaiset ääntelyt ja toisto ääntelyt luo jatkuvaa melua ja näin ollen rasittaa työntekijää psyykkisesti ja sosiaalisesti.

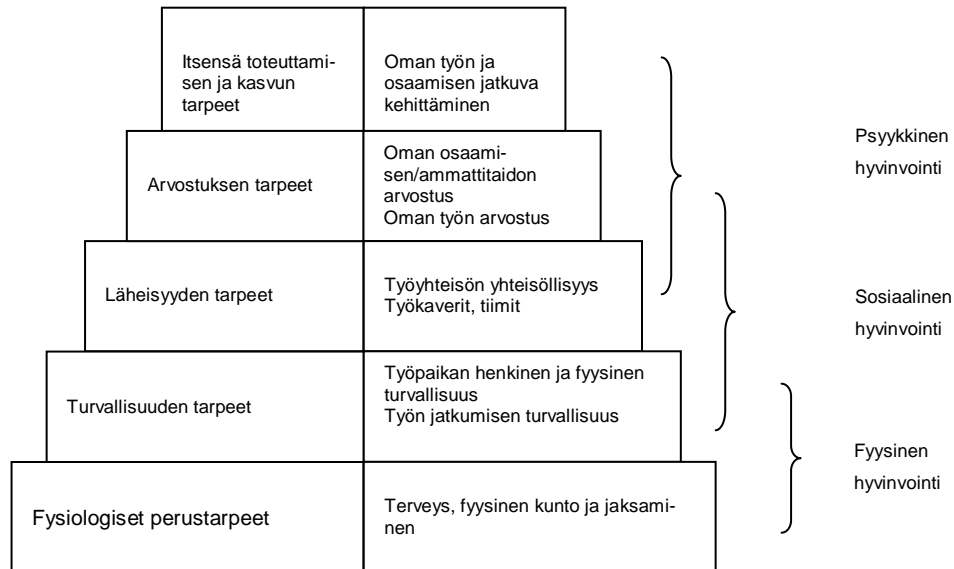
Yhteiskunnassa oleva taloudellinen ajattelu laittaa useat kunnat pohtimaan vuosittaisia kustannuksia. Sosiaali- ja terveystoimi ovat selkeästi kunnissa suurimmat kustannuspaikat. Tällaisena aikana korostuu taloudellisuus ja kustannusten karsiminen, mutta laadun merkitystä palveluiden tarjoamisessa ei ole varaa heikentää. Palvelut on tuotettava laadukkaasti, taloudellisesti ja kilpailukykyisesti. Tämän vuoksi työntekijöiden hyvinvointiin tulee panostaa. Laadukkaan ja taloudellisen työn taustalla on hyvinvoivat työntekijät ja työyhteisö. Suomessa seuraavien vuosien aikana työelämästä poistuvien määrä on suuri, suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Tätä poistumaa ei pystytä täyttämään hetkessä, joten työntekijöiden työssä jaksamiseen tulee panostaa. Tulevana sosiaalialan ammattilaisena minun on tärkeää pystyä selvittämään ihmisten hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja sitä kautta pyrkiä poistamaan mahdollisia epäkohtia.

3 MITÄ ON TYÖHYVINVOINTI?

Työhyvinvointi nähdään moniulotteisena ilmiönä. Olennaista työhyvinvoinnissa on yksilön kokemusperäinen tunne eli millaiseksi yksilö kokee olonsa työssä. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavat kolme eri osa-aluetta, jotka ovat psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi. (Kivioja 2004, 88–89.) Työhyvinvointi on osa yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi on edellytys työhyvinvoinnin ylläpitämiselle. Työyhteisö, organisaatio sekä yhteiskunta vaikuttavat työhyvinvointiin ja sen toteutumiseen. (Erkkilä [viitattu 16.3.2009].)

Työn riittävä haasteellisuus sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet parantavat yksilön hyvinvointia. Hyvinvoiva henkilö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä tuottamaan luovia ratkaisuja. Haasteeton työ sekä heikot vaikutusmahdollisuudet työssä saavat aikaan tehottoman, stressaantuneen ja väsyneen työntekijän. (Lehto 2009, 7.) Työ on keskeinen osa elämäämme ja se tuo elämäämme merkityksellisyyttä sekä tyydyttää onnistumisen kokemuksen tarpeitamme (Paasivaara 2009,8-9). Työhyvinvointi-käsitettä kuvattaessa tulee esiin hyvinvoinnin myönteisiä ja kielteisiä ulottuvuuksia. Tutkimuksissa näitä ulottuvuuksia on kuvattu esimerkiksi työtyytyväisyytenä, työssä jaksamisena tai stressin ja uupumuksen kokemuksena. (Kousa & Skruf 2009, 7.)

Työhyvinvointia on tarkasteltu Abraham Maslowin tarvehierarkian avulla. Maslowin kehittämän tarvehierarkian alimmalla tasolla ovat ihmiselle välttämättömät fyysiset tarpeet, kuten ravinto, neste sekä riittävä lepo. Nämä ovat perusedellytykset ihmisen hyvinvoinnille. Vasta näiden toteutumisen jälkeen tulevat turvallisuuden tarpeet, ihmissuhteiden, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Rauramo 2008, 29–30.) Maslowin tarvehierarkiaa suhteessa työhyvinvointiin on pohtinut Ojala & Ahonen (2003, 21) seuraavan kuvion avulla.

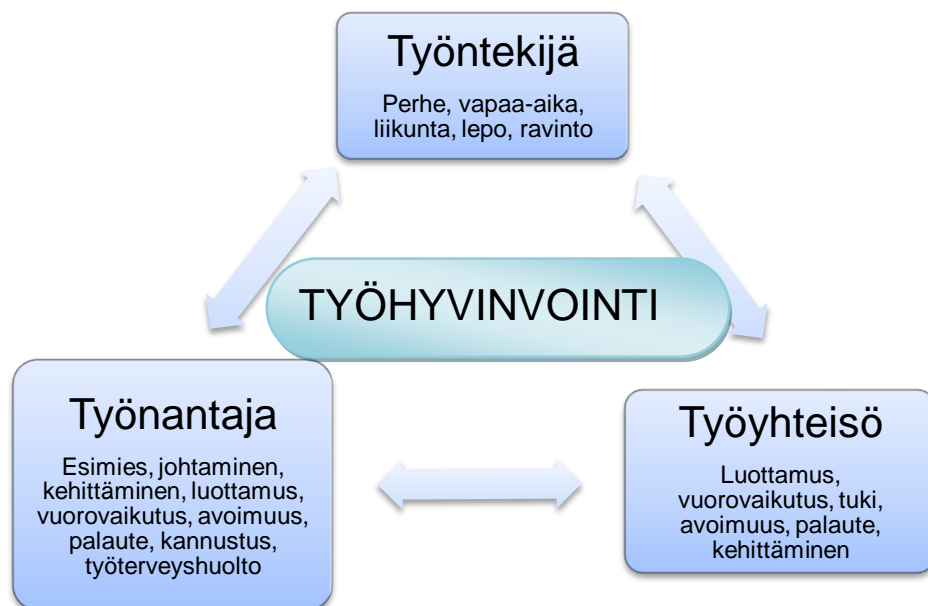


Kuvio 1. Työhyvinvoinnin kuvaus Maslowin tarvehierarkian avulla. (Ojala & Ahonen 2003, 21.)

Maslowin tarvehierarkian toinen porras liittyy turvallisuuteen. Työssä se merkitsee henkistä turvallisuutta eli työympäristöä ja luottamusta sekä fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristöä ja työvälineiden turvallisuutta. Kolmannen portaan tarpeet liittyvät läheisyyteen sekä haluun kuulua johonkin yhteisöön. Ihmisen sitoutumista työhön ja työssä jaksamista tukee sosiaalinen hyvinvointi. Arvostuksen tarpeet tulevat neljännellä portaalla. Työelämässä arvostus perustuu osaamiseen ja ammattitaitoon. Arvostus ja osaaminen liittyvät myös muiden portaiden tasoihin. Arvostus tuo mukanaan turvallisuutta ja osaaminen mahdollistaa pääsyn tiimeihin. Viimeinen porras muodostuu itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeista. Itsensä kehittäminen, luovuus sekä halu saavuttaa jotain elämässään ovat viimeisen portaan sisältönä. Hyvinvoinnin perustana ovat oma halu, arvot ja ihanteet. Mitkään työnantajan toimet eivät vaikuta, jos työntekijä ei itse vaali hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2003, 20–22.) Työhyvinvoinnin taustalla on monia eri tekijöitä, joka vaatii yksilön, työyhteisön ja organisaation panostusta.

4 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Kaivolan ja Launilan (2007, 127) mukaan työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksena. Työ on keskeinen osa ihmisen elämää, joten työllä on myös merkitystä ihmisen hyvinvointiin. (Nakari 2003, 62.) Työhyvinvointi voidaan nähdä työyhteisön sekä sen jäsenten jatkuvana kehittämisenä. Kehittämisen tarkoituksena on antaa mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn ilo. (Ojala & Ahonen 2003, 19.) Työhyvinvointiin vaikuttavat työ, työntekijä, työyhteisö, johtaminen sekä koko organisaatio. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Seuraavassa työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät on kuvattu kuvion avulla. Kuvion tarkoituksena on jäsentää työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden vaikutukset toisiinsa.



Kuvio 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

4.1 Työntekijän hyvinvointi

Yksilön hyvinvointi voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, joita ovat psyykinen, fyysinen sekä sosiaalinen hyvinvointitila. Yksityiselämä sekä työelämä vaikuttavat hyvin merkittävästi toisiinsa. Työntekijän hyvinvointiin vaikuttaa työn, perheen

ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuus. Työ, perhe-elämä sekä vapaa-aika luovat tasapainoisen elämänkokonaisuuden, jotka toimivat ihmisen henkisen ja ruumiillisen hyvinvoinnin perustekijöinä. (Piensoho 2006, 17–19.) Yksilön työhyvinvointi edellyttää vastuun ottamista omasta elämästä, tyourasta, työstä ja työkyvystä. (Erkkilä [viitattu 16.3.2009].) Juutin ja Vuorelan (2002,64–69) mukaan vain hyvinvoiva ja terve ihminen pystyy suoriutumaan siten, että asiakkaat, organisaatio sekä työntekijä itse hyötyvät.

Työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden edellytykset ovat yhteneviä terveen työn ja työyhteisön piirteiden kanssa. Terveysteen ja hyvinvointiin vaikuttavat lisäksi työn vaatimukset sekä vaikutusmahdollisuudet. (Kalimo 1994, 89–93.) Työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen voidaan vaikuttaa työn oikealla organisoinnilla sekä panostamalla sosiaalisiin suhteisiin työssä. (Vaahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 3.) Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi on edellytys työssä jaksamiselle. Tärkeää on huomioida yksilöstä, työyhteisöstä sekä organisaatiosta lähtevien hyvinvoinnin tekijöiden vaikutus yksilön työhyvinvointiin.

4.1.1 Terveys ja työkyky

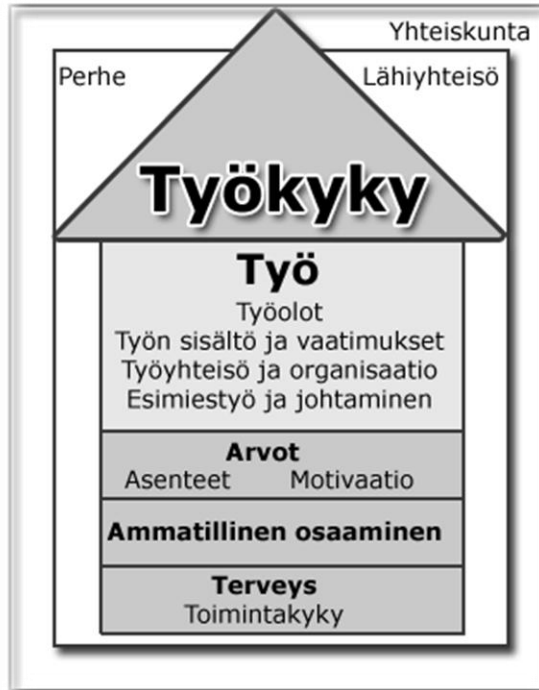
Suomalaisten terveydentila sekä toimintakyky ovat kohentuneet selvästi verraten vuosiin 1940–1960. Perusterveydenhuollon synty, rokotusten yleistyminen sekä tietoisuus elintapojen merkityksestä paransivat suomalaisten terveyden tilaa sekä toimintakykyä. Vuonna 1986 Suomen terveyttä politiikalle asetettiin neljä yleistavoitetta, jotka olivat ennen aikaisten kuolemien vähentäminen, kansantautien, tapaturmien sekä muiden terveysongelmien vähentäminen, terveyden ja toimintakyvyn aiempaa parempi säilyminen läpi elinvuosien ja väestöryhmien välisen terveyserojen vähentäminen. Kaikkien neljän tavoitteen kohdalla on tapahtunut myönteistä kehitystä viimeisten vuosikymmenten aikana. Sukupuolten väliset erot ovat meillä Suomessa vielä poikkeuksellisen suuret, mutta tulevaisuudessa tilannetta pyritään parantamaan. (Koskinen 2009.)

Työntekijän terveys on yksilön työnantajan ja yhteiskunnan kannalta merkittävä asia. Työntekijän näkökulmasta sairaus tai vamma vaikeuttaa työntekoa sekä vai-

keuttaa koko elämää. Työnantajalle työntekijän sairastaminen aiheuttavat erilaisia haittoja kuten sijaisten määrän kasvua ja kustannusten nousua. Yhteiskunnan näkökulmasta työkyvyttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen aiheuttaa kustannuksia. Työhyvinvoinnin tukeminen on työntekijän, työnantajan sekä yhteiskunnan kannalta tärkeää. Työmenetelmiä kehittämällä, työkykyä parantavan toiminnan järjestämisellä ja säännöllisellä työterveyshuollolla edistetään työntekijän hyvinvointia. (Väänänen 2004, 65–66, 83.)

Työ hoitoalalla on fyysisesti kuormittavaa. Sopiva fyysinen kuormittavuus on kuitenkin välttämätöntä ihmisen hyvinvoinnille. Liiallinen tai liian vähäinen kuormittavuus voi aiheuttaa terveydellisiä haittoja. Fyysinen hyvinvointi vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Hoitoalalla usein työasennot ovat hankalia ja taakkojen käsittely on päivittäistä. Tämän vuoksi työntekijän tulisi kiinnittää huomiota liikkumiseen, ruokavalioon, riittävään lepoon sekä yleisen terveydentilan parantamiseen. Terveys on arkielämän olennainen voimavara. Liikkuminen sekä oikeanlainen ravinto on jo polku oikeaan suuntaan yksilön terveyden kehittämisessä. Terveys on myös välttämätön sosiaaliselle sekä taloudelliselle kehitymiselle. Terveys määritellään myös inhimilliseksi perusarvoksi. (Koskenvuo & Mattila 2003.)

Työkyky on osa yksilön työhyvinvointia. Terveys sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky on työkyvyn perusta, mutta se ei yksin riitä kuvaamaan kaikkia työkykyyn tarvittavia edellytyksiä. Motivaatio sekä työhalukkuus ovat keskeisiä tekijöitä työkyvyn ylläpitämisessä. (Ilmarinen 1995, 31.) Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkyky-talomallin, jonka tarkoituksena on kuvata työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Kuviossa 3 tarkastellaan miten työkyky- talo rakentuu.



Kuvio 3. Työkyky-talomalli. (Työkyky 2007.)

Ensimmäisessä kerroksessa terveyttä korostetaan toimintakyvyn ylläpitäjänä. Ennen seuraaviin kerroksiin siirtymistä on työntekijän huolehdittava terveydestään. Ilmarinen (1995) ja Rauramo (2008) korostavat terveyden merkitystä. Terveelliset elämäntavat, liikunta ja lepo auttavat työntekijää jaksamaan työssään paremmin fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Työntekijän on huolehdittava terveydestään, mikäli siirtyminen seuraaviin kerroksiin on mahdollista Rauramon (2008) ja Ilmarisen (1995) mukaan.

Toisen kerroksen painotus on peruskoulutuksessa sekä ammatillisissa tiedoissa ja taidoissa. Lisäksi elinikäisen oppimisen merkitys korostuu. Arvot, asenteet sekä motivaatio korostuvat kolmannessa kerroksessa. Työelämä ja yksilön muu elämä kohtaavat. Oma asenne työhön vaikuttaa merkittävästi työkykyyn. Työn sopiva haasteellisuus ja mielekkyys ovat työkykyä vahvistavia tekijöitä. Talon ylin kerros on itse työtä. Tähän kuuluu olennaisesti työ, työolot, työyhteisö sekä organisaatio. Esimiestyö ja johtaminen ovat kerroksen keskeiset tekijät. Kerroksien tarkoituksena on tukea toinen toistaan. Kehittämistä tulisi tapahtua talon jokaisella kerroksella. (Työkyky 2007.)

Perhe ja lähiympäristö vaikuttavat työntekijän voimavaroihin ja sitä kautta työkykyyn. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös työntekijän työkykyyn. Esimerkiksi erilaiset leikkaukset kuntien määrärahoissa voivat aiheuttaa yksiköissä tiukentunutta talouden hoitamista, joka usein näkyy työntekijöiden hyvinvoinnissa.

4.1.2 Osaaminen ja motivaatio

Jatkuvaa itsensä kehittämistä voidaan pitää nyky-yhteiskunnassamme välttämättömänä. Yhteiskunnassa jatkuvat muutokset näkyvät työmenetelmien kehittymisenä, lakien muuttumisena ja niin edelleen. (Hätönen 2000, 13.) Osaamisen kehittäminen on yksilön ja työyhteisön välisen suhteen vaalimista. Ihmiset ja heidän osaaminen ovat keskeinen voimavara osaamisen yhteiskunnassa. Henkilöstön kehittäminen lähtee organisaation strategiasta. Strategian avulla esimies hahmottaa vastualueensa strategian sekä ydinosaamisalueet. Vasta tämän jälkeen voidaan yksikön sisäistä osaamiskartoitusta tehdä. (Juutti & Vuorela 2003, 57–56.) Tärkeää on kuitenkin huomioida henkilöstön omat näkemykset ja toivomukset osaamisen kehittämisessä.

Osaamisen kehittäminen on jokaisen työntekijän omalla vastuulla. Tämä ei kuitenkaan saa sulkea pois organisaation vastuuta henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus tarvittavaan koulutukseen. Koulutuksen täytyy tukea päivittäistä työtä, jota työntekijä tekee. Kouluttautua ei kannata vain kouluttautumisen iloista. Koulutuksen tarkoituksena on antaa perustiedot, jotka toimivat osaamisen rakentumiselle. Näin ollen varsinainen osaaminen rakentuu työssä tekemisen, kokeilun ja yhteisten oivallusten myötä. Avoin vuorovaikutus, itseopiskelu, opitun tiedon kyseenalaistaminen sekä onnistumisten ja epäonnistumisien pohdinta luovat pohjan jatkuvalla kehittämisajattelulle. (Ojala & Ahonen 2003, 117–119.)

Motivaatio kertoo, millaisiin asioihin suuntaamme kiinnostuksemme ja ponnistelumme sekä miten voimakkaasti ja kuinka pitkään. Yksilön ominaisuudet ja kokemukset sekä työn sisältö ja toimintaympäristö vaikuttavat työntekijän motivaatioon.

Palaute ja palkitseminen säätelevät myös motivaatiota. (Lipponen 2006.) Työ ei kaikille ole riittävä motivaation lähde. Motivaatioon vaikuttaa myös ulkoiset tekijät kuten työstä saatava korvaus, työn yhteiskunnallinen merkitys tai työn antama mahdollisuus kehittyä. Sisäiset tekijät liittyvät työn tuottamaan mielihyvän tunteeseen sekä oman arvon todentamiseen työn kautta. Lisäksi työn fyysiset tekijät, kuten työn organisointi, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön sekä erilaiset kannustimet vaikuttavat motivoitumiseen. (Kaivola 2003, 150–151.)

Motivaatio ja motivoituminen ovat yksilöllisiä. Ihmiskäsitys, itsetunto sekä elämänhallinta vaikuttavat motivaatioon heikentäen tai lisäten sitä. Lisäämällä tehtävien haastavuutta voidaan työmotivaatiota parantaa. Perinteinen tapa motivaation lisäämisessä on kuitenkin palkitseminen. Palkitsemisen täytyy kuitenkin olla sellaista, että sen tulkinta on yksiselitteistä ja että se koetaan tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Palkitsemiskäytäntöihin vaikuttavat myös johtajan persoona ja ihmiskäsitys. (Viitala 2004, 160–163.)

4.1.3 Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

1990-luvulla työelämässä tapahtui syvällisiä muutoksia, jotka toivat esiin ongelmia, joita työn ja perheen yhteensovittamisessa on ollut. (Salmi 2004, 1-3.) 1990-luvun laman jälkeen vaatimukset sekä kilpailu työssä ovat kasvaneet. Nämä näkyvät selvästi myös perhe-elämässä sekä vapaa-ajalla. Useat ihmiset kertovat miettineensä työasioita myös vapaa-ajallaan ja samalla laiminlyövät kotiasioita työn vuoksi. Juutin & Vuorelan (2002, 77) mukaan ihminen ei ole kone joka voi keskittyä vain työhön. Työhön liiallinen uppoutuminen heikentää työntekijän voimavaroja ja saattaa pahimmillaan aiheuttaa uupumisen sekä jatkuvan väsymyksen tunteen.

Suomessa julkinen sektori tarjoaa palveluita, jotka mahdollistavat ja turvaavat työelämään pääsyn sekä siellä jatkamisen. Kunnilla on velvollisuus järjestää alle kouluikäisille lapsille päivähoito. Tämä mahdollistaa osaltaan lasten vanhempien osallistumisen työhön. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 12.) Päivähoitolaki (L19.1.1973/36) velvoittaa kunnat järjestämään ja valvomaan päivähoitoa kunnassa esiintyvän tarpeen mukaan. Yhteiskunta tukee vanhempia erilaisilla vapaajär-

jestelyillä, kuten vanhempainvapailla, kodinhoidontuella sekä osittaisella hoitorahalla. Nämä eivät kuitenkaan takaa jokaiselle työssäkäyvälle mahdollisuutta jäädä kotiin hoitamaan lastaan. (Piensoho 2006, 19–22.) Monilla perheillä taloudellisen tilanteen vuoksi molemmat vanhemmat joutuvat käymään työssä, joten yhteiskunnan tarjoamat vapaajärjestelyt eivät kosketa jokaista. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen koskee naisia sekä miehiä. Työjärjestelyt ovat koko perheeseen vaikuttavia asioita. Viimevuosina ovat tutkimukset osoittaneet, että miesten perhevapaiden käyttö on lisääntynyt. Tähän on vaikuttanut se, että jo äitiysneuvoiloissa on alettu tukea isiä isyyteen ja vanhemmuuteen tasavertaisena vanhempain naisen rinnalla (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:24, 13–14).

Nykyisin on alettu keskustella perhemyönteisestä tai perheystävällisestä työpaikasta. Työpaikan vaikutusta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa korostetaan entistä enemmän. Työpaikat ovat alkaneet tukea työntekijöitä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Perheystävällisessä työpaikassa keskeistä ovat arvot, tasa-arvo miesten ja naisten välillä ja avoimuus uusille kokeiluille sekä johdon ja esimiehen antama tuki vanhemmuudelle ja perheelle. Toimenpiteitä perheystävällisyyden kehittämiseksi ovat työaikajärjestelyt, perhevapaaajärjestelyt, työaikapankki, opintovapaat, perheystävällisen ilmapiiri luominen sekä esimiestyö. Hyvässä työyhteisössä jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus työn ulkopuoliseen elämään, näkemättä sitä rasitteena työlle. (Piensoho 2006, 19–22.)

Vuorotyötä tekevillä keskeisintä on mahdollisuus vaikuttaa työaikajärjestelyihin. Ennen kaikkea lapsiperheille työaikaan vaikuttaminen on tärkeää, jotta työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen helpottuisi. Työvuorojen tietäminen pidemmälle ajanjaksolle helpottaa perhe-elämän ja muun vapaan-ajan suunnittelua. Säännöllisesti toteutuvat työvuorot tuo perhe-elämään ja harrastuksiin lisää säännönmukaisuutta. Työvuorot sekä vapaat on syytä merkitä kotona kalenteriin. Se auttaa yhteisten toimintojen suunnittelua sekä sen avulla muut perheen jäsenet tietävät milloin yövuoroon menevän ja palaavan täytyy saada nukkua rauhassa. (Hakola ym. 2007, 122.) Työaikalaki (L 9.8.1996/605) edellyttää työvuoroluettelon laadinnan, josta käy ilmi työntekijän työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepojaksan ajankohdat. Työvuoroluettelo on annettava tiedoksi kirjallisesti viimeistään viikkoa ennen, siinä tarkoitetun jakson alkamista.

Vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittamiseen vaikuttaa keskeisesti vapaiden viikonloppujen ja iltavuorojen määrä. Vapaat viikonloput antavat aikaa perheelle ja muulle vapaa-ajalle, joka on työntekijän hyvinvoinnille keskeistä. Lapsiperheisiin iltavuorot vaikuttavat merkittävästi. Yhdessä oloa ei juuri tällaisina päivinä ole. Myös ystävien tapaamisen ja harrastamisen kannalta illat ovat tärkeitä. Mahdollisuus vaikuttaa työaikajärjestelyihin lisää tyytyväisyyttä sekä parantaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Oma motivaatio työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa merkitsee paljon. Työvuorojen vaihtaminen sekä osallistuminen työvuorolistojen suunnitteluun helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Työvuorojen tietäminen pidemmälle jaksolle auttaa omien menojen ja tapahtumien suunnittelua. Työvuorojen ja muun elämän yhteensovittaminen vaatii joustavuutta niin työntekijältä kuin esimieheltäkin. (Härmä ym. 2008, 1, 10.) Avoin keskustelu työssä ja kotona auttaa työajoista aiheutuvien ongelmien purkamista. Perheeltä saatu konkreettinen apu, sosiaalinen ja henkinen tuki vähentää sosiaalista rasittavuutta ja lisää tyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia. (Hakola ym. 2007, 122–123.)

Ihmisen henkisen ja ruumiillisen hyvinvoinnin yhtenä perustekijänä on tasapainoinen elämäkokonaisuus työelämän ja perhe-elämän sekä muun vapaa-ajan välillä. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa ei ole ainoastaan kyse perheen tai yksilön hyvinvoinnin parantamisesta. Työntekijä, jolla perheasiat ja henkilökohtaiset muut asiat ovat tasapainossa, jaksaa paremmin työssään ja työyhteisössään. Näin ollen hyöty on kaksisuuntainen. (Piensoho 2006, 17–19.)

4.1.4 Vuorotyön vaikutus työntekijän hyvinvointiin

Asuntola Aamuruskossa tehdään vuorotyötä. Vuorotyö luo haasteita työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiselle. Lindströmmiin ym. (2003, 19–20) mielestä vuorotyöstä aiheutuva kuormittavuus perustuu yhteensopimattomuuteen elimistön vuorokausirytmien sekä työn ulkopuolisen elämän kanssa. Ihmisten yksilölliset erot sopeutua epätyypillisiin työaikoihin, kuten kolmivuorotyöhön voivat olla suuret. Härmän (2003,104) mukaan sopeutumiskykyyn vaikuttaa ikä, aamu-iltatyypisyys

sekä perinnölliset ominaisuudet. Vuorotyö vaikuttaa terveyteen. Tämä näkyy väsymyksenä, työvireyden heikkenemisenä sekä motivaation alenemisena. Vuorotyöhön sopeutumiseen ja sen aiheuttamien haittojen vähentämiseen voi itse vaikuttaa. Työaikojen suunnittelulla vaikutetaan työntekijän psyykkiseen, fyysiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin.

Vuorotyö sekä muut epätyypilliset työajat kuormittavat työntekijää. Vuorotyössä uni-valverytmi häiriintyy. Ihmisen on usein vaikea sopeutua muuttuvaan uni-valverytmiin. Tämä perustuu ympäristön valo-pimeärytmiin. Valo-pimeärytmi ei muutu vaihtuvien työvuorojen tavoin, joten siihen on pyrittävä muuten vaikuttamaan. Valo parantaa ihmisen mielialaa ja vireystilaa, joten yövuoron jälkeen tulisi mahdollisimman nopeasti mennä nukkumaan. Näin työntekijä ei ehdi antaa valon vaikuttaa vireystilaa nostavasti. (Härmä ym. 2008, 2.) Nukkuminen ei kuitenkaan ole ainut keino selvitä vuorotyön työn tuomista haitoista. Terveelliset elintavat parantavat sopeutumista vuorotyöstä aiheutuvaan kuormitukseen. Terveellinen ja säännöllinen ruokailu parantaa työkykyä ja samalla vaikuttaa työntekijän vireystilaan. Liikunnalla on todettu olevan työkykyyn edistävä vaikutus. Säännöllinen harrastaminen ja liikkuminen vaikuttavat unen laatuun sekä nukahtamiskykyyn sekä päiväaikaiseen vireystilaan. (Hakola ym. 2007, 132–142.)

Työaika ei ole ainut työntekijää kuormittava tekijä. Työajan lisäksi kuormittavuutta aiheuttavat työn psykososiaaliset tekijät, kuten työn liian korkeat vaatimukset, heikot vaikutusmahdollisuudet sekä riittämätön tuki. Nämä edellä mainitut tekijät aiheuttavat unettomuutta ja näin ollen vaikuttaa vuorotyössä jaksamiseen. Työ tulisi mitoittaa siten, että vapaa-ajalla työntekijä pystyy irtaantumaan työstä ja näin ollen työasiat eivät ole este unen tulolle. (Hakola ym. 2007, 23.)

Työn kuormittavuudesta on hyvä keskustella työyhteisössä ja työterveyshuollossa, ettei kuormittavuus altista työntekijää muille vakavammille sairauksille, kuten sydän- ja verisuonitaudeille, ruoansulatuselimistön sairauksille ja liika lihavuudelle. Vuorotyötä tekeväälle säännöllinen terveellinen ja kevyt ruokavalio auttaa jakamaan vuorotyön aiheuttamaan kuormitusta. Säännöllisen ja terveellisen ruokavalion ylläpitäminen vuorotyössä on vaikeaa. Tämä usein johtaa naposteluihin ja pikaruokien käyttöön, josta seurauksena voi olla painon nousua. Painon nousu heikentää työn-

tekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä ennen kaikkea heikentää vireystilaa. (Härmä 2003, 106–110.) Oikeanlaisen ruokavalion lisäksi toinen tärkeä tekijä vuorotyössä jakamiselle on liikunta. Liikunnan avulla voidaan hallita stressiä sekä oppia rentoutumaan. Hoitotyö on fyysisesti kuormittavaa, joten hyvä fyysinen lihas kunto on tärkeää työntekijän jaksamiselle. Liikunta ehkäisee sydän- ja verenkiertoelinten sairauksia sekä tukee painon hallintaa. Päivittäinen liikunta parantaa myös unen laatua, mikä on taas vuorotyötä tekeväälle tärkeää. (Härmä, Kandolin, Sallinen, Laitinen, & Hakola 2008, 12.) Hyvinvoiva, terve ja vireä työntekijä pystyy suoriutumaan työstään vaaditulla tavalla.

4.2 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön hyvinvointiin liittyy erilaisia ulottuvuuksia, kuten työyhteisössä toimivien ihmisten keskinäiset suhteet ja verkostot, johtosuhteiden selkeys, normien selkeys ja yleinen hyväksyminen, arvojen yhteisyys, informaation kulku sekä vuoro vaikutus. Nämä edellä mainitut asiat tullee konkretisoida ja jäsentää, jotta varsinainen kehittämistyö voidaan aloittaa. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 16–29.) Hyvin toimiva työyhteisö ei tue vain yksilön hyvinvointia, vaan tuottaa myös sitä. Toimiva työyhteisö ei synny itsestään. Tiedostamalla ja tutkimalla työhön ja yksilöihin vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä sekä työyhteisön ilmiöitä mahdollistetaan kasvu toimivaan työyhteisöön. (Kaivola 2003, 142–143.)

Hyvässä työyhteisössä jokainen tietää tehtävänsä sekä tavoitteensa. Lisäksi jokainen työyhteisön jäsen tulee hyväksyä omana itsenään. Avoin ja kannustava työyhteisö mahdollistaa omien kykyjen käytön sekä kehittymisen. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 30.) Kannustava työympäristö tukee myönteistä suhtautumista työhön (Moilanen & Varis 2001, 17). Työyhteisössä selkeä kuva ja ymmärrys toiminnan tarkoituksesta antavat yksittäiselle työntekijälle mahdollisuuden mieltää oma toiminta tärkeäksi ja olennaiseksi osaksi kokonaisuutta. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 9.) Palapelin rakentamiseen tarvitaan kaikki palaset, jotta siitä tulee kokonainen. Jokaisella palasella on suuri merkitys kokonaisuuden rakentamisessa.

4.2.1 Työilmapiiri

Vuorovaikutus on merkittävin työilmapiiriin vaikuttava tekijä. Avoin vuorovaikutus toimii työyhteisön ja työhyvinvoinnin perustana. Hyvä työilmapiiri parantaa myös asiakastytytyväisyyttä. (Furman, Ahonen & Hirvihuhta 2004, 6.) Hyvän vuorovaikutuksen edellytyksenä on jokaisen osallistuminen. Avoin vuorovaikutus ei ole suoraan päin naamaa paukautettujen sanojen sanomista vaan erilaisuuden sekä erimielisyyden hyväksymistä. Lisäksi se on toisen kunnioittamista ja arvostamista. Tärkeää olisi huomioida työyhteisössä, että jokainen ihminen saattaa ymmärtää asiat eri tavoin. Viestin yksinkertaisuus ja konkreettisuus helpottavat yhteisymmärryksen löytymistä. (Kaivola 2003, 145–146.) Vuorovaikutuksen kautta työntekijät antavat ja saavat henkistä, emotionaalista, tiedollista, toiminnallista ja aineellista tukea. (Paasivaara 2009, 25–26.)

Palautteen saaminen saa tuntemaan onnistumista. Palautteen antaminen ja saaminen ovat keskeinen osa yksilön sosiaalista hyvinvointia. Oman työn arvioinnin kannalta palautteen saaminen ja antaminen ovat tärkeitä. Monissa työyhteisöissä palautetta ei juurikaan anneta. Ennen kaikkea positiivisen palautteen vähyys on merkittävä. Perinteisiin kuuluu pääosin kielteisen palautteen antaminen, kuten muiden edessä nolaaminen, epäonnistuneiden asioiden korostaminen sekä virheilillä opettaminen. (Kaivola 2003, 147.) Palaute esimieheltä sekä työtovereilta auttavat työntekijää jäsentämään omaa työtään ja omaa osuuttaan työyhteisön tavoitteiden saavuttamisessa. Palaute ja arvostus lisäävät työntekijän sekä työyhteisönkin työmotivaatiota. (Vartia 1994, 196–168.)

Arvostus lisää myös työntekijän motivaatiota ja halua onnistua. Toisen arvostaminen työyhteisössä voidaan osoittaa esimerkiksi myönteisen palautteen antamisella, puhumalla arvostavasti, kysymällä työtovereilta apua ja neuvoja sekä antamalla toisille haastavia ja ammattitaitoa vaativia työtehtäviä. Teoillamme voimme kertoa arvostuksesta toisiamme kohtaan. Luvatun työn tekemättä jättäminen tai sovitun tapaamisen unohtaminen luo helposti mielikuvan toisen arvostamisen vähyydestä. Tärkeää on kiinnittää huomiota omiin sanoihin ja tekoihin työyhteisön hyvinvoinnin turvaamiseksi. (Furman, Ahonen & Hirvihuhta 2004, 14.) Tämän vuoksi oman se-

kä työyhteisön eettisen arvopohjan huomioiminen päivittäisessä työssä on tärkeää työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta.

Ihmiset ovat hyvin erilaisia kasvu- ja kulttuuritaustoiltaan. Erilaisuus tulee työelämässä päivittäin esille varsinkin erilaisissa konfliktitilanteissa. Eroja löytyy myös koulutuksesta tai ammattipohjasta. Työyhteisössä tämä erilaisuus ja ihmissuhteiden kirjavuus ovat rikkauden lähteitä. Harvoin työkavereitaan, alaisiaan tai esimiestään voi itse valita. Erilaisuus on itsestänselvyys, sillä jokainen ihminen on ainutlaatuinen persoona, yksilö. Työn kannalta erilaisuus tulee nähdä hedelmällisenä, sillä samalla se tuo työyhteisöön energiaa ja innovatiivisuutta. Vuorovaikutuksen toimimattomuus työyhteisössä muodostaa erilaisuuden ongelmaksi. Asioista tulee keskustella avoimesti siten, että jokaisen mielipide on tasavertainen ja arvokas. (Kaivola 2003, 26–29.)

Erilaisuuden tunnistaminen ja arvostaminen on johtajan tärkeimpiä tehtäviä. Samanlaisissa tehtävissä toimivat työntekijät voivat tarvita erilaisen lähestymisen. Joku työntekijöistä haluaa saada varmistuksen kaikista asioista esimieheltä, kun taas toinen voi toimia hyvin itsenäisesti. Esimiehen antama tuki voi merkitä jokaiselle työntekijälle erilaisia asioita. Ihmistä kuuntelemalla saa vastauksen ihmisen taipumuksista, vahvuusalueistaan ja kehittämistarpeita. Organisaation vuorovaikutuksen tulisi perustua aitouteen ja ennen kaikkea toisen ihmisen kunnioittamiseen. Ihminen on hyvin monimutkainen ja muuttuva sekä toimii usein tilanneherkästi, joskus jopa itsensä yllättäen. (Kaivola 2003, 28–30.) Erilaisuuden kunnioittaminen mahdollistaa yksilön, työyhteisön sekä koko organisaation kehittymisen.

4.2.2 Kehittyvä työyhteisö

Yhteiskunta ja työelämä kehittyvät jatkuvasti. Kehityksen mukana pysyminen vaatii myös työyhteisöltä innovatiivisuutta. Kehittämisen lähtökohtana on koko työyhteisön osallistuminen kehittämistyöhön. Ajatuksena tulisi olla ”Yhteen hiileen puhaltaminen”. Kehittämisen avulla tartutaan mahdollisiin epäkohtiin. Kehittämistä tukeva esimies näkee koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tärkeyden. Henkilöstön suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen kehittäminen on tärkeää organisaation menes-

tyksen turvaamiseksi sekä vaikeiden kriisien välttämiseksi. (Hätönen 2000 10,19.) Kehittämistavoitteisiin pääsyn edellytys on koko työyhteisön osallistuminen kehittämistyöhön. Avoin kommunikointi, yhteisen vision muodostaminen, toisten arvostus ja tukeminen, tehokas ongelmanratkaisukyky sekä vastuunottaminen luovat työyhteisön kehittämiselle vahvan pohjan. (Lindström 1994, 232.)

Kehittyminen merkitsee muutosta työkuultuurissa. Työkuulttuurin muutos on pitkäoppimisprosessi. Valitettavan usein kehittäminen jää kuitenkin puheen tasolle. Kehittyvässä ja oppivassa organisaatiossa korostuu yhteisvastuu sekä jatkuva oppiminen. Tämä merkitsee työntekijöiden osallisuutta työn suunnittelussa sekä kehittämisessä. (Hätönen 2007, 4.) Osaava ja kehittyvä työyhteisö, työntekijä ja organisaatio luovat vahvan pohjan taloudelliselle, tuottavalle ja laadukkaalle työlle. Henkilöstön kehittäminen vaikuttaa yksilö, yhteisö ja yhteiskuntatasolla. Juutti ja Vuorela (2002, 62) painottaa kehittämisen ja kehittymisen keinojen laaja-alaisuutta. Heidän mukaan tärkeintä aina ei ole tarttua ongelmiin vaan pyrkiä ennemmin löytämään yhdessä ongelmiin ratkaisuja. Yhdessä löydetty ratkaisut kohoavat itsetuntoa ja johtavat tien hyvään työyhteisöön. Ratkaisukeskeisen lähestymistavan hyödyntäminen kehittämistyössä lisää työyhteisön voimavaroja.

Kaivola (2003, 166) painottaa, että vuorovaikutuksen tulisi olla dialogia. Dialogin avulla tarkoituksena on löytää monipuolisia näkemyksiä asioista. Pääasia ei ole lopullisten vastausten löytäminen vaan näkemysten yhdistäminen. Kehittämistyön tulee olla lähellä arkea, ei irrallaan siitä. Nykyisin yhteisö ja yksilö ovat osallistuva subjekti eikä passiivinen kehittämisen kohde. Kehittäminen on jatkuva tapahtuma, joka toteutuu lähellä ihmisiä ja arjen tasolla. Mikään yksittäinen koulutus ei riitä kehittämään koko työyhteisöä tai yksilöä. Koulutuksien avulla saadaan yksikköön uutta tietoa, jonka soveltaminen alkaa vasta arjen työssä. (Kaivola 2003, 165–166.)

4.3 Esimiehen vaikutus työntekijän sekä työyhteisön työhyvinvointiin

Julkisen sektorin yksiköissä toimii johtajana lähiesimies. Lähiesimiehen tarkoituksena on toimia työyhteisön sekä organisaation johdon välisenä tiedottajana. Työ

lähtee arvopohjasta, joka heijastuu esimiehen toimimiseen työyhteisössä. Omat arvot, asenteet ja toimintatavat ovat esimiehen työn tärkein perusta. (Esimiestyö [viitattu 26.9.2009].) Esimiestyön tavoitteena on edellytyksien luominen perustyössä onnistumiselle. Esimies luo edellytykset perustyössä onnistumiselle huolehtimalla tavoitteiden määrittelystä, toimivista ulkoisista suhteista, päätöksenteolla sekä työpaikan sisäisten asioiden hoidolla. (Valkeinen 2007.) Henkilökohtainen vastuun ottaminen ja joustava toimiminen tehtävässään luo vahvaa pohjaa tasapainoiselle ja selkeälle johtamiselle. (Järvinen 2005, 31–33.) Omilla jaloilla tukevasti seisovaan esimieheen on hyvä turvautua. Työntekijän näkökulmasta työhönsä motivoitunut esimies tukee työhyvinvointia.

Johtamistaidot ovat merkittävä osa työntekijän ja työyhteisön kokonaisvaltaista hyvinvointia. Käsitys johtajuudesta on muuttunut samalla kun uudistuva toimintaympäristö asettaa yhä enemmän haasteita johtajuudelle. Joustavuus on lisääntynyt työelämässä. (Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 31–33.) Henkilöstöön liittyvä joustavuus edellyttää joustavuutta osaamisessa, työtehtävien sijoittamisessa, kustannuksissa, työpanoksissa, työtavoissa ja palkitsemisjärjestelmissä. Johtamisessa on kyse ihmisten kohtaamisesta ja vuorovaikutuksesta.

Hyvät vuorovaikutus ja viestintä taidot ovat esimiehen valttikortit. Ihmisten ja ryhmien johtaminen on tärkein motivaatioon, työilmapiiriin ja työssä jaksamiseen vaikuttava asia. (Moilanen & Varis 2001, 24–27.)

Johtajuus ja johtaminen eivät ole yksiselitteisiä. Johtajuus tulee ansaita organisaation sisällä. Ansaittu johtajuus ei kuitenkaan takaa organisaation, työyhteisön eikä johtajan yhteistyön sujuvuutta. Johtajuus tulee ansaita päivittäin. Luottamuksen pettäminen kaataa johtajuuden. Oman persoonan sekä aitouden peliin laittamisella saadaan aikaan luottamuksellinen suhde johtajan ja ryhmän kesken. (Kaivola 2003, 65–66.) Työntekijä voi omilla alaistaidoillaan olla mukana luottamuksellisen suhteen rakentamisessa.

Alaistaidot ovat yksi osa esimies-alaissuhdetta. Alaistaidoilla tarkoitetaan työntekijän halua ja kykyä toimia työyhteisössään rakentavalla tavalla. Esimiehen ja työ-kavereiden tukeminen on huomioitava. Ne voidaan nähdä myös keinona vaikuttaa

työntekijän näkökulmasta johtamiseen (esimies-alaissuhteeseen) sekä perustehävän tekemiseen. Esimiehen tulisi johtamistaidoilla luoda puitteet, joiden sisällä työntekijä voi toteuttaa ja kehittää alaistaitoja. Näitä alaistaitoja ovat esimerkiksi huolehtiminen työpaikan viihtyisyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, mielipiteiden ilmaisemisen mahdollisuudesta ja yhteistyön sujumisesta omalta osaltaan. (Rehnbäck & Keskinen [Viitattu 27.9.2009].)

Luottamus on esimies-alaissuhteen peruselementti ja se syntyy vuorovaikutussuhteessa toiseen ihmiseen (Lauttio & Koskensalmi 2002, 213–214). Työyhteisöjen toimivuuden perustana on esimiehen ja työntekijän välinen luottamus. Kaikkien työssä onnistumisen kannalta se on keskeinen asia työyhteisössä, johon tulisi jokaisen yhteisön jäsenen panostaa. Laine (2009, 2) tuo esiin luottamuksen synty-ehtoja. Kolme keskeisintä ehtoa on luotetun henkilön hyvät aikeet, luotetulla henkilöllä tulisi olla tehtäväkohtaista osaamista eli kompetenssia sekä luottamusta edellyttää myös valinnan mahdollisuus. Hyvien aikeiden taustalla on luottamus siihen, ettei luottamuksen kohde halua toiselle pahaa vaan tarkoittaa hyvää. Luottamus osaamiseen koskee työntekijää sekä esimiestä.

Työntekijällä on oltava riittävästi osaamista työnsä hoitamiseen ja esimiehellä tulee olla taito johtaa asioita sekä ihmisiä. Omaan työhön vaikuttaminen antaa työntekijälle mahdollisuuden lunastaa luottamus ja olla sen arvoinen. (Laine 2009, 1-3.) Hyvä luottamus työntekijän ja esimiehen välillä antaa mahdollisuuden kehittymiselle, parantaa työhyvinvointia sekä parantaa koko työyhteisön toimivuutta. Tärkeää on muistaa, ettei luottamus synny itsestään vaan se tulee ansaita.

4.4 Työn kuormittavuuden vaikutus työhyvinvointiin

Yhteiskunnan säästötoimet ovat vaikuttaneet merkittävästi työyhteisöihin. Kustannustehokkuusvaatimukset sekä säästöpainet tulivat tutuksi julkisella sektorilla 1990-luvun laman myötä ja ovat osa tämän päivän työelämää. Vaikutukset olivat työntekijöiden kuin työyhteisöjen kannalta kielteiset, sairauspoissaolot lisääntyivät sekä koettu terveys heikkeni. Työn kuormittavuus tekijät kasvoivat valtavasti aiheuttaen pahoinvointia työssä. (Kivimäki, Vaahtera, Elovainio & Virtanen 2002.)

Työn kuormittumiseen vaikuttavat monet asiat, kuten työympäristö, työn tekeminen sekä yksilön henkiset ja fyysiset ominaisuudet. Lisäksi tulee huomioida, että sama työkuormitus aiheuttaa työntekijöille eriasteista kuormittumista. Työntekijän kuormittuminen on riippuvainen eri kuormittavuustekijöiden laadusta, määrästä sekä vaikutusajasta. Kuormitusta voidaan vähentää suunnitelmalla työvaiheet sekä asianmukaisien työ- ja apuvälineiden käytöllä. Lisäksi omasta kunnosta huolehtiminen vähentää kuormittumista. (Santalampi ym. 2008, 18.)

Työuupumus (burn out) on työperäinen psyykinen häiriö. Se liittyy olennaisesti työntekijän jaksamiseen. Voimakas väsymys, kyynisyys sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ovat oireita uupumuksesta. Uupumukseen vaikuttavat epätaasa-arvoinen kohtelu, vaikutusmahdollisuuksien vähyys, luottamuspula sekä kannustamaton ja puhumaton ilmapiiri. (Martimo 2003,89.) Usein työuupumukseen taipuvainen henkilö on työhönsä voimakkaasti sitoutunut, ahkera ja tunnollinen. Tyypillisesti tällainen henkilö on vaativainen itsensä sekä oman suoriutumisen suhteen. Näin ollen voidaan ajautua tilanteeseen, jossa omat ja muiden asettamat vaatimukset käyvät liian suuriksi. Riittämätön tuki työssä voi altistaa uupumiselle tai lisätä sitä. Jokainen työpaikka sekä työntekijä voi ehkäistä työuupumusta. Työyhteisön ja työntekijöiden kehittäminen eri keinoin voi toimia työuupumuksen ennaltaehkäisykeinona. Työn uudelleen organisointi, kouluttautuminen sekä yksilöllisten selviytymiskeinojen lisääminen ehkäisevät työuupumusta. (Schrey, Lindström & Bergström 1998.) Vuorovaikutuksellinen, avoin, tukeva, kannustava ja palkitseva työyhteisö luo vahvaa pohjaa työhyvinvoinnille.

5 TYÖNANTAJAN TOIMET TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEKSI

Tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selvä yhteys. On laskettu, että yritykset voivat saada 10–20 kertaisina takaisin sen rahan, minkä ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. Tämä on se kilpailukeino, jolla saavutetaan uusiutuminen ja hyvä tulos tulevinakin vuosina. (Ojala & Ahonen 2003, 51.) Palkitsemisjärjestelmä sekä työnohjaus ovat keinoja vaikuttaa työhyvinvointiin. Lisäksi työntekijän työhyvinvointiin voi työnantaja vaikuttaa järjestämällä helposti saatavilla oleva työterveyshuolto. Työkykyyn liittyy olennaisena osana myös työolot. Toimivat työolot parantavat työntekijän työhyvinvointia.

Työntekijän turvallisuus ja terveyden edistäminen ovat työntekijän, mutta myös työnantajan vastuulla. Työ- toiminta on työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa. Toiminta toteutetaan yhteistyössä työnantajan sekä työyhteisön työntekijöiden kanssa. Suunnitelmallisesti ja ammattitaitoisesti toteutettuna se parantaa työssä jaksamista, työkykyä sekä ehkäisee työkyvyttömyyttä. Työterveyshuoltolaissa (L 21.12.2001/1383) on korostettu toiminnan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta. Lisäksi laissa on työterveyshuollon osuutta korostettu työ- ja toimintakyvyn edistäjänä.

5.1 Palkitsemisjärjestelmä

Palkitsemisjärjestelmä koostuu erilaisista palkitsemistavoista. Palkitsemisen yksiselitteinen määrittely on haasteellista. Linkola (2007,130) tuo esiin tutkimukseensa Palkitsemisen tutkimusryhmän palkitsemismäärittelyn seuraavasti:

Palkitseminen on parhaimmillaan organisaation ja sen jäsenten välinen kaksisuuntainen prosessi, josta molemmat osapuolet hyötyvät. Palkitseminen on myös johtamisen väline, joka tukee organisaation strategiaa ja tavoitteiden saavuttamista. Parhaimmillaan palkitseminen välittää viestin niistä asioista ja arvoista, jotka ovat organisaatiolle tär-

keitä. Viestin tulkinta vaikuttaa organisaation jäsenten toimintaan. Käsitteet siitä, mikä on palkitsevaa, ovat yksilöllisiä.

Palkitsemisessa on kyse työntekijän ja työyhteisön välittämisestä ja arvostamisesta. Palkitsemisen avulla voidaan vaikuttaa työntekijän suoritukseen, joustavuuteen, työn laatuun ja sitoutumiseen. Työntekijöiden palkitseminen lisää työmotivaatiota. Jokainen organisaatio luo itse oman palkitsemisjärjestelmän. Palkitsemistapoja on useita. Ne jaetaan aineellisiin, välillisesti aineellisiin ja aineettomiin palkitsemistapoihin. (Piironen 2007, 12–13.) Seuraavassa Piironen (2007, 25) esittelee jaotellun taulukon avulla seuraavasti:

Palkitsemismuoto	Sisältö
Aineellinen palkitseminen	– palkka – organisaation tarjoamat edut, joilla on taloudellinen arvo: lakisääteistä laajempi työterveyshoito, vapaa-ajan harrastus- ja liikuntatoiminta, lomaviihtomahdollisuus
Välillisesti aineellinen palkitseminen	– koulutus ja itsensä kehittäminen – työuralla etenemisen mahdollisuus – osallistumis- ja vaikutusmahdollisuus työhön – työn organisointiin liittyvät asiat – työn ja vapaa-ajan järjestelyt: yhteiset pelisäännöt, työn ja loman järjestelyt, vapaat, joustavat työajat
Aineeton palkitseminen	– arvostus – luottamus – palaute – työpaikan pysyvyys – statussymbolit

Taulukko 1. Yhteenveto eri palkitsemismuodoista

Työhyvinvoinnin kannalta on huomioitava kaikki palkitsemismuodot. Hyvä palkka ei välttämättä takaa työntekijän tyytyväisyyttä työhönsä. Osa työntekijöistä saattaa arvostaa enemmän työn arvostamista, ja työstä saatavaa palautetta. Toisille työntekijöille koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Tämän vuoksi on tärkeä huomioida kaikki palkitsemismuodot ja niiden tuomat edut. Ihmisten arvostuksen kohteet ovat yksilöllisiä. Työnantajan on hyvä

panostaa mielekkään palkitsemiskokonaisuuden kehittämiseen ja ylläpitämiseen. (Hulkko, Sweins & Hakonen 2006, 5-6.)

5.2 Työnohjaus

Säännöllisesti toteutettu työnohjaus on kiinteä osa työntekijän työtä. (Paunonen-Ilmonen 2001, 24). Työnohjaus on oppimistapahtuma, jonka sisältö nousee aina ohjattavan työstä. Työnohjausta on Suomessa käytetty vuodesta 1950 lähtien. Tuolloin sitä käytettiin pääosin terveydenhuollossa. Vasta 1980-luvulla se laajeni sosiaali- ja terveydenhuoltoon sekä kasvatus- ja opetusaloille. Työohjauksen tavoitteena on ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisääminen. (Paunonen-Ilmonen 2001, 24, 33.)

Räsänen (2006, 163.) mukaan kehittämiseen tarvitaan pysähtymistä, arviointia sekä reflektointia. Niinpä hän näkee työohjauksen hyvänä vaihtoehtona kehittämislle. Työohjauksessa painottuu kokemuksellinen oppiminen. Oppimisprosessissa pyritään kehittämään reflektiivisempää suhdetta omaan työhön sekä työyhteisöön. Reflektoinnin tarkoituksena on arvioida ja pohtia omaa toimintaa ja ammatillista kasvua. Reflektiivisen ajattelun kautta pyritään kehittämään työtä, työtapoja, tehtyjä valintoja, työmenetelmiä, seurauksia sekä omaa ajattelua. Tämä tukee ja kehittää työntekijän ammatillista kasvua. (Borgman 2001, 19–20.)

Hyvä työnohjaus on luottamuksellinen vuorovaikutustapahtuma. Ammattitaitoisen ja koulutetun työnohjaajan avulla työntekijät ja työyhteisöt oppivat yhteisten kokemusten ja kysymysten kautta uusia toimintatapoja. Oman työn tutkiminen, arviointi ja kehittäminen ovat olennaisin osa työnohjausta. Työohjauksen avulla voidaan käsitellä ja jakaa työtilanteisiin liittyviä yhteisiä kysymyksiä ja pohtia työhön liittyviä kuormitustekijöitä. (Klander, Risku-Hannola & Viiala 2009, 6.)

Työelämässä usein sekoittuvat työn opastus ja työnohjaus. Näiden kahden välillä on selkeä ero, sillä opastaminen on ”kädestä pitäen” neuvomista ja siinä korostuu työn sisällön hallinta sekä käytännön suorittaminen. Opastuksessa voidaan kuitenkin hyödyntää ohjauksellisia menetelmiä, kuten työn opetus ja perehdyttämi-

nen. Työnohjaus auttaa tekemään kokemustietoa näkyväksi tarjoamalla siihen ajan ja paikan. Lisäksi tämän kokemustiedon arvostaminen lisää yksikön osaamista esimerkiksi vanhempien ja nuorempien välillä. (Klander, Risku-Hannola & Viiala 2009, 4-7.)

5.3 Työterveyshuolto

Keskeinen työterveyshuollon sisältö on työkykyä ylläpitävä toiminta. Tärkein tehtävä terveyshuollossa on yksilön tukeminen, ohjaus ja neuvonta. Työntekijä sekä työterveyshuollon ammattilainen rakentavat yhdessä kuvaa nykytilanteesta. Sen kautta tarkastellaan, miten työntekijän hyvinvointia voidaan tukea. (Martimo 2003, 90.) Husman (2003, 199) kuvaa työterveyshuollon käytännön kokonaisvaltaiseksi ja jatkuvaksi kehitysprosessiksi, jonka avulla ehkäistään työterveysvaaroja, parannetaan työoloja sekä edistetään työntekijän työ- ja toimintakykyä.

Työterveyshuolto auttaa työnantajaa kehittämään työoloja henkilöstön terveyttä ja toimintakykyä ylläpitäväksi ja edistäväksi. Kehittämisen taustalla on oltava tietoa työpaikasta ja sen tilanteesta. Työpaikkaselvityksen avulla työterveyshuolto kerää tietoa henkilöstöstä, työstä, työoloista, työympäristöstä, ilmapiiristä sekä työyhteisön toimivuudesta ja johtamisesta. Selvityksen avulla saadaan tietoa fyysisistä, psyykkisistä sekä sosiaalisista kuormittavuus tekijöistä. Tiedon avulla pyritään työterveyshuollon ammattilaisen sekä työnantajan kanssa keskustelemaan mahdollisista kehittämistarpeista ja niiden toteuttamisesta. (Loikkanen & Merisalo 2003, 212–213.)

Työterveyshuoltolaki (L 21.12.2001/1383) velvoittaa työnantajaa kustannuksellaan järjestämään työterveyshuoltoa työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja – haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi. Työterveyshuolto on järjestettävä ja toteutettava siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää. Terveyshuollon terveystarkistukset ovat myös lakisääteisiä ja näin ollen velvoittaa työntekijää osallistumaan terveystarkastuksiin. Perusteltu syy on ainoa peruste olla osallistumatta terveystarkastukseen. (Antti-Poika 2003, 226.)

Työolosuhteiden aikaansaaminen on työterveyshuollon tärkeimpiä keinoja vaikuttaa ja edistää työntekijöiden työssä selviytymistä. Työterveyshuolto ja työnantaja voivat vaikuttaa työympäristön suunnittelulla, apuvälineiden hankinnalla ja työmenetelmiä kehittämällä työntekijän työhyvinvointiin keventäen työntekijän fyysistä kuormittavuutta. (Luopajarvi & Lehtelä 1995, 306) Työympäristön suunnitteluun vaikuttavat asiakkaiden ja työntekijöiden tarpeet. Työympäristön onnistuneella suunnittelulla tuetaan asiakkaiden omatoimisuutta ja vähennetään samalla hoitajien kuormittumista. Esimerkiksi monet potilaat saattavat tarvita 1-2 avustajaa ja apuvälineen. Liian pienissä wc- ja pesutiloissa on tällöin mahdotonta toteuttaa oikeanlaista ergonomiaa ja välttyä huonoilta työasennoilta. Pitkäaikaisesti toteutetut nostot, siirrot ja avustamiset tällaisissa tiloissa voi aiheuttaa työntekijälle liikuntaelinvammoja. Sopivat ja asianmukaiset tilat palvelevat asiakasta sekä työntekijää. (Tamminen-Peter 1997, 31–33.)

6 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Vuonna 2009 Perhon kunta siirtyi terveys- ja sosiaalipalveluiden osalta Jokivarsikuntien yhteistoiminta-alueeseen. Kehitysvammaisten palvelut jäivät yhteistoiminta-alueen ulkopuolelle. Kunta tuottaa itse kaikki kehitysvammapalvelut ja tarvittaessa ostaa palveluita naapurikunnilta. Työntekijät toimivat Perhon kunnan alaisuudessa. Työhyvinvoinnin tilaa ei aiemmin Aamuruskossa ole tutkittu näin laajasti. Tavoitteena on saada tietoa työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työyhteisön tiedetään vaikuttavan työhyvinvointiin, mutta opinnäytetyössäni halusin kartoittaa miten työntekijät kokevat työyhteisön vaikutuksen työhyvinvointiin. Kartoitan myös työntekijän näkemystä työnantajan ja esimiehen roolista vaikuttaa työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on toimia myös mahdollisen kehittämistyön lähtökohtana.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä työhyvinvointi on työntekijöiden mielestä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
2. Miten työntekijät näkevät työyhteisön vaikutuksen työhyvinvointiin? m
3. Miten esimies ja työnantaja vaikuttavat työhyvinvointiin?

Työhyvinvointia voidaan tutkia erilaisilla mittareilla. Tällaisia työhyvinvoinnin selvittämistapoja ovat erilaiset kyselyt sekä poissaolojen ja työtaturmien seurannat. Henkilöstötilinpäätös on yksi keino selvittää työntekijöiden työhyvinvointia. Työtaturmien määrän seuranta ei kuitenkaan tuo esiin kokonaisvaltaista kuvaa työntekijän kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Tämän vuoksi on tärkeää tutkia yksikköä laaja-alaisemmin, jotta saadaan tarkemmin haluttua tietoa yksiköstä ja sen työntekijöistä. Erilaisten kyselyjen kautta saadaan esiin työntekijöiden henkilökohtaisia mielipiteitä, ideoita sekä kehittämistarpeita.

Opinnäytetyössäni pyrin tuomaan työntekijöiden omat näkemykset työhyvinvoinnista laajasti esiin. Ihmiset ovat yksilöinä hyvin erilaisia, joten minulle jokaisen kokemukset ja näkemykset ovat erittäin tärkeitä.

6.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusongelman selvittämiseksi valitsin työväliseksi laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen. Sosiaalitieteissä laadullista tutkimusta on alettu käyttää 1970-luvulla. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 25.) Laadullisessa tutkimuksessa ihmistä suositetaan tiedon keruun instrumenttina ja näin ollen ihmisten omat näkökulmat pääsevät esille. Kohteen kokonaisvaltainen tutkiminen on laadullisen tutkimuksen tyypillinen piirre. Joukon tarkoituksenmukainen valinta tukee myös kokonaisvaltaista tutkimusta, jonka kohteena ovat yksilö ja hänen näkemykset ja kokemukset. Laadullinen tutkimus käsittelee merkityksiä, kun määrällinen käsittelee todennäköisyyksiä ja asioiden ilmenemistiheyttä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 133, 157–160.) Molemmat avaavat näkökulman tutkittavaan kohteeseen. Tähän tutkimukseen laadullinen ote sopii paremmin, sillä huomioni kiinnittyy juuri ihmisten itsensä antamiin merkityksenantoihin tutkittavasta kohteesta.

Kirjallisuuteen perehtymisvaiheessa kiinnitin erityistä huomioita lähteiden tuoreuteen. Kirjallisuus koostui alusta alkaen tuoreista ja asiantuntijoiden kirjoittamista kirjoista tai artikkeleista. Elektronisen aineiston kanssa pidin samaa linjaa. Selvitin tarkkaan kirjoittajan tai taustaorganisaation, mutta myös onko heillä aiempia tutkimuksia aiheitani koskien. Kirjallisuuteen perehtyminen jatkuu työn viimeisille metreille saakka. Lähteiden merkitsemiseen olen kiinnittänyt huomiota alusta alkaen, jotta lukijat halutessaan löytävät helposti kirjan tarkempaa tarkastelua varten. Tärkeintä mielestäni lähteiden oikein merkitsemisessä on kunnioitus kirjoittajaa kohtaan.

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää seuraavia aineistonkeruumenetelmiä: haastattelua, havainnointia, kyselyä sekä dokumentoitujen tietojen tarkastelua. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–84.) Tutkimusaineistonkeruumenetelmäksi valitsin avoimen kyselylomakkeen. Avoimen kyselylomakkeen avulla saadaan tietoa

mitä vastaajat todella ajattelevat, kun taas monivalintakysymykset rajoittavat vastaajien omien näkemysten esille tuontia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 193–196). Monivalintakysymyksiä voidaan käyttää kuitenkin avoimien kysymysten täydentäjinä ja päinvastoin. Avoimen kyselylomakkeen avulla omien näkemysten esille tuominen mahdollistaa uuden ennalta arvaamattoman tiedon esille tulon, joita tutkija ei osaa ennakoida. Haastattelun sijaan valitsin kyselylomakkeen, jotta kyselylomaketta saa rauhassa miettiä ja halutessaan siihen voi palata uudestaan. Haastattelu on taas paikkaan ja aikaan sidottu.

Mielestäni tärkeintä opinnäytetyössäni oli tuoda esiin työntekijöiden kokemukset ja näkemykset kuin se, että olisin lähtenyt testaamaan eri teorioita. Laajan kyselyn avulla sain laaja-alaisesti ja yksityiskohtaisesti tietoa työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista. Ihmisten omien mielipiteiden, kokemusten ja näkemysten avulla on mahdollista saada nykyhetken tietoa yksikön tilanteesta ja toimivuudesta. Tämä on mielestäni ensisijaisen tärkeää esimerkiksi kehittämisen kannalta. Tämän vuoksi valitsin opinnäytetyöhöni laadullisen tutkimusmenetelmän. Ilman työntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia eivät esimerkiksi kehittämistarpeet tulisi selkeästi esille.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Luotettavuutta tulee pohtia koko tutkimuksen ajan. Tutkijan puolueettomuus, ikä, sukupuoli, uskonto, poliittinen asema, kansalaisuus, virka-asema voivat vaikuttaa tutkijan tulkintoihin. Tutkijan ammatillisuus, arvot ja eettiset periaatteet korostuvat, kun tutkija asettaa itsensä puolueettoman rooliin. Tutkimukseen liittyy useita eettisiä periaatteita, jotka tutkijan on huomioitava tutkimuksen teossa. Tutkijan tulee aina noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä, koska tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset valinnat limittyvät yhteen. Puutteelliset viittausmerkinnät ja tutkimustulosten huolimaton raportointi loukkaavat hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Tutkimusaiheen valinta on yksi eettinen kysymys. Tässä tärkeää on pohtia kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. Ihmisten itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa, joten jokaisella on mahdollisuus itse päättää tutkimukseen osallistumisesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 23–27.)

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan **reliabiliteetin** ja **validiteetin** avulla. Molemmat kuvaavat luotettavuutta, mutta erinäkökulmasta. Reliabiliteetti kuvaa tutkimustulosten toistettavuutta, kun taas validiteetti kuvaa tutkimuksen pätevyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 139.) Tutkimuksen reliabiliteetti voidaan todeta monella tavalla. Kuten esimerkiksi näin, mikäli kaksi tutkijaa päätyy samaan tulokseen samaa tutkimuskohdetta tutkiessa, voidaan tutkimuksen tulosta pitää reliabilina. Tutkittaessa samaa henkilöä useampaan kertaan voidaan saada sama tulos jokaiselta tutkimuskerralta, tämän jälkeen voimme todeta tulokset reliabileiksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226–227.)

Mikäli työni aineistoa analysoisi muu tutkija, päätyisi hän suurella todennäköisyydellä samantyyppisiin johtopäätöksiin. Lopputulokseen vaikuttaa kuitenkin mihin tutkija kiinnittää huomiota analyysin teossa. Olen kiinnittänyt erityistä huomiota opinnäytetyöni teorian ja kyselylomakkeen teemoittelun yhteneväisyyteen, mikä tukee pääsyä samantyyppisiin johtopäätöksiin. Tässä suhteessa reliabiliteetti on hyvä. Ihmisiä tutkittaessa tulee huomioida yksilöiden näkemysten ja mielipiteiden muutokset. Tulevaisuuden näkymät ja niiden vaikutus ei opinnäytetyössäni ole oleellinen asia, koska työni on tapaustutkimus, jonka tarkoituksena on tutkia nykytilaa.

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimuksessa tutkittu mitä on luvattu. Nämä edellä mainitut termit ovat syntyneet kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa. Tämän vuoksi niitä on kritisoitu siitä, että ne täyttävät määrällisen tutkimuksen tarpeet. Laadullisessa tutkimuksessa tärkeimpiä asioita ovat henkilöiden, paikkojen ja tapahtumien kuvaukset. Validius merkitsee kuvausten ja tulkintojen yhteensopivuutta eli sopiiko selitys kuvaukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 226–227.)

Opinnäytetyöni validiteettiin vaikutti esimerkiksi yhteydenottojen mahdollisuus tutkijan ja tutkittavan välillä, mikäli kyselylomakkeessa oli jotain epäselvää. Tämän avulla pystyin tarkentamaan kysymyksiä ja vähentämään väärinymmärryksiä. Näin sain vastaajat vastaamaan juuri siihen mihin oli tarkoituskin vastata, jolloin opinnäytetyön validiteetti parani. Vuorotyötä tekevien hoitajien työ sisältää usein samo-

ja asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Mikäli suoritan samanlaisen kyselyn vastaavaan yksikköön uskon, että esiin nousevat samat teemat. Teemojen suhde työntekijöiden välillä voi kuitenkin vaihdella.

Jokaisen työntekijän yksilöllinen huomioiminen on tärkeää. Vastausten erilaisuus kertoo erilaisista persoonista ja heidän omista eettisistä taustoistaan. Toinen työntekijä korostaa enemmän perheen merkitystä, kun toinen taas työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Jokaisen näkemystä on kunnioitettava ja arvostettava. Työyhteisön heterogeenisyyden ymmärtäminen on tärkeää, mikäli mahdollisiin epäkohtiin halutaan tulevaisuudessa puuttua. Sosiaalialan ammattilaisen ammattitaitoon kuuluu kyky hahmottaa työympäristön toimivuutta ja esimerkiksi havaita siinä ilmeneviä ongelmia ja pyrkiä tuomaan ne esille, jotta muutoksia saataisiin aikaan.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tutkimuskohteena olevat ihmiset säilyttävät anonymiteettinsä. Varsinkin tutkittaessa pientä tutkimusjoukkoa tähän oli kiinnitettävä erityistä huomiota. Asuntola Aamuruskon työyhteisö on pieni ja tunnistettavuus näin ollen helppoa. Tunnistettavuuteen olen kiinnittänyt huomiota jo kyselylomakkeen laadinnassa. Taustatietoihin vastaamisen vapaaehtoisuus vaikeuttaa tunnistettavuutta. Taustatietoja en tulososassa ottanut esiin. Tulosoudessa en myöskään käyttänyt vastaajilla mitään numerointia tai vastaavaa, koska se olisi lisännyt tunnistettavuutta.

Opinnäytetyössäni kiinnitin erityistä huomiota lähteisiin. Lähdekriittisyys on tärkeä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Tutkimusprosessin alusta alkaen olen etsinyt ajankohtaisia ja mahdollisimman uusia lähteitä. Sähköisten lähteiden käytössä lähdekriittisyys korostui. Sähköiset lähteet olen valinnut luotettavilta ja ammattilaisten ylläpitämillä sivuilta. Opinnäytetyöni vastaajien anonymiteetti suojattiin siten, että lomakkeet palautettiin suljettuun laatikkoon. Vapaaehtoisesti vastaajat saivat merkitä iän ja palvelusvuodet. Nämä eivät tutkimukseni kannalta olennaisia asioita. Tutkimusaineistoa käsitteli ainoastaan tutkija ja tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään.

Eettiset kysymykset nousevat esiin aina tutkimuksien teossa. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on edellytys eettisesti hyvälle tutkimukselle. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat seuraavat asiat:

- Toimintatapojen rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus
- Eettisesti kestävä tiedonhankinta ja avoimuus julkaisemisessa
- Eettisesti kestävät tutkimus- ja arviointimenetelmät
- Muiden tutkijoiden työn ja saavutusten asianmukainen huomioiminen ja kunnioittaminen
- Suunnittelu, toteutus ja raportointi on tehtävä tieteelliselle yhteisölle asetettujen vaatimusten mukaisesti
- Tutkimusryhmän jäsenten asema, oikeudet ja osuus työn tekemisestä pitää olla määritelty. Samoin vastuut ja velvollisuudet tulee määritellä.
- Tutkimustulosten omistajuudesta ja aineistojen säilyttämisestä on sovittava ennen tutkimuksen aloittamista
- Rahoituslähteet ja muiden sidonnaisuuksien rehellinen ilmoittaminen
- Hyvän hallintokäytännön ja henkilöstö- ja taloushallinnon noudattaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 23–27.)

Opinnäytetyössäni muiden tutkijoiden saavutuksia on kunnioitettu merkitsemällä viittaukset ja lähteet huolellisesti. Opinnäytetyön tekemisessä olen käyttänyt Seinäjoen ammattikorkeakoulun laatimia kirjallisentöiden ohjeita sekä opinnäytetyön ohjetta, jotka on annettu ohjaamaan opinnäytetyönprosessia. Opinnäytetyön alkuvaiheessa sovimme yhdessä Aamuruskon henkilökunnan ja esimiehen kanssa valmiin työn jakelusta. Sovimme, että Aamuruskoon sekä Perhon kuntaan annetaan omat kappaleet opinnäytetyöstä. Kyselylomakkeiden osalta sovimme, että ne tuhotaan heti työn valmistumisen jälkeen.

6.3 Aineiston keruu, käsittely sekä analysointi

Tutustuin useisiin erilaisiin lähteisiin ennen teoriaosuuden kirjoittamista ja kyselylomakkeen laadintaa. Lähteinä käytin painettua kirjallisuutta sekä sähköisiä lähteitä.

tä. Tutustumisen myötä lähteistä nousi selkeästi esiin teemat, joiden avulla laadin myös kyselylomakkeen. Kyselylomakkeen loin tietokoneella käyttäen Adobe readeria, jotta vastaaminen tietokoneella on mahdollista. Kysymyslomakkeen kysymysjärjestys syntyi opinnäytetyön sisällysluettelon järjestyksestä. Se oli selkein tapa minulle tulosten analyysivaihetta ajatellen. Aluksi tarkoituksena oli kerätä tarvittava aineisto haastatteluiden avulla, mutta työyhteisöstä tulleen toivomuksen myötä valitsin avoimen kyselylomakkeen. Kyselylomakkeen laadinnan jälkeen se lähti yhdelle koevastaajalle ennen varsinaisille vastaajille lähettämistä.

Kyselyn saatekirjeineen (LIITE 1) toimitin tulostettuina versioina yksikköön sekä tallensin lomakkeen myös Aamuruskon tietokoneelle. Lomakkeen täyttö oli mahdollista kirjoittaa käsin tai tietokoneella. Kesäkuun viimeisellä viikolla toimitin lomakkeet. Vastausaikaa oli heinäkuun loppuun asti. Kyselyihin vastasivat kaikki seitsemän työntekijää. Vastaukset olivat kattavia, joten aineiston täydentäminen ei ollut tarpeen. Vastaajista viisi oli lähihoitajia, yksi kehitysvammaistenhoitaja sekä yksi perushoitaja.

Kyselylomakkeessa oli 26 kysymystä (LIITE 2). Kysymykset loin teemoittain. Jokaista teemaa kohti tuli kahdesta kuuteen kysymystä. Kaksi ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajien taustatietoja, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Neljä kysymystä oli strukturoituja ja kaikki muut avoimia kysymyksiä.

Kyselylomakkeessa lähdin pilkkomaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jotta saisin tarkempaa tietoa vastaajien fyysisestä, psyykkisestä kuin sosiaalisesta hyvinvoinnintilasta. Kysymykset asettelin seuraavasti teemoittain:

- Tausta tiedot
- Työhyvinvointi
- Terveys ja fyysinen hyvinvointi
- Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi
- Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- Työyhteisö

- Esimies-alaissuhde
- Työterveyshuolto

Kyselyssä olevat teemat nousivat tutkimuksen teoriapohjasta. Näiden teemojen avulla työntekijöiden näkemykset nousivat hyvin esiin.

Vastaukset kirjoitin tietokoneelle teemoittain, jotta yhteenveto teemojen mukaan olisi helppoa. Analysointi tapana käytin teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä luokittelu perustuu aikaisempaan teoriaan tai käsitejärjestelmään. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä luodaan analyysirunko. Aineistosta poimitaan analyysirunkoon kuuluvat asiat ja analyysirungon ulkopuolelle jäävistä muodostetaan uusia analyysirunkoja. Aineiston analyysia ohjaa aikaisemman tiedon perusteella muodostettu teoria tai käsitejärjestelmä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113–115.)

Pääteemana tutkimuksessa on työhyvinvointi. Tämä on kuitenkin niin laaja käsite, joten rajasin ennen seuraavaa vaihetta eli kyselylomakkeen luomista. Taustateoriasta nousi selkeästi esiin kyselylomakkeessani käyttämäni teemat, jotka näkyvät kyselylomakkeen pääotsikoissa. Näitä teemoja lähdin purkamaan kyselylomakkeen kysymysten avulla. Analysoidessani tutkimustuloksia palaan takaisin myös teoriaan ja pyrin löytämään mahdollisia yhteneväisyyksiä tai poikkeavuuksia, jotka kokoon johtopäätöksissä.

7 TYÖHYVINVOINTI ASUNTOLA AAMURUSKOSSA

Tulokset olen jakanut teemoittain teoria osuuden ja keräämäni aineiston mukaan. Näin saadaan mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Asuntola Aamuruskossa työhyvinvointi koettiin hyvin eri tavoin. Ihmisten erilaisuus näkyi selvästi myös vastauksissa. Seitsemästä vastaajasta yli puolet ei halunnut merkitä taustatietoja, joten analysointi niiden osalta ei onnistu. Tämä oli kuitenkin vastaajille vapaaehtoista, eikä vaikuta tutkimustuloksiini merkittävästi.

7.1 Työntekijöiden kokema työhyvinvointi

Mielekkyyys työssä. Kysyin työntekijöiden käsitystä työhyvinvoinnista ja sen sisällöstä. Vastauksista nousi esiin, että työhyvinvointi on, sitä että jaksaa toimia työssä motivoituneena ja työn kokee merkityksekkääksi. Myös työympäristön vaikutus työhyvinvointiin nousi vastaajien vastauksista esiin. Puolet vastaajista toi esiin edellä mainitut työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Paineeton työ tuli esiin myös yhdestä vastauksesta.

Työssä jaksaa toimia motivoituneena vuodesta toiseen... työn kokee merkityksekkääksi.

Sitä että työssä on hyvä olla ilman työpaikan sisäistä eikä myöskään ulkoista painetta...

Työ on mielekästä ja työskentely olosuhteet ovat hyvät.

Hyvä työilmapiiri, hyvät työkaverit, viihtyisä ja asianmukainen työympäristö sekä riittävästi henkilökuntaa.

Olennaista on työhyvinvoinnissa yksilöiden kokemusperäinen tunne. Tähän vaikuttavat työntekijän elämäntilanne sekä työn merkityksellisyys. Työn ollessa haastetonta ja vaikutusmahdollisuudet vähäisiä on riskinä saada aikaa tehoton ja väsynyt työntekijä.

Työhyvinvointia lisäävät tekijät. Mielenkiintoista oli huomata, kuinka merkittävästi osaan nousi vastaajilta työyhteisö ja siellä vallitse ilmapiiri. Tyky- toiminta ja virkistytymispäivät lisäävät vastaajien mielestä työhyvinvointia. Rahan tai palkan vaikutuksen työhyvinvoinnin lisäämiseen mainitsi vain yksi vastaajista. Sen sijaan tasa-arvoista kohtelua piti puolet vastaajista tärkeänä. Vastaajien tuomat työhyvinvointia lisäävät tekijät ovat mahdollisia huomioida jokapäiväisessä työssä, jos todella haluaa parantaa työhyvinvointia.

Tykytoiminta, joustavuus ja henkilökunnan hyvät välit keskenään.

Yhteen hiileen puhaltava työyhteisö, mukavat työkaverit ja hyvä palkka. Lisäkoulutuksen mahdollisuus ja osaava, tasa-arvoinen työnjohto/esimies. Työntekijöiden ”virkistyspäivät” Palautteen saaminen sekä työyhteisö että henkilökohtaisella tasolla.

Työyhteisön kannustava, toiset huomioonottava ilmapiiri. ”Hyvä henki”. Työntekijän kiinnostunut, välittävä suhtautuminen ja motivointi ja tasa-arvoinen johtamistyyli (koulutus ja kannustimet).

Vastaajien mielestä työhyvinvointia yleensä lisäävät tekijät ovat samoja mitkä lisäävät työhyvinvointia omassa työssä. Edelleen jokainen työntekijä pitää työyhteisön toimivuutta työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Samoin myös erilaiset palkitsemiset ja kannustimet koettiin omalla työpaikalla työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi.

Henkilökunnan palkitseminen esimerkiksi hieronta, virkistyspäivät.

Tykytoiminta, joustavuus ja henkilökunnan hyvät välit keskenään.

Asiakkaille on saatu viriketoimintaa esim. pelejä. Henkilökunnalle ilmainen hieronta ja vapaapäivä.

Hyvät työkaverit ja hyvä työilmapiiri.

Työn tulee olla mielekästä, jotta työntekijä jaksaa jatkaa motivoituneena työssään. Hyvän työilmapiirin luominen on koko työyhteisölle tärkeää, jotta töihin olisi mukava tulla.

Työhyvinvoinnin heikentävät tekijät yleensä. Työyhteisössä yleensä esiintyvät ristiriitaiset tilanteet koettiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Myös kiire tuli esiin kolmesta vastauksesta. Vuorotyö ei suoraan heikennä työhyvinvointia, vaan siihen liittyvät eri tekijät koetaan usein työhyvinvointia heikentävinä. Esimerkiksi työyhteisön ristiriidat saattavat aiheutua työn liiallisesta kuormittavuudesta. Viisi vastaajista piti huonoa työilmapiiriä sekä eriarvoisuutta työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Huono ilmapiiri, kiireinen työaikataulu ja huono palkka.

Työyhteisön ristiriidat ja epäsopivat työtilat... Työtehtävien jakautuminen epätasaisesti työntekijöiden välillä.

Työntekijöiden eriarvoisuus, asioiden ”paikallaan junaaminen”, palautteen puute työyhteisössä sekä työn vähäinen arvostus, ”säästötoimet, jotka rajoittaa mm. henkilöstö lisäämistä/hankintoja, huono esimies.

Kiire, melu ei toimita sovittujen sääntöjen mukaan.

Aamuruskossa työhyvinvointia heikentävät tekijät. Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä työskentelyolosuhteet nousivat selkeimmin esiin samoin henkilöstön riittämättömyys. Työyhteisön ristiriidat ja arvostuksen puute heikentävät työntekijöiden mielestä työhyvinvointia. Jokaisesta työpaikasta löytyy varmasti kehittämisen tarvetta, samoin vastaajien vastauksista on havaittavissa epäkohtia, joihin voitaisiin tulevaisuudessa puuttua.

Osittain ahtaat, epäkäytännölliset työskentelytilat, liian pieni henkilöstömäärä ei mahdollista esim. kehitysvammaisten ohjaamista kodin ulkopuolisiin harrastuksiin, eriarvoisuus, joka heikentää työmotivaatiota, ei ole annettu mahd. lisäkoulutukseen. Kiire, liian vähän työntekijöitä, toisinaan häiritsevä meteli

Jos työnantaja ei arvosta meidän työtä, kateellisuus toisia työyksiköitä kohtaan (esim. toiset saavat jotain, toiset ei), jos työnantaja antaa vain negatiivista palautetta, jääräpäisyys (periaatteessakin oon sitä mieltä...)

Työyhteisön ristiriidat, tulehtuneet välit, epäsopivat työtilat, ongelmia työnjohdossa, työtehtävien jakaantuminen epätasaisesti työntekijöiden välillä

Työpaikalla koettiin epäsovivien työskentelytilojen vaikuttavan työhyvinvointia heikentävästi. Vähäiset kouluttautumismahdollisuudet koettiin myös työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Eriarvoisuus sekä työyhteisön ristiriidat koettiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi työpaikalla.

Terveys ja fyysinen hyvinvointi. Hoitoalan työ kuormittaa työntekijää fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Terveys on työntekijän tärkein voimavara työkyvyn säilyttämisen kannalta. Neljä seitsemästä piti hyvää fyysistä kuntoa erittäin tärkeänä ja kolme seitsemästä melko tärkeänä. Neljä vastaajista kertoi harrastavansa erilaisia liikuntamuotoja, kuten lenkkeilyä, hiihtoa ja jumppaa. Fyysisen hyvinvoinnin koetaan vaikuttavan työkykyyn merkittävästi. Liikunnan avulla voitiin myös unohtaa työasiat. Liikkumisen ja terveellisen ruokavalion merkitystä fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä korostui jokaisesta vastauksesta. Omassa työssä jaksaa paremmin, kun huolehtii terveydestään ja fyysisestä hyvinvoinnistaan.

Hyvä fyysinen peruskunto auttaa jaksamaan muuten raskaassa 3-vuorotyössä... fyysinen kunto/terveys auttaa myös mielenvirkeyteen.

Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan työssä, työtehtävät eivät tunnut niin raskailta ja myös psyykinen jaksaminen on parempaa, ei turhia sairaslomia kun kunto ja sitä myöten vastustuskyky on parempi.

Fyysisen kunnan täytyy kestää 3-vuorotyön rasitukset.

Terveellinen ravinto, kuntoliikunnan harrastaminen n. 3-4 krt/vk. Työtilat ovat ahtaita ja epäkäytännöllisiä, työskentely ergonomisesti vaikeaa juuri liian pienien ja ahtaiden tilojen vuoksi.

Vastaajien mielestä työtilojen ahtaus ja epäkäytännöllisyys heikentävät fyysistä hyvinvointia ja vaikeuttaa hyvän ergonomian käyttöä. Työtilojen toimivuus vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin. Ergonomia on hoitoalantyössä tärkeä osa fyysistä hyvinvointia.

Osa työtiloista on ahtaat ja puutteelliset... sisälämpötila kohoaa kesäisin korkeaksi (+ 27°C).

Fyysinen hyvinvointi huomioidaan todella huonosti, työtilat ovat ahtaita ja epäkäytännölliset, työskentely ergonomisesti vaikeaa juuri liian pienten ja ahtaiden tilojen vuoksi, työtoimintaa ei työpaikallamme esiinny, pienten tilojen takia esim. henkilönosturin käyttö mahdotonta

Työskentelytilat voisi olla tilavampia esim. pesuhuone, käytetään tarvittaessa apuvälineitä(sairaalasänky, nousutuki)

Kaksi vastaajista kokee, että ergonomiasta on huolehdittu hyvin. Tarvittavia apuvälineitä on. Tilojen osalta näiden vastaajien mielestä on parannettavaa.

Psyykinen hyvinvointi. Työn riittävä arvostus ja haasteellisuus koettiin motivoivana tekijänä. Yhden vastaajan mielestä hyvä huumori työyhteisössä auttaa jaksamaan työssä. Työntekijöiden omia arvoja kunnioitetaan työyhteisössä ja työ-kavereiden merkitys korostuu psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Hyvän työilmapiirin ylläpitäminen oli vastaajien mielestä tärkeää psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Palkka- ja vapaapäivät sekä lomiat lisäävät työntekijän työhyvinvointia.

Hyvä huumori työntekijöiden kesken auttaa jaksamaan, asiakkaiden uusien asioiden oppiminen(”tason nousu”) sekä positiivinen palaute esim. omaisilta ovat myös vaikuttavia tekijöitä psyykkisen hyvinvoinnin kannalta

Työntekijöiden kesken asiat ovat hyvin, huomioidaan melko hyvin toisten ajatukset ja periaatteet, jokainen saa olla rehellisesti oma itsensä, työnantajan/esimiehen suhteen meidän työn huono arvostus vähentää mm. työmotivaatiota, omat arvot ja periaatteet tulee usein ”aliarvostetuksi” esimiehen puolelta.

Palkkapäivät, vapaapäivät ja lomiat, mukavat työtoverit, pienet onnistumiset ovat joskus isoja asioita ja antaa tunteen että sai jotakin hyvää aikaan.

Sosiaalinen hyvinvointi. Sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta Aamuruskon työntekijät kokivat tärkeänä avoimen vuorovaikutuksen muiden työntekijöiden kanssa. Vaikeista asioista voi työyhteisössä puhua, joka auttaa jaksamaan työssä vaikka paras päivä ei olisikaan. Joutavuus työvuorojen vaihtamisessa koettiin myös tärkeäksi sosiaalisen hyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Toisen tukeminen ja auttaminen on suht. Hyvää, äärimmäessä ristiriitatilanteessa se ei taas toimi, mutta normaali työolosuhteissa kyllä vastuuta annetaan enemmän toisille, pienen yksikön plussa minun mielestäni on se että työntekijät tuntevat toisiaan myös työn ulkopuolelta, ainakin suurin osa, mieltä vaivaavista asioista voi puhua minkä ansioista työssä jaksaa vaikka itsellä ei olisi paras päivä, joustavuutta löytyy myös esim työvuorojen vaihdot onnistuu jos jollain on joku tärkeä meno.

Vastuuta on jaettu työntekijöiden kesken, jokaisella on omat vastuualueet(lääkkeet, vaivat yms.) ja "omat asukkaat", työaikoja voi muuttaa jonkin verran, työkaverit kuuntelee toisia myös omissa henk.koht. asioissa.

Henkilökohtaisista asioista puhuminen oli puolelle vastaajista tärkeää. Vapaa-ajalla työkavereiden tapaaminen helpotti henkilökohtaisista asioista puhumista. Neljä seitsemästä vastaajasta kertoi työpaikalla löytyvän joustoa työvuorojen vaihtoon, mikä taas parantaa työyhteisön toimivuutta.

Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet. Perheelliset työntekijät kokivat työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteellisempänä kuin yksin asuvat. Perheelle jäävä aika koetaan vähäiseksi ja yhteiset viikonloput harvinaisia. Monien perhe-elämä pyörii kolmivuorotyötä tekevän vanhemman vuorojen mukaan ja tämä aiheuttaa perheissä usein keskusteluja. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu perheellisten vastaajien mielestä huonosti.

Huonosti ! 3-vuorotyö, painottuen iltoihin vaikuttaa säännölliseen harrastustoimintaan osallistumisen. Vuorojen vaihto on vaikeaa kiertävän työvuorotaulukon vuoksi. Lasten Ollessa koulussa yhteisiä vp on vähän kun vkl on paljon töitä. On vaikea osallistua lasten harrastuksiin, vanhempainiltoihin ym. Tuttavientapaaminen on vaikeaa kun on paljon iltatöitä.

Perheen yhteiset harrastukset/yhteinen aika kärsii vuorotyötä(yhteistä aikaa vähän). Harrastusmahdollisuudet esim. ohjatut jumpat yms., ei mahd. vuorotyössä olevalle, lapsen kilpailussa mukana oleminen hankalaa(usein la tai su jolloin töissä). Sos.suhteet, perhejuhlat yms. Vaatii usein palkattoman työvapaan ottamista.

Hyvin, ei ole perhettä, niin vuorotyö ei haittaa.. Osin viikonloppu työt haittaa sosiaalisia elämää.

Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista voidaan vastaajien mielestä kehittää erilaisilla työaika ratkaisuilla. Jokainen Aamuruskon työntekijä koki, että työnantaja voi vaikuttaa asiaan erilaisilla keinoilla, kuten toivelista työvuoroista, työajan lyhennys mahdollisuus ja palkattomien vapaapäivien saatavuus.

Voisi olla esim. toivelista, työvuoroist jolloin jokaisen toiveita voisi yrittää huomioida. Ja jos joku tykkää enemmän esim. yövuoroista tekisi se niitä enemmän ja toinen vaikka aamuja enemmän.

Viikonloppujen työaikoja voisi lyhentää, varsinkin lauantain, tunninkin lyhempi päivä vloppuna lisää mielekkyyttä ja vapaa-aikaa.

Lyhentämällä työaikaa.

Esimies on mahdollistanut työntekijöiden vapaat työvuorojen vaihdot, mikäli työntekijät keskenään saavat vuorot sovittua. Samoin palkattomien vapaapäivien saanti on työpaikalla ollut helppoa. Vuosilomien ajankohdat on saatu sovittua yhteisymmärryksessä. Näiden avulla työnantaja tukee työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Vuorotyö ja työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen haasteenako?

Vuorotyö tuo vastaajien mielestä lisää haastetta arjen pyörittämiselle. Suunnitelmallisuus nousi esiin monissa vastauksissa. Jatkuva suunnittelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi aiheutti stressiä. Perheissä on käyty keskusteluja työn aiheuttamasta kuormituksesta. Keskustelun avulla on pyritty suunnittelemaan yhdessä perheen arkea.

Oma elämä suunnitellaan työvuorolistan mukaan...

Työ on ilta, yö- ja vloppupainotteista, joten välillä on vaikea löytää aikaa perheelle/läheisille, jotka pääsääntöisesti tekevät päivätyötä MA-PE.

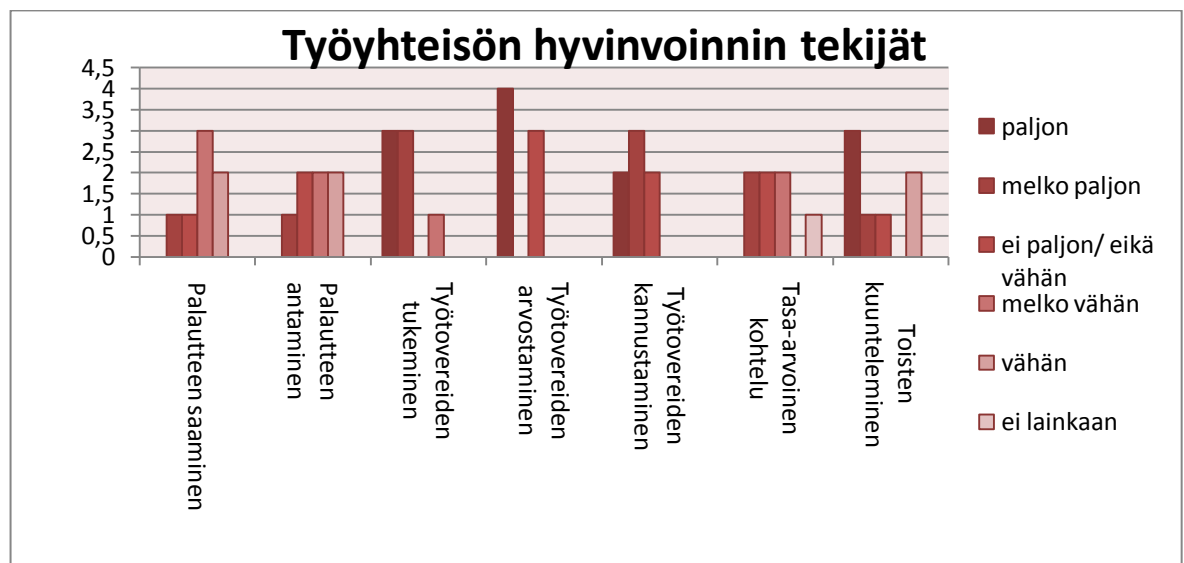
Paljon koko perhe-elämä pyörii työvuorotaulukon mukaan. Mies ja lapset harrastavat myös sen mukaan. Lapset kyselevät vuorojani ja odottavat yhteisiä vp, ja vp:lle kasaantuukin sitten paljon hoidettavia asioita ja toimintaa varsinkin juhlapyhille työvuorot lapset kokevat vaikeiksi: itkulta ei välttyä kun kyseessä on kuitenkin olla 10v lapset

Hankaloittaa tuntuvasti kaikin puolin. Mies päivätyössä (7-16) ja lapsi koulussa. Yhteistä aikaa vähän, jolloin kaikki suunnitelmat, yhteiset ”ju-

tut” vaatii tarkkaa suunnitelmallisuutta. Vaikeuttaa harrastuksia (eri ta-
pahtumat).

7.2 Työyhteisö osana yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaminen. Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus on työntekijän sekä työnantajan etu. Jokainen työyhteisön jäsen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Tämä ei kuitenkaan ole aina itsestään selvää ja sen vuoksi jokaisen työntekijän olisi hyvä välillä pohtia omia työyhteisö ja alaistaitojaan. Kyselyssäni oli työyhteisöä koskeva strukturoitukysymys. Kysymyksen avulla kartoitin kuinka paljon taulukossa olevat asiat esiintyvät työyhteisössä. Taulukon avulla näemme myös mahdollisia kehittämisalueita. Avoimen kysymyksen tarkoituksena oli saada työntekijöiden omia näkemyksiä siitä, miten he itse voivat työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa.



Taulukko 2. Työyhteisön hyvinvoinnin tekijät Aamuruskossa.

Työyhteisön hyvinvointiin Aamuruskossa vaikuttavat selvästi taulukossa esiin tulevat tekijät. Kolme vastaajista kokivat saavansa melko vähän palautetta ja kaksi vastaajista vähän palautetta. Loput vastaajista eivät osanneet kertoa, saivatko palautetta vähän vai paljon. Palautteen antamisen kokemus jakautui tasaisemmin. Työkavereiden tukeminen korostui vastauksista. Työkaverit tukevat sekä arvostavat toisiaan paljon. Myös kannustaminen työyhteisössä oli melko hyvää. Tasa-

arvoinen kohtelu jakoi mielipiteet tasaisesti. Kolme vastaajista koki, että työyhteisössä kuunnellaan toisia paljon, kun kaksi vastaajaa piti toisten työntekijöiden kuuntelemista vähäisenä.

Oman työn tekeminen hyvin vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Työkavereiden kanssa toimeen tuleminen ja erilaisuuden ymmärtäminen ovat keinoja, jolla työyhteisön hyvinvointiin voidaan vaikuttaa.

Pyrin tekemään minulle kuuluvat tehtävät mahd. hyvin, jottei toisten tarvi parsia tekemisiäni. Mahd. mukaan pyrin ymmärtämään myös toisten erilaisuutta toimia eri tehtävissä. Arvostan kokeneempien mielipiteitä vaikka uskallan olla rehellisesti eri mietäkin.

Yritän tulla toimeen kaikkien kanssa. En halua kritisoida kärkkäästi ja mietin miten asiani tuon julki ja yritän huomioida toisten mielipiteet. Yritän olla joustava ja säilyttää positiivisen asenteen

Tulemalla toimeen kaikkien kanssa. Tekemällä kompromisseja työta-voista yms. Vaihtamalla tarvittaessa työvuoroja.

Erilaisuus on tärkeä osa työyhteisöä. Erilaisuus on rikkaus, joka tulisi jokaisen hyväksyä. Toisen ihmisen kunnioittaminen ja arvostaminen auttaa hyväksymään erilaisuuden.

Jokainen pyritään hyväksymään omana itsenään. Aina se ei onnistu...

Erilaisuutta osataan arvostaakin(esim. työntekijöiden omat mielenkiinnon kohteet eri työtehtävät)

Erilaisuus voi kuitenkin tuoda mukanaan ongelmia. Ihmisten erilaiset mielipiteet, näkemykset, ajatukset tai toiminta-tavat voivat työyhteisössä aiheutua ristiriitatilanteeksi.

Työntekijänä kohtaan ajoittain paheksuntaa erilaisissa asioissa/asioiden toteuttamisessa ja eri tilanteissa. Joidenkin työntekijöiden mielipiteitä kunnioitetaan enemmän kuin toisten niin esimiehen kuin työyhteisön keskuudessa. Tämä aiheuttaa huonommuuden tunnetta, koska väärästä suusta tullutta asiaa ei noteerata joka luonnollisesti turhauttaa.

Ihmisten erilaisuus on aiheuttanut ongelmia viime aikoina. Aiemmin ei ollut näin kireää. Kaikkien mielipiteisiin ei suhteuduta yhtä ymmärtäväisesti.

Osa työntekijöistä on ”periaatteen” ihmisiä, mikä aiheuttaa joskus eripuraa.

Palautteen antamisesta kysyin myös vielä tarkemmin. Halusin laittaa työntekijät pohtimaan omaa palautteen antamista ja sitä kautta mahdollisuuksia saada palautetta. Palautteen antamisessa pyrittiin positiivisuuteen. Turha valittaminen ei työntekijöiden mielestä kuulu työpaikalle. Esimiehelle palautteen antaminen on työntekijöiden mielestä vaikeaa ja vaatii harjoittelua.

*Palautteen antaminen vaatii omalla kohdallani harjoittelua (hyvää palautetta tulee annettua harvoin, huonoa vielä harvemmin)
Yritän antaa palautetta mahdollisimman ystävällisesti turhaa kriittisyyttä välttäen...*

Yritän antaa palautetta mahd. ystävällisesti turhaa kriittisyyttä välttäen. En halua aiheuttaa riitoja. Turha ”napauttaminen” joka asiasta ei mielestäni kuulu työpaikalle.

Positiivista palautetta annan jos joku on esim. tehnyt extra hommia tehnyt asukkaiden kanssa jotain normaali päivästä poikkeavaa. Esimiehelle on vaikeaa antaa palautetta.

Palautteen saamisessa ja antamisessa toivottiin parantamisen varaa niin yksilö kuin esimiehen tasolla. Rehellisen ja avoimen vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä on suuri. Omien mielipiteiden esille tuominen oli helppoa, vaikka ihmisten erilaisuus tuo kuitenkin työyhteisöön välillä ongelmia.

Omaan työhön vaikuttaminen. Oman työn sisältöön, tahtiin, määrään ja suunnitteluun tulisi voida vaikuttaa. On kuitenkin vaikea määritellä miten paljon työntekijöiden näkemykset voivat vaikuttaa, mutta tärkeää olisi, että se on mahdollista. Kaikki työntekijät pystyivät vaikuttamaan työhönsä hyvin. Päivittäisen työn saa suunnitella vapaasti, kun vain sovitut asiat tulee hoidetuksi ja äkkinaisiin muutoksiin varaudutaan.

Vuoron aikana pystyy suunnittelemaan mitä päivän aikana tehdään ja millä ”vauhdilla” esim. viriketoiminta. Tietyt asiat (ruoka-asiat, saunotus- ja siivouspv) on sovittu yhdessä ja niistä pidetään kiinni.

Paljon! Itse pystyy aika hyvin päättämään päivän sisällön. Esim. tuokiot iltapalat ym. on kuitenkin sovittuja asioita jotka pitää hoitaa mutta tarvittaessa niissäkin voi joustaa.

Pystyn melko hyvin vaikuttamaan työni sisältöön(mahd. suunnitella sisältö). Ongelmia aiheuttaa ”työvoimapula” joka rajoittaa esim. talon ulkopuolista toimintaa. Hoitotilanteissa tapahtuvat yllättävät käännteet aiheuttavat usein muutoksia hyvinkin suunniteltuun työvuoroon.

Ristiriitatilanteet työyhteisössä. Jokaisessa työyhteisössä ilmenee välillä ristiriitoja ja mielestäni ne kuuluvat osaksi elämäämme. Tärkeintä mielestäni on varhainen puuttuminen tällaisiin tilanteisiin, etteivät ristiriitatilanteet pääse kärjistymään ja tulehduttamaan työyhteisön ilmapiiriä. Halusin selvittää miten työntekijät kokevat Aamuruskossa ristiriitatilanteiden selvittelyn.

Työkavereiden kesken selvitämme erimielisyydet usein keskenämme. Esimiehen ja työntekijöiden yhteisissä käsitellään myös ristiriitatilanteita jonkin verran. Toivoisin kuitenkin näihin tilaisuuksiin esimieheltä suoraa ja asiantuntevaa asennetta, kykyä ratkaista ristiriitatilanteet.

Keskustelemalla palaveeraamalla. Kaikilla on erilaisia näkemyksiä mutta yleensä ne saadaan ratkaistua puhumalla.

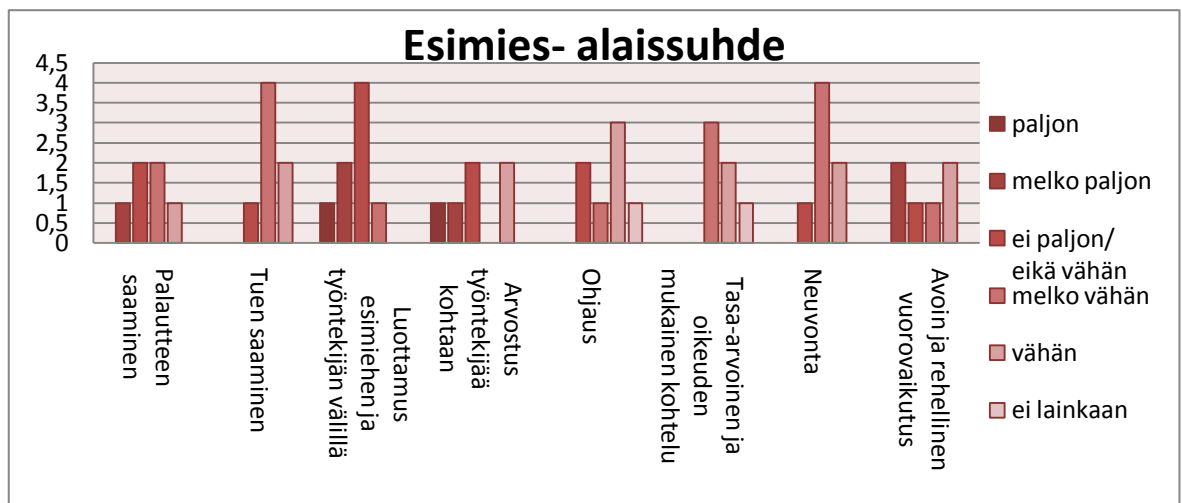
Pidetään yleensä palaveri.

Työntekijät välissään ”vatvovat” ristiriitoja. Usein asiat jäävät vaille oikeanlaista perusteellista käsittelyä ja hankaloittavat normaalia työntekoa.

Työntekijät kokivat saavansa liian vähän tukea ristiriitatilanteiden korjaamiseen ja tilanteet pääsevät usein kärjistymään tai sitten jäävät vaille perusteellista selvittämistä. Välillä tilanteiden ratkaisemiseksi on järjestetty vastaajien mukaan palaveria. Tämä vaatii myös esimieheltä kykyä selvittää työyhteisössä ilmenneitä ongelmia. Työyhteisössä ristiriitatilanteisiin puuttumisessa ja ratkaisemisessa on kehitettävää, niin työntekijöiden sekä esimiehen taholla.

7.3 Esimies ja työnantaja työhyvinvoinnin rakentajina.

Esimies-alaissuhde työhyvinvointiin vaikuttajana. Hyvä esimies-alaissuhde on avointa ja rehellistä vuorovaikutusta esimiehen ja alaisen välillä. Tässä suhteessa korostuu jokaisen työyhteisön jäsenen rooli ja sen merkitys työyhteisössä. Mielestäni on tärkeää pohtia tehtävänjakoa työyhteisössä. Miten voisimme yhdistää voimamme siten, että yksikön toiminta olisi laadukasta, tuottavaa ja taloudellista sekä jokaisen työntekijän olisi mukava tulla töihin. Tämän suhteen luomiseen voi jokainen vaikuttaa omalta osaltaan. Selvitin miten eri hyvän vuorovaikutus suhteen luomiseen tarvittavat tekijät esiintyy Aamuruskossa. Tarkoituksena oli kartoittaa esimies-alaissuhteen syvyyttä.



Taulukko 3. Esimies-alaissuhde työntekijän kokemana Aamuruskossa.

Esimies-alaissuhteessa on tärkeää tasa-arvoinen kohtelu kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. Eriarvoisuus työyhteisössä aiheuttaa vaikeuksia koko työyhteisöön ja sen toimivuuteen sekä heikentää työntekijän työhyvinvointia. Aamuruskon työntekijät kokivat työssään tuulleensa kohdelluksi eriarvoisesti. Tämä on aiheuttanut ongelmia työyhteisön hyvinvointiin. Palautteen saaminen esimieheltä koettiin vähäiseksi, mutta myös esimiehelle annettava palaute oli vähäistä. Neuvonta ja ohjaus työssä koettiin vähäiseksi. Tukea ei esimieheltä saada paljon eikä vähän. Hyvässä esimies-alaissuhteessa molemminpuolinen vuorovaikutus on avointa ja rehellistä.

Esimies antaa vastuuta /työtehtäviä enemmän kuin joillekin muille.

Suora palautteen antaminen esimiehelleni on vaikeaa.

Kaipaam suoraa henkilökohtaista palautetta esimieheltä.

Työnohjaus. Työnohjauksesta työpaikalla ei kokemusta juurikaan ollut. Tarvetta työntekijät eivät kokeneet olevan. Työnohjauksen avulla pyritään kehittämään esimerkiksi reflektiivistä suhdetta työhön, työyhteisöön ja siinä tapahtuviin valintoihin, työtapoihin sekä seurauksiin. Tämän vuoksi näkisin sen työyhteisöä kehittävänä asiana.

On kokemusta. En koekenut hyväksi. Mielestäni kehittämiskeskustelut pitäisi aloittaa kiireen vilkkaan.

On kokemusta vuosien takaa, tunsin oloni hyvin vaivautuneeksi ja mietin että siitä ei ole mitään hyötyä.

Minulla ei ole kokemusta työnohjauksesta. Luulen työnohjauksen olevan säännöllisiä kehityskeskusteluja, työn suunnittelua ja tavoitteiden asettelua ja niiden arviointia.

Ammatillisuus ja sen kehittäminen. Kysyin Aamuruskon työntekijöiltä oman ammatillisuuden kehittämisestä sekä tukeeko esimies ammatillista kehittymistä. Jokainen työntekijä toi esiin ammatillisen kehittämisessä itseopiskelun. Itseopiskelua harrastettiin lukemalla alan kirjallisuutta ja seuraamalla alaan liittyviä dokumentteja. Halu oman ammatillisuuden kehittämiseen tuli esiin selvästi työntekijöiden vastauksista.

Koulutuksia/luentoja olisi hyvä olla tasaisen väliajoin ja niin että niihin pääsisi kaikki vuorotellen.

Olen osallistunut koulutukseen silloin kun siihen on mahdollisuus annettu. Itseopiskelu ei viime vuosina ole ollut voimissa.

Itseopiskelua harrastan lukemalla alaan liittyviä artikkeleja lehdistä ja tv:n dokumentteja katsoen.

Esimieheltä toivottiin lisäkoulutus mahdollisuuksien esille tuomista ja järjestämistä. Yli puolet toivoi saavansa mahdollisuuden osallistua tärkeisiin ja ennen kaikkea työtä kehittäviin koulutuksiin.

Antamalla mahd. osallistua koulutuksiin myös muihin kuin pakollisiin/ilmaisiin. Auttamalla järjestämään työvuoroja niin että opiskelu työn ohella olisi helpompaa.

Aika minimaalisen vähän siihen verrattuna mitä se voisi olla. 4 vakituksena olo vuoteni aikana olen ollut 2x koulutuksessa. Koulutuksia/luentoja olisi hyvä olla tasaisen väliajoin ja niin että niihin pääsisi kaikki vuorotellen, eikä vain harvat ja valitut. Itse koen taantuvani ja paatuvani työhön vuosi vuodelta ja mielestäni koulutuksen puute on yksi syy tähän

Positiivista oli havaita, että jokainen työntekijä oli valmis kouluttautumaan ja hankkimaan ajantasaista tietoa työhön liittyen. Kehittyvään työyhteisöön tarvitaan työntekijöitä, jotka ovat valmiita kehittämään omaa ammatillista osaamista ja tuomaan sitä työyhteisön käyttöön.

Työterveyshuollon toimivuus. Työterveyshuollon saatavuutta, riittävyttä sekä toimivuutta selvitin kyselyn avulla. Puolet vastaajista piti työterveyshuollon palveluita riittävinä ja helposti saatavina. Toinen puoli oli sitä mieltä, että työterveyshuolto ei ole säännöllistä eikä näin ollen riittävää.

Ok! Tarkistuksia kahden vuoden välein. Tarvittaessa pääsee helposti.

Saa kun tarvii eli toimii hyvin.

Työterveyshuolto on epäsäännöllistä. Huolto ja hoitosuhde aloitetaan, mutta työterveyshoitajien kovan vaihtuvuuden takia hoitosuhde katkeaa. Työterveyshoitajalle pääsee lääkärille harvoin. Työterveyshuolto on riittämätöntä

Ei säännöllisiä työterveyshuoltoja. Omatoimisesti otettava yhteys työterveyshoitajaan, joka ohjaa tarv. Eteenpäin. Säännölliset työterveystarkistukset olisi tarpeen

Vastauksien jakautuminen vaikeuttaa yhtenäisen kuvan luomista, siitä miten työterveyshuolto on todellisuudessa Aamuruskossa järjestetty. Säännölliset vuosittai-

set tarkastukset olisivat tärkeitä työn ollessa fyysisesti ja psyykkisesti raskasta. Riittävän ja säännöllisen työterveyshuollon tarkoituksena on tukea työntekijän työhyvinvointia ja parantaa työkykyä. Säännöllisten tarkastuksien järjestämisestä huolehtii esimies ja ylimääräisten käyntien osalta työntekijät vastaavat käynneistään itse.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kartoittaa asuntola Aamuruskon henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa. Esittelen johtopäätökset kyselylomakkeen rakenteen mukaisesti. Tuon esiin mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin perustana on terveys. Työntekijän terveys vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentumiseen. Maslowin tarvehierarkiassa korostetaan myös terveyttä työhyvinvoinnin rakentumisessa. Ilmarinen (1995,31) pitää terveyttä tärkeänä työntekijän työkyvyn rakentumisessa. Hyvinvoiva työntekijä pystyy suoriutumaan työstään ja jaksamaan siinä pidempää.

8.1 Työntekijät kokevat työhyvinvoinnin eri tavoin.

Mielekäs työ ja hyvä työympäristö vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin liittyy työntekijöiden mielestä työn mielekkyys, hyvä työilmapiiri, työympäristö sekä työn merkityksellisyys. Jokainen ihminen kokee työhyvinvoinnin eri tavalla. Kiviojan (2004,88-89) korostaa myös työhyvinvoinnissa työntekijän kokemuseräistä tunnetta. Tähän vaikuttavat työntekijän persoona, motivaatio, elämäntilanne ja työn mielekkyys. Tärkeintä on, että jokainen työntekijä voi hyvin työssään. Vain hyvinvoiva henkilö pystyy työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään ja tuottamaan luovia ratkaisuja.

Työhyvinvointi vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointi koostuu fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista hyvinvoinnintekijöistä. Lähtökohtana työhyvinvoinnille on terveys ja fyysinen hyvinvointi. Vastaajat kokivat, että terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja työkykyyn. Terveellistä ruokavaliota pidettiin ensiarvoisen tärkeänä. Terveellinen ruoka, liikunta ja lepo ovat perusedellytykset ihmisen hyvinvoinnille. Näitä perusedellytyksiä korostavat Rauramo (2008, 29–30) Maslowin tarvehierarkian kuvaamisessa ja Ilmarinen (1995, 31) Työkyky-talon mallissa. Terveellinen ruoka ja liikunta parantavat työntekijän toimintakykyä ja vaikuttaa näin ollen työkyvyn rakentumiseen. Myös Santalahti ym. (2008, 18) pitävät tärkeänä omasta kunnosta huolehtimisen.

Omasta kunnosta huolehtiminen vähentää työntekijän kuormittumista. Vastaajat pyrkivät säännölliseen liikkumiseen myös vapaa-ajalla. Lenkkeily ja liikkuminen vapaa-ajalla parantavat kuntoa ja näin ollen vastaajien mielestä on auttanut jakamaan työssä paremmin.

Työhyvinvointia lisäävät tekijät olivat samat yleisesti kuin omassa työssä.

Työntekijöiden työhyvinvointia lisäsi tyky- toiminta, hyvä työilmapiiri, erilaiset palkitsemiset kuten hieronnat ja virkistyspäivät. Myös Väänänen (2004, 83) mukaan työkyvyn parantavan toiminnan järjestäminen edistää työntekijän hyvinvointia. Työntekijöihin panostaminen vähentää kuitenkin sairaus poissaoloja ja sitä kautta vähentää sijaisten määrää. Hyvän työilmapiirin luomiseen tarvitaan avoin vuorovaikutus, jonka edellytyksenä on jokaisen työyhteisön jäsenen aktiivisuus ja osallistuminen. Aamuruskossa on pääosin hyvä työilmapiiri. Ristiriitaiset tilanteet välillä kuitenkin heikentävät työilmapiiriä. Kaivola (2003, 145–146) painottaa vuorovaikutuksessa viestin yksinkertaisuutta ja konkreettisuutta. Tämä helpottaa yhteisymmärryksen löytymistä.

Piirosen (2007, 12–13) mukaan työntekijöiden palkitseminen lisää työmotivaatiota. Työntekijöiden palkitseminen koettiin hyvänä motivaattorina työssä jakamiselle. Palkitsemiskäytäntöjä ovat esimerkiksi palkka, ylimääräinen vapaapäivä, virkistyspäivä, palaute ja koulutus- ja kehittymismahdollisuudet. Työntekijän motivaatiota säätelevät palaute ja palkitseminen. Useinkaan työ ei kaikille ole riittävä motivaation lähde. Ylimääräinen vapaapäivä tai pieni korotus palkkaan motivoi työntekijää työssään. Viitala (2004, 160–163) korostaa palkitsemisen tulkinnan yksiselitteisyyttä, tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Tämä vähentää palkitsemisen tulkinnanvaraisuutta. Myös positiivinen palaute lisää työntekijän motivaatiota. Hyvä työilmapiiri sekä toisten työntekijöiden tukeminen tyydyttää myös työntekijän läheisyyden tarvetta ja lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä koettiin olevan epäkäytännölliset työskentelytilat, kiire ja huono ilmapiiri. Aamuruskon työtilat koettiin epäkäytännöllisiksi. Maslowin tarvehierarkian toinen porras korostaa nimenomaan työpaikan fyysistä turvallisuutta kuten työympäristöä (Ojala & Ahonen 2003, 20–21). Työtilojen epäkäytännöllisyys vaikuttaa työntekijöiden kautta asiakkaisiin ja näin

ollen voi heikentää palvelun laatua. Epätyypillisten työasentojen käyttö altistaa työntekijän fyysisen hyvinvoinnin koetukselle. Väärin tehty nosto ahtaiden tilojen vuoksi voi aiheuttaa liikuntaelinvammoja sekä altistaa asiakkaan vaaratilanteeseen, mikäli kyseessä olisi esimerkiksi nosto pyörätuolista sänkyyn. Luopajarvi & Lehtelä (1995, 306) mukaan työympäristön suunnittelulla, apuvälineiden hankinnalla ja työmenetelmiä kehittämällä voidaan työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa keventäen työntekijän fyysistä kuormittavuutta. Yksikössä koettiin ahtaiden ja epäkäytännöllisten työtilojen heikentävän työhyvinvointia ja aiheuttaen siten stressiä. Stressaavuuden takana on myös ajoittainen kiire sekä melu. Työympäristön kehittämisessä yhteistyö työterveyshuollon, työnantajan sekä työntekijän välillä on erittäin tärkeää.

Työyhteisön ristiriidat ja töiden epätasainen jakautuminen heikentävät työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia. Martimon (2003,89) mukaan epätasa-arvoinen kohtelu, vaikuttamismahdollisuuksien vähyyys ja luottamus voivat altistaa työntekijää työuupumukselle. Eriarvoisuus työyhteisössä heikentää työhyvinvointia ja työmotivaatiota. Aamuruskossa toivottiin tehtävien jakautuvan tasaisemmin työntekijöiden välillä, jotta tasapuolinen kohtelu toteutuisi. Esimiehen tulee kiinnittää huomiota siihen, että jokainen työyhteisön jäsen kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä. Kehittämisen näkökulmasta tulee työyhteisössä korostaa yhteisvastuuta ja osaaamista Hätösen (2007, 4) mukaan.

Lisäksi vähäiset koulutusmahdollisuudet heikensivät työntekijöiden työhyvinvointia. Koulutus- ja kehittämismahdollisuuksien lisääminen lisäisi työntekijöiden motivaatiota ja parantaisi työn laatua (Piironen 2007, 12–13). Työn uudelleen organisoinnilla ja kouluttamisella voidaan vähentää työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Palkitsemisjärjestelmän olemassa ololla voitaisiin vaikuttaa työntekijöiden kokemiin työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin.

Työkavereiden tukeminen työyhteisössä koettiin tärkeäksi psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Motivointi tapahtuu lähinnä työntekijöiden kesken. Esimieheltä kaivataan enemmän motivointia työhön ja työssä jakamiseen. Motivaatio on tärkeä osa työelämää. Motivoinut työntekijä kehittää itseään ja työtään sekä sen avulla koko työyhteisöä. Työnantaja ja esimies voi motivoida työntekijöitä antamal-

la vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä antamalla kannustavaa ja positiivista palautetta. Onnistuminen työssä ja työn haastavuuden lisääminen lisäävät työmotivaatiota. Palkitsemisjärjestelmä korostuu psyykkisen hyvinvoinnin edistämisessä. Erilaisten palkitsemismuotojen avulla voidaan työntekijää motivoida monin eritavoin esimerkkinä Taulukon 1. jaottelu (Piironen 2007, 25). Jokaisen omia arvoja kunnioitetaan työyhteisössä, joka antaa mahdollisuuden olla juuri sellainen kuin oikeasti on.

Hyvä yhteishenki ja toisten tukeminen koettiin sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeäksi. Työntekijät keskustelevat myös henkilökohtaisista asioista, joka tuo työntekijöitä lähemmäs toisiaan. Vuorovaikutuksen kautta työntekijät antavat ja saavat henkistä ja emotionaalista tukea (Paasivaara 2009, 25–26). On tärkeää, että halutessasi voit kertoa henkilökohtaisista huolistasi myös työpaikalla ja jakaa tunteitasi työkavereiden kanssa. Monin tavoin kuormittava työ ja työn ulkopuolella arjessa esiintyvät haasteet ottavat jokaisen työntekijän voimille, joten keskustelu työkavereiden kanssa kasaantuvista ongelmista voi auttaa työssä. Joustavuus työyhteisössä oli hyvä. Työvuorojen vaihtaminen tarvittaessa onnistui hyvin. Myös Maslow korostaa toisessa ja kolmannessa portaassa työpäi-
kan henkistä turvallisuutta eli luottamusta ja työyhteisön yhteisöllisyyttä ja työkavereita sosiaalisen hyvinvoinnin rakentumisessa (Ojala & Ahonen 2003, 20–22).

Vuorotyön ja työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on haasteellista. Vuorotyö vaikutti työntekijöiden työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Yhteisen ajan löytäminen oli vastaajien mielestä vaikeaa kolmivuorotyön vuoksi. Yksin asuvilla viikonlopputyöt haittasivat sosiaalista elämää, koska vapaita viikonloppuja oli vähän. Työntekijät eivät kuitenkaan kokeneet vuorotyön aiheuttaman univalverytmin häiriintymistä työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Työntekijöiden terveelliset elintavat auttavat heitä selviämään vuorotyön aiheuttamasta kuormituksesta. Härmän (2003, 106–110) mukaan ennen kaikkea säännöllisen ruokavalion ylläpitäminen on vuorotyössä vaikeaa. Työterveyshuollossa tulee korostaa terveellisiä elämäntapoja entistä enemmän, jotta työntekijällä olisi vahva pohja työhyvinvoinnin rakentamiselle.

Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista voitaisiin vastaajien mielestä kehittää ja tukea. Perheystävällisessä työpaikassa ollaan avoimia kokeilemaan erilaisia ratkaisuja perheystävällisyyden kehittämiseksi. Perheystävällinen työpaikka tukee työntekijää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että työpaikkaa voitaisiin kehittää perheystävällisempään suuntaan, esimerkiksi, työvuorolistoihin vaikuttamismahdollisuudella ja työajan lyhentämismahdollisuudella. Piensohon (2006, 19–22) mukaan perheystävällisessä työyhteisössä korostuu arvot, tasa-arvo miesten ja naisten välillä, avoimuus uusille kokeiluille sekä johdon ja esimiehen antama tuki vanhemmuudelle ja perheelle. Työ määrittelee pitkälti ihmisen elämää, sen vuoksi on tärkeää panostaa työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Hakolan ym. (2007, 122) mukaan työaikoihin vaikuttaminen olisi tärkeää lapsiperheille, jotta perhe-elämän yhteensovittaminen helpottuisi. Lisäksi hyvissä ajoin esille tulevat työvuorolistat helpottavat työntekijöiden mielestä työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Hyvinvoiva työntekijä, jonka perheasiat ja muut henkilökohtaiset asiat ovat tasapainossa, jaksaa työssään ja työyhteisössään paremmin (Piensoho 2006, 17–19).

8.2 Työyhteisö vaikuttaa työhyvinvointiin.

Työyhteisön hyvinvointi näkyy myös työntekijän hyvinvointina. Aamuruskossa työyhteisön merkitys työntekijän hyvinvoinnille koettiin olevan suuri. Työkaveiden arvostaminen, tukeminen ja kuunteleminen ovat Aamuruskon työntekijöiden mielestä tärkeää. Avoin vuorovaikutus toimii työyhteisön sekä työhyvinvoinnin perustana ja parantaa asiakastyytyväisyyttä (Furman, Ahonen & Hirvihuhta 2004,6). Ihmisten keskinäiset suhteet ja vuorovaikutus liittyy keskeisesti koko työyhteisön hyvinvointiin. Avoin ja kannustava työyhteisö mahdollistaa omien kykyjen käytön sekä tukee myönteistä suhtautumista työhön (Työssä jaksamisen ohjelma 2003,30).

Työntekijöiden erilaisuus pyrittiin Aamuruskossa hyväksymään. Työntekijöiden erilaisuus on välillä tuonut kuitenkin työyhteisöön ongelmia. Työyhteisöissä erilaisuus tulisi ottaa huomioon rikkautena. Jokaisen mielipide on tasavertainen ja arvokas. Kaivola (2003, 166) korostaa, ettei ole tärkeää aina löytää oikeaa tai vää-

rää vastausta tai tapaa toimia. Tärkeämpää olisi työntekijöiden näkemysten yhdistäminen. Jokaisen panos työyhteisössä on ehjän kokonaisuuden rakentamisessa erittäin merkittävää. Erilaisuuden tunnistaminen ja arvostaminen on myös johtajan tärkeimpiä tehtäviä (Kaivola 2003, 28–30).

Miten ristiriitatilanteista selvittää? Ristiriitatilanteet kuuluvat osaksi työelämäämme. Konfliktitilanteita syntyy välillä väistämättä, eikä se haittaa. Tärkeintä on aikainen ja asianmukainen puuttuminen tällaisiin tilanteisiin. Kaikki ristiriitatilanteet tulisi selvittää koko työyhteisön kanssa, mikäli asia vaikuttaa jokaiseen työntekijään. Esimiestyö korostuu ristiriitatilanteiden selvittämisessä. Hyvät esimiestaidot omaava esimies pystyy selvittämään työyhteisön ristiriitatilanteet avoimella, rehellisellä ja dialogisella vuorovaikutuksella.

Aamuruskossa palautteen saaminen ja antaminen koettiin vähäiseksi. Palautetta ei Asuntolassa juurikaan saatu. Palautteen antaminen tuntuu vaativan myös harjoittelua työyhteisössä. Pieni kiitos tai positiivinen asia työpäivästä ei maksa mitään, mutta palkitsee sitäkin enemmän. Palautteen antaminen ja saaminen eivät suinkaan ole vain Aamuruskon ongelma. Suomalaisiin perinteisiin Kaivolan (2003, 147) mukaan kuuluu enemmän kielteisen palautteen antaminen. Palautteen saamisen ja antamisen osalta on kehitettävää jokaisella työntekijällä. Rakentava ja kannustava palaute lisää työmotivaatiota ja helpottaa työntekijää jäsentämään omaa työtään (Vartia 1994, 196–198). Tässä nousee esiin myös aiemmin esiin tullut erilaisuuden hyväksyminen.

8.3 Työnantajan keinot vaikuttaa työhyvinvointiin.

Esimies-alaissuhde on tärkeää työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Lisäksi se vaikuttaa koko työyhteisön hyvinvointiin. Esimies-alaissuhde ei vastaajien vastausten perusteella ole riittävän hyvä. Esimies-alaisuuden parantamisessa vaaditaan molemmilta osapuolilta aktiivisempaa, avoimempaa vuorovaikutusta, jotta tilanne kehittyisi. Moilanen & Varis (2001, 24–27) pitävät hyviä vuorovaikutus ja viestintä taitoja esimiehen valttikortteina johtamisessa. Hyvässä esimies-alaisuudessa alainen sekä esimies pohtivat omaa toimintaa ja sen vaikutuksia

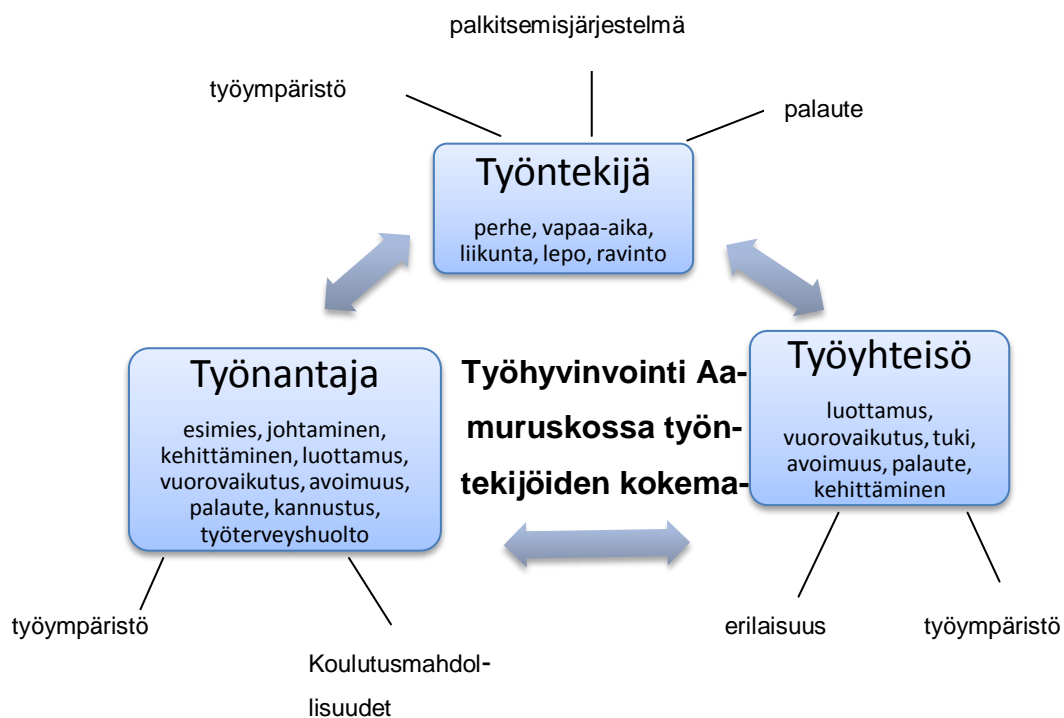
heidän keskinäiseen suhteeseen. On tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen reflektoi omaa toimintaa ja suhtautumista asioihin. Hyvin toimiva ja avoin vuorovaikutus kasvattaa luottamusta sekä lisää tasa-arvoista kohtelua. Luottamus on Lauttion ja Koskensalmen (2002, 213–214) mukaan esimies-alaisuuden peruselementti, joka syntyy vuorovaikutussuhteessa toiseen ihmiseen. Työntekijä voi alastaidoillaan olla mukana rakentamassa luottamuksellista suhdetta.

Työnohjaus tuttu, mutta samalla vieras käsite. Työnohjauksen avulla työntekijöiden mielipiteet pääsisivät esille. Työnohjaus oli työyhteisössä kuitenkin aika vieras käsite. Kehityskeskustelut koettiin paremmaksi vaihtoehdoksi työn kehittämisen kannalta. Työntekijöille kehityskeskustelut ovat tuttuja, joten se saattoi vaikuttaa myös suhtautumiseen työnohjaukseen. Käsitteen avaaminen saattaisi vaikuttaa suhtautumiseen työnohjaukseen. Borgman (2001, 19–20) korostaa työnohjausta kehittämisen työvälineenä, jossa kokemuksellinen oppiminen painottuu. Työnohjauksen avulla kehitty työntekijöiden reflektointitaidot. Reflektointitaidot ovat kiinteä osa kehittämistä. Ilman reflektointia ei ole kehittämistä. Tavoitteena työnohjauksella on työntekijän ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisääminen (Paunonen-Ilmonen 2001, 24, 33).

Ammatillisuuden kehittäminen työntekijän ja työnantajan velvollisuutena. Asuntola Aamuruskon henkilökunta kehittää omaa ammatillisuutta pääasiassa itseopiskelun avulla. Työntekijät kaipasivat enemmän mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin ja eri kursseille. Tärkeänä pidettiin kaikkien mahdollisuuksia osallistua halunsa mukaan koulutuksiin. Aamuruskon työntekijät uskovat, että motivaatio työhön ja sen kehittämiseen kasvaisi kouluttautumisen tai kurssitusten avulla. Otalan ja Ahosen (2003, 117–119) mukaan työntekijällä tulee olla mahdollisuus tarvittavaan koulutukseen, josta hyötyy koko työyhteisö. Osaamisen kehittämiseen on esimiehen ja työntekijän sitouduttava, jotta haluttu tulos voidaan saavuttaa. Kehittämistä tukeva esimies näkee koulutuksen ja osaamisen kehittämisen tärkeiden. Juutin ja Vuorelan (2003, 57–56) mukaan työntekijöiden osaaminen on keskeinen voimavara osaamisen yhteiskunnassa.

Työterveyshuolto jakaa mielipiteitä. Kyselyssä selvitin myös työterveyshuollon toimivuutta sekä saatavuutta. Tämän kysymyksen vastaukset olivat hyvin erilaiset, joten jokainen koki sen eritavalla. Suurin osa vastaajista piti työterveyshuoltoa kuitenkin riittävänä. Työterveyshoitajan vaihtuvuus on vaikeuttanut luottamuksellisen hoitosuhteen rakentumista. Työterveyshuollon tulee auttaa Loikkasen ja Merisalonen (2003, 212–213) mukaan työnantajaa kehittämään työoloja henkilöstön terveyttä ja toimintakykyä ylläpitäväksi ja edistäväksi. Näkisin tärkeänä keskustella työterveyshuollon, henkilökunnan sekä esimiehen kanssa tilanteesta, jotta työterveyshuoltoon pääsy olisi mahdollisimman vaivatonta ja selvää. Työterveyshuollon tehtävänä on tukea työntekijän hyvinvointia ja näin ollen vaikuttaa työntekijän työssä jaksamiseen ja jatkamiseen (Martimo 2003, 90). Työterveyshuolto on kokonaisvaltainen ja jatkuva kehitysprosessi, jonka avulla ehkäistään terveysvaaroja ja parannetaan työoloja. Yhteistyön toimivuus työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välillä on ensiarvoisen tärkeää työntekijän työhyvinvoinnin parantamiseksi.

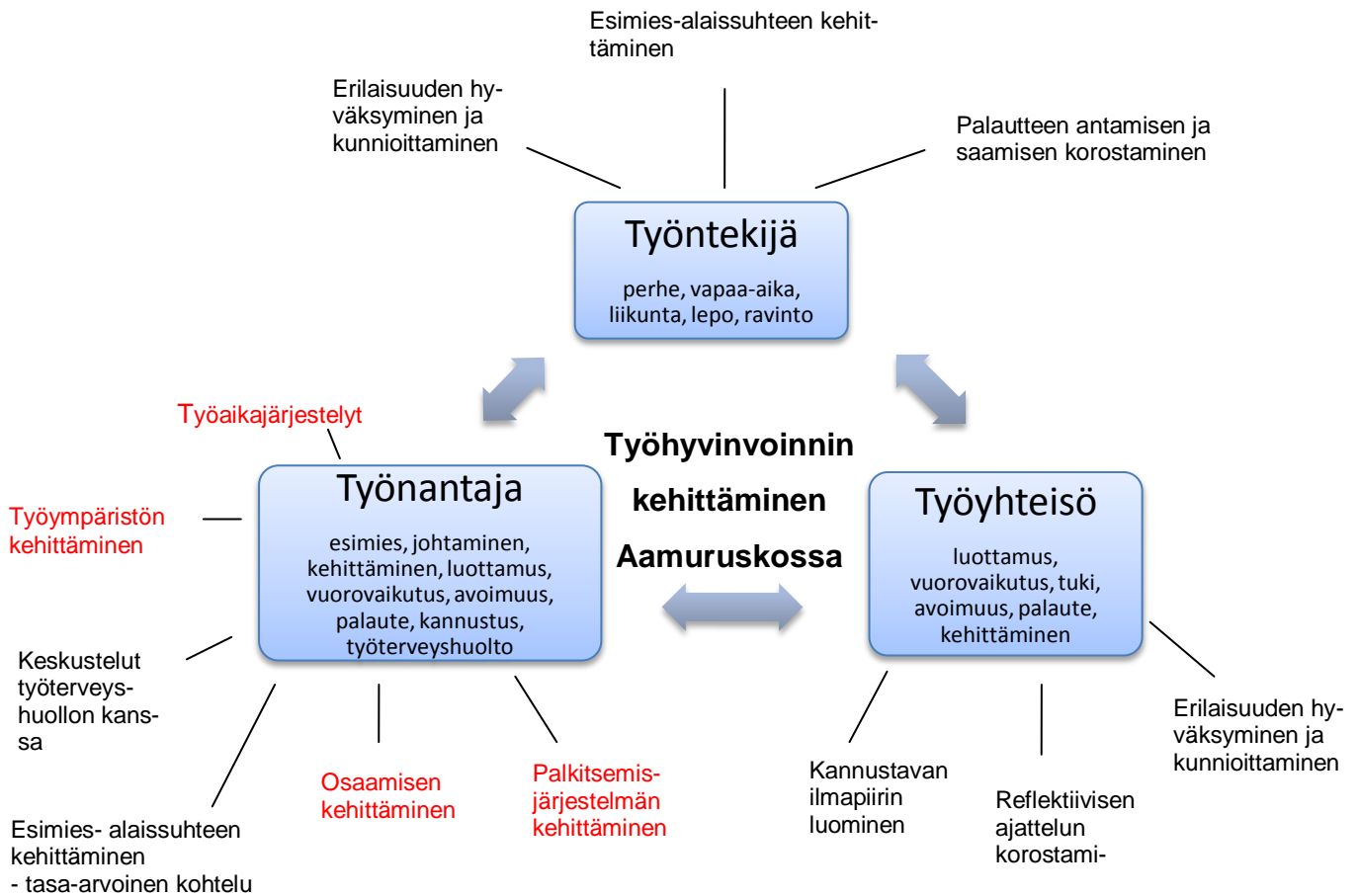
Yhteenveto kuvioiden avulla auttaa hahmottamaan työnjohtopäätöksiä. Kuvain aiemmin opinnäytetyössäni työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuvion 2 avulla. Kuviossa 4. esitän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, mutta myös tutkimuksesta esiin tulleet muut tekijät.



Kuvio 4. Työhyvinvointi Aamuruskon työntekijöiden kokemana.

Tutkimuksessa korostui työympäristön, palkitsemisjärjestelmän, palautteen, työntekijöiden erilaisuuden sekä koulutusmahdollisuuksien vaikutus työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Työympäristö vaikuttaa työntekijän fyysiseen hyvinvointiin ja työkykyyn merkittävästi. Hyvä työympäristö tukee työkyvyn ylläpitämistä ja kehittämistä. Palkitsemisjärjestelmä, johon sisältyvät myös palaute ja koulutusmahdollisuudet edistävät työntekijän sosiaalista ja psyykkistä hyvinvointia. Esimiesalaissuhde vaikuttaa edellä mainittuihin työhyvinvoinnin tekijöihin. Esimiesalaisuuden kehittäminen vaikuttaa myös kuviossa esiintyviin työhyvinvoinnin tekijöihin parantaen työntekijän kokemaa työhyvinvointia. Tulevaisuudessa meidän tulee panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin, jotta työntekijät jatkaisivat ja jaksaisivat työelämässä mahdollisimman pitkään. Työhyvinvointiin panostaminen alentaa kunnan kustannuksia ja sitä kautta vaikuttaa myös yhteiskunnan talouteen. Myös Maslowin tarvehierarkiassa korostuu fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin toteutumisessa.

Edellä esitetyn kuvion tarkoituksena on kuvata työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia nyt. Kuvion sisällä on säilynyt samat teemat, jotka tulivat esiin jo teoriassa esitetyssä kuviossa 2. Nämä teemat tulivat esiin myös tuloksista, joten kuvion ulkopuolelle toin esiin uudet tuloksista nousseet teemat. Tarkoituksena on kuvata myös kehittämistarpeita. Seuraava kuvio kuvaa eri kehittämiskohtia, joiden avulla työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia voidaan parantaa. Työntekijöiden hyvinvoinnin kautta voi paremmin myös koko työyhteisö, asiakkaat sekä koko organisaatio.



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin kehittämiskohteet Aamuruskossa.

Kehittämistarpeita löytyy työntekijän, työyhteisön ja työnantajan taholta. Taloudellisia resursseja vaativat kehittämiskohteet (punaisella kirjoitetut) ovat työympäristö, osaamisen kehittäminen ja palkitsemisjärjestelmä. Työaikajärjestelyt voivat tuoda mukanaan lisäkustannuksia, joten sen olen merkinnyt myös punaisella. On kuitenkin hyvä pohtia, mihin kaikkeen työympäristöön ja palkitsemisjärjestelmään panostaminen vaikuttaa. Se vaikuttaa merkittävästi työntekijän työhyvinvointiin ja voi vähentää työntekijöiden sairauslomia. Aina ei ole syytä tarkastella kehittämistä vain taloudellisesta näkökulmasta, vaan katsoa tilannetta laajemmin huomioiden kehittämisen kokonaisvaltaisen vaikutuksen. Muut kehittämiskohteet eivät vaadi taloudellisia resursseja. Nämä kehittämiskohteet on kuviossa merkitty mustalla. Mustal-

la merkityt kehittämiskohteet ovat kiinni työyhteisössä toimivista työntekijöistä, mutta myös työnantajasta. Jokaisen työntekijän on panostettava omaan työhyvinvointiin, mutta huomioida oman toiminnan vaikutuksen työkavereiden kokemaan työhyvinvointiin ja sitä kautta koko työyhteisön työhyvinvointiin. Yhteistyön merkitystä työntekijän, työnantajan/esimiehen ja työyhteisön välillä ei saa unohtaa kehittämisestä puhuttaessa. Työterveyshuollon kanssa tulee käydä myös keskusteluja tilanteesta ja sen kehittämisestä, jotta jokainen työntekijä voi halutessaan ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon.

9 POHDINTA

Asuntola Aamurusko oli mielenkiintoinen tutkimuskohde, vaikka tiesin sen tuovan haasteita opinnäytetyönprosessiin. Haasteen tutkimukseen toi se, että olin itse työskennellyt kyseisessä yksikössä. Haasteena oli omien ennako-oletusten vaikuttavuus opinnäytetyönprosessiin ja ennen kaikkea johtopäätöksiin. Entisenä työntekijänä moniin asioihin sekä henkilöihin oli tullut tietty mielikuva. Tämän vuoksi opinnäytetyönprosessin ajan katsoin työyhteisöä ulkopuolelta. Minun rooli oli tutkia yksikköä tarkemmin yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmasta asettumatta työntekijän asemaan. Tulevana sosionomina (AMK) minun tulee tarkastella asioiden vaikuttavuutta laaja-alaisesti ja opittava mukautumaan uusiin rooleihin. Uuteen rooliin asettuminen oli haastavaa, mutta avartavaa.

Opinnäytetyönprosessi lähti käyntiin 1.2.2010 järjestetystä orientoinnista. Alustavan suunnitelman pohjalta lähdin opinnäytetyötä tekemään huhtikuussa 2010. Teoriaan tutustumisen myötä alustava suunnitelmani tarkentui. Teoriaosuuden kirjoittaminen oli koko prosessin helpoin vaihe. Kyselylomakkeen luominen, johtopäätöstenkirjoittaminen ja ehjän kokonaisuuden aikaan saaminen oli vaikeaa. Kyselylomakkeen laadinnassa opettajan antamat ohjeet ja neuvot olivat tärkeitä. Kyselylomakkeen teemoittelu oli analyysivaihetta ajatellen erittäin tärkeää. Analyysivaiheessa oli helpompi peilata tuloksia teoriaan. Analyysivaiheessa tuloksista esiin nousi uusi teema, joka oli palkitsemisjärjestelmä. Lisäsin teoriaan vielä analyysivaiheessa palkitsemisjärjestelmästä, jotta johtopäätöksissä teoriaan peilaaminen oli mahdollista. Palkitsemisjärjestelmän syvällisempi tutkiminen olisi tuonut syvyyttä tutkimukseen. Palkitsemisjärjestelmän sisältö tulee työssä esiin, mutta hajanaisesti. Palkitsemisjärjestelmän syvälinen tutkiminen olisi tiivistänyt teoriaosuutta.

Opettajan merkitystä johtopäätösten ja kokonaisuuden rakentumisessa ei voi liikaa korostaa. Oma osaaminen joutui todella koetukselle. Samaan aikaan piti kuitenkin

hoitaa perhe ja työ. Tämä prosessin vaihe antoi minulle myös kuvaa siitä, kuinka haasteellista työn, perheen ja muun ajan yhteensovittaminen on. Aikataulutus onnistui marraskuuhun saakka. Tulososuuden ja johtopäätösten kirjoittamisen vaikeus pakotti minut hellittämään aikatauluani ja hengähtämään. Nyt myöhemmin voin kiittää vain opettajaa.

Opinnäytetyöni avulla sain paljon tietoa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Nyt osaan kiinnittää huomiota asioihin työyhteisössä, jotka todella vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Käytännön läheisyys tutkimuksessa oli tärkeää, jotta tulevaisuudessa omassa työssään osaa tutkimuksessa tullessiin asioihin kiinnittää huomiota. Työntekijänä sitä ei useinkaan mieti omaa toimintaa, vaan pyrkii löytämään syyt ongelmiin muualta kuin itsestään. Opinnäytetyö voi herättää lukijan pohtimaan omaa rooliaan omassa työssään. Opinnäytetyön prosessin aika pysähdyin usein miettimään, miten minä työntekijänä voisin vaikuttaa omaan sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. Sosionomi (AMK) koulutus korostaa-kin reflektointitaitoja hyvän ammattitaidon perustana. (Borgman ym. 2001, 19.) Oma ammatillisuus on koulutuksen aikana ainakin tässä suhteessa kasvanut.

Yhteistyöllä ja erilaisuutta kunnioittavalla asenteella saadaan aikaan toimiva ja viihtyisä sekä työntekijän hyvinvointia tukeva työyhteisö. Hyvät yhteistyötaidot eri toimijoiden kanssa kuuluu Sosionomin (AMK) osaamiseen. (Borgman 2001, 18.) Dialoginen vuorovaikutus on tulevalle sosiaalialan ammattilaiselle tärkeää. Avoin mieli uusille näkemyksille ja ehdotuksille on tärkeää sosiaalialan ammattilaiselle nyky-yhteiskunnassa. Sosionomi (AMK) omaa tutkivan kehittämisoitteiden ymmärtäen kehittämiseen vaikuttavien tekijöiden vaikutuksia kehittämistyöhön. (Borgman ym. 2001.) Työskentelemme tulevaisuudessa millä sektorilla tahansa, haluaisin korostaa ihmisten erilaisuuden kunnioittamista, dialogista vuorovaikutusta sekä yhteistyön korostamista. ”Yksin soutaminen vastavirtaan on paljon vaikeampaa, kuin tehdä se toisen ihmisen kanssa yhdessä”.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava, mutta palkitseva prosessi. Aikaa tutkimuksen tekemiseen käytin paljon. Vapaa-aikaa ei koulun, työn ja opinnäytetyön tekemisen jälkeen ole ollut, mutta tämä on ollut sen arvoista. Perheen vaikutus tutkimusprosessissa oli suuri. Perheelle annettu vähäinenkin aika auttoi jaksamaan

prosessin loppuun saakka. Opettajalta sai aina tarvittaessa tukea, apua ja ohjausta. Opettajan merkitys tutkimusprosessissa oli suuri. Opettajan ammattitaito ja kokemus auttavat työn rakentumisessa. Lisäksi suurena tukena olivat luokkakaverit. Keskustelua aiheesta käytiin avoimesti ja näkemyksiä sekä mielipiteitä jaettu. Se auttoi jatkamaan eteenpäin, kun itseltä usko työn valmistumisesta on alkanut hiipua. Opinnäytetyön prosessi on nyt loppu ja voin todeta sen sujuneen hyvin. Opinnäytetyö opetti minulle ennen kaikkea pitkäjännitteisyyttä, suunnitelmallisuutta sekä oman ajan tarkkaa hallintaa.

LÄHTEET

- Antti-Poika, M. 2003. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Teoksessa: Antti-Poika, M, Martimo, K. & Husman, K. (Toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 226–235.
- Armand, E. 2004. Onnen oivalluksia. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Borgman, M., Dal Maso, R., Hakonen, S., Honkakoski, A. & Lyhty, T. 2001. Sosionomin (AMK) ydinosaaminen. Sosiaalialan ammatti-korkeakoulutuksen verkoston raportti. Rovaniemi: Pohjolan painotuote.
- Erkkilä, S. 2007. Työhyvinvointi lähihoitajan työssä. ”hyvät työkaverit - mukava esimies – antoisatyö – kiitolliset potilaat”. [Verkkajulkaisu]Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Työhyvinvoinnin erikoisopinnot. Kehittämistehtävä. [Viitattu 16.3.2009]. Saatavana: http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/selvitykset/Työhyvinvointi_lähihoitajan_tyossa.pdf
- Esimiestyö. 18.8.2005. [Verkkosivu]. Helsinki: Valtionkonttori. [Viitattu 26.9.2009]. Saatavana: <http://www.valtiokonttori.fi/public/default.aspx?nodeid=16581>
- Forma, P. 2004. Perhe, työ ja työssä jaksaminen. Teoksessa: Forma, P & Väänänen, J. Työssä jatkamisen ja työssä jaksamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 115-140.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hakola, T., Hublin, C., Härmä, M., Kandolin, I., Laitinen, J. & Sallinen, M. 2007. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hulkko, K., Sweins, C. & Hakonen, A. 2006. Opas palkitsemiseen. Palkitsemisesta vetoa vanhustyöhön. Saarijärvi: Gummerus Oy.
- Husman, K. 2003. Työterveyshuolto prosessina. Teoksessa: Antti-Poika, M., Martimo, K. & Husman, K. (Toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 199-211.
- Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. 2008. Hyvinvointia vuorotyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Härmä, M. 2003. Työajat terveys. Teoksessa: Antti-Poika, M., Martimo, K. & Husman, K. (Toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 104-111.

- Hätönen, H. 2000. Osaava henkilöstö- nyt ja tulevaisuudessa. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus Oy.
- Hätönen, H. 2007. Oppiva organisaatio. [Verkkójulkaisu]. Luentomateriaali 8.10.2007. [Viitattu 1.11.2009]. Saatavana: http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/09B05A90-DA27-4CE5-A074-BAE48DEFEE73/0/Hatonen2_08102007.pdf.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä editävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa: E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutus Oy Ilmarinen, 31-46.
- Juutti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. Helsinki: WSOY.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Kaivola T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kalimo, R. 1994. Terveysten edistäminen työpaikalla. K. Lindström (toim.) Terve työyhteisö- kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos. 86-100.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M. & Virtanen, M. 2002. Rakenteelliset muutokset ja tehostaminen. Teoksessa: Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (Toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 37-43.
- Kivimäki, R. & Otankorpi-Lehtoranta, K. 2003. Pomot ja perheet. Työelämän ja perheiden hyvinvointi. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kivioja, K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa: P. Forma & J. Väänänen (Toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 87-106.
- Klander, T., Risku-Hannola, K. & Viiala, P. 2009. Työnohjaus-opas. Työvälineitä osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Vantaan kaupunki: Henkilöstökeskus.
- Koskenvuo, M. & Mattila, K. 2003. Terveysten edistämisen ja sairauksien ehkäisyn periaatteet. [verkkójulkaisu]. [viitattu 1.11.2009]. Kustannus Oy Duodecim. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00001&p_haku=Terveysten%20edistämisen%20ja%20sairauksien%20ehkäisyn%20periaatteet#s2

- Koskien, S. 2009. Suomalaisten terveys ja haasteita sen parantamiseksi. [Verkkoartikkeli]. [Viitattu 18.12.2009]. Kustannus Oy Duodecim. Saatavana: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=seh00159
- Kousa, I. & Skruf, E. 2009. "Puhalletaan yhteiseen hiileen" Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi vanhainkotiosastolla. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200905072525>
- L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.
- L19.1.1973/36. Päivähoitolaki.
- L 9.8.1996/605. Työaikalaki.
- Laine, N. 2009. Luottamus työpaikan polttoainetta. [Verkkoartikkeli]. Kuntatyö kunnossa -uutiskirje (2). [Viitattu 1.11.2009]. Saatavana: http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id4247/Uk2_09_Laine.pdf
- Lauttio, L-M. & Koskensalmi, S. 2002. Organisaatioiden yhteistyövaatimukset ja verkostojen rakentaminen. Teoksessa: K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos. 210-219.
- Lindström, K. 2003. Työyhteisön kehittämistoiminnan arviointi. Teoksessa: K.Lindström (toim.) Terve työyhteisö- kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos, 229-242.
- Lindström, K., Elo, A-L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindholm, H., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2003. Työnkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Linkola, P. 2007. Elinikäinen palkitseminen. Näkökulmia inhimillisen pääoman strategiaan. Helsinki:Työministeriö. Työvoimapolitiittinen tutkimus 330.
- Lipponen, M. 2006. Työasenteet ja työmotivaatio. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 10.10.2009]. Saatavana: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/lka+ja+tyo/Yksilo/Tyoasenteet+ja+tyo+motivaatio/>
- Lehto, K. 2009. Työhyvinvointi ja sen kehittäminen: case: Putkiurakointi Jarmo Simpanen Oy. [Verkojulkaisu]. Lahden ammattikorkeakoulu. [Viitattu 5.5.2009]. Saatavana: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21113/Lehto_Kiira.pdf?sequence=1
- Loikkanen, P. & Merisalo, T. 2003. Työpaikkaselvitykset. Teoksessa: Antti-Poika, M, Martimo, K. & Husman, K. (Toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 212-225.

- Luopajarvi, T. & Lehtelä, J. 1995. Työtilojen suunnittelukäytännön kehittäminen. Teoksessa: E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos & Eläkevakuutus Oy Ilmarinen, 306-316.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksia, Jyväskylän yliopisto 226.
- Martimo, K-P. 2003. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa: Antti-Poika, M, Martimo, K. & Husman, K. (Toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 83-91.
- Moilanen, L. & Varis, L. 2001. Omat tavoitteet työvireen tukena. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus- Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Otala, L-M. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi
- Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki: WSOY.
- Piensoho, T. 2006. Perheestä voimaa työhön- työstä voimaa kotiin. Työssäkäyvien kokemuksia työn ja perheen tasapainosta. Helsinki: Oppimisverkostot työn ja perheen tasapainon rakentajina- hankkeen julkaisuja 1/2006.
- Piironen, M. 2007. Terveystuollon työntekijöiden ja johtajien näkemyksiä palkitsemisjärjestelmästä ja sen oikeudenmukaisuudesta. [Verkkojulkaisu]. Kuopio. Kuopin yliopisto. Terveystuollon ja -talouden laitos. Pro gradu- tutkielma. [4.4.2010]. Saatavana: www.kampus.uku.fi/gradut/2007/3649.pdf
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta 2008. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Räsänen, M. 2006. Työnohjaus ja työhyvinvointi. Teoksessa: P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY, 163-171.
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. "Ei päiväystä". Alaistaidot, esimiestyö ja työn hallinta työhyvinvoinnin rakentajina. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Schrey, K., Lindström, K. & Bergström, M. 1998. Miten jaksetaan työpaikoilla ja työterveyshuolloissa? [Verkkoartikkeli]. Työterveiset (1). [Viitattu 1.11.2009]. Saatavana: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1998-01/07.htm>

- Salmi, M. 2003. Työn ja perheen yhteensovittamisen kentät. Teoksessa: Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (Toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes. 1-9
- Santalahti, M., Mäkeläinen, J., Hämäläinen, J. & Penttinen, A. 2008. Työsuojelu kiteytetysti. Kiinteistöala. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 30.9.2009]. Saatavana: http://www.tyoturva.fi/files/805/Tyosuojelu_kiteytetysti_Kiinteistopalveluala.pdf
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Silvennoinen, M. & Kauppinen, P. 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Helsinki: Tammi.
- Tamminen-Peter, L. 1997. Ergonomiasta kevennystä hoitotyöhön. [Verkkoartikkeli]. Työterveiset (2). [Viitattu 4.4.2010]. Saatavana: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/1997-02/12.htm>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Työkyky. 8.11.2007. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 4.10.2009]. Saatavana: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>
- Työssä jaksamisen ohjelma. 2003. Hyvä henkilöstöjohtaminen kuntasi menestystekijä. Helsinki: Työministeriö.
- Vaahtera, J, Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointia kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Valkeinen, T. 6.3.2007. Esimiestyö. [Verkkosivu]. Helsinki: Kuntatiedon keskus. [Viitattu 27.9.2009]. Saatavana: http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;29;348;84961;85381
- Vartia, M 1994. Työpaikan ihmissuhteet ja konfliktitilanteiden käsittely. Teoksessa: K.Lindström (toim.) Terve työyhteisö- kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos, 196-210.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.
- Vuorento, R. 2004. Kuntien lähiajan toimintaympäristöt. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen, J. (Toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 23-34.
- Väänänen, J. 2004. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien vaikutukset työhön ja työkykyyn. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen, J. (Toim.) Työssä jatkaminen ja

työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 65-86.

LIITTEET

LIITE 1: Saatekirje Aamuruskon henkilökunnalle

HYVÄ ASUNTOLA AAMURUSKON TYÖNTEKIJÄ!

Olen Hanne Ukskoski ja opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa. Valmistun sosionomiksi toukokuussa 2010.

Työntekijöiden työhyvinvointiin on alettu nykyään kiinnittää entistä enemmän huomiota. Työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi on niin työntekijän, työyhteisön kuin organisaation kannalta merkittävä asia. Hyvinvoiva työntekijä, työyhteisö sekä organisaatio luovat vahvan pohjan tuottavuudelle sekä tehokkuudelle.

Opinnäytetyöni on Asuntola Aamuruskon työntekijöiden työhyvinvointi kartoitus. Tarkoituksena on kartoittaa, miten työhyvinvointiin vaikuttavat eri tekijät näkyvät Asuntola Aamuruskossa? Työhyvinvointia tarkastelen psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kautta.

Ohjaavana opettajana minulla toimii Mirva Siltakorpi Seinäjoen ammattikorkeakoulusta.

Tutustu ensin rauhassa lomakkeeseen ja sen sisältöön. Lomakkeen voit täyttää koneella tai tulostaa sen. Palauta lomake sille varattuun palautuslaatikkoon. Kyselylomake täytetään nimettömänä ja palautetut kyselylomakkeet käsittelen luottamuksellisesti eikä vastaajien henkilöllisyys ole tunnistettavissa. Jos jotain kysyttävää niin soita rohkeasti numerooni 040 7455759 tai laita sähköpostia hanne.ukskoski@seamk.fi.

Pyydän ystävällisesti teitä palauttamaan kyselyn **31.7.2009** mennessä.

Kiitoksia vastauksistanne etukäteen!

LIITE 2: Työhyvinvointi kysely asuntola Aamuruskon henkilökunnalle

TAUSTA TIEDOT

1. Ikä (Rastita oikea vaihtoehto, tieto ei pakollinen)

20 - 29- vuotta

30 - 39- vuotta

40 - 49- vuotta

50 - 59 - vuotta

60 - 69- vuotta

2. Kauanko olet työskennellyt Asuntola Aamuruskossa? (Rastita oikea vaihtoehto, tieto ei pakollinen)

alle 2v.

2-5v.

5-10v.

yli 10v.

TYÖHYVINVOINTI

3. Mitä Sinun mielestäsi on työhyvinvointi? Kuvaile ainakin **viidellä** lauseella.

4. Mitkä tekijät yleensä lisäävät mielestäsi työhyvinvointia?

4.1 Millaisia työhyvinvointia lisääviä tekijöitä työpaikallanne on esiintynyt tai esiintyy?

5. Mitkä tekijät heikentävät yleensä mielestäsi työhyvinvointia?

5.1 Millaisia työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä työpaikallanne esiintyy tai on esiintynyt?

TERVEYS JA FYYSINEN HYVINVOINTI

6. Millä tavoin huolehdit omasta fyysisestä kunnosta ja terveydestä?

7. Miten tärkeänä näet hyvän fyysisen kunnon ja terveyden työssäsi? Perustele?

- erittäin tärkeä
- melko tärkeä
- ei tärkeä / ei vähäpätöinen
- melko vähäpätöinen
- erittäin vähäpätöinen

8. Kerro millä tavalla työpaikallasi huomioidaan työntekijän fyysinen hyvinvointi? (ergonomia, työnkuormittavuus, työtilat, työolot)

PSYYKKINEN JA SOSIAALINEN HYVINVOINTI

9. Kerro millä tavalla työpaikallasi huomioidaan työntekijän psyykinen hyvinvointi? (motivointi, positiivinen asenne, yksilön omat arvot ja eettiset periaatteet)

10. Kerro millä tavalla työpaikallasi huomioidaan työntekijän sosiaalinen hyvinvointi? (sosiaaliset suhteet, vastuun jakaminen, joustavuus, toisten tukeminen ja auttaminen)

TYÖN, PERHEEN JA VAPAA-AJAN YHTEENSOVITTAMINEN

11. Miten työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu Sinulta? (työaika, ajankäyttö, harrastukset, lapsen sairastaminen, perhe-elämä, sosiaaliset suhteet)

12. Miten työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista voitaisi kehittää yleensä?

13. Miten työpaikkasi tukee työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamista?

14. Miten vuorotyösi vaikuttaa työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen?

TYÖYHTEISÖ

15. Miten paljon seuraavia asioita mielestäsi esiintyy omassa työyhteisössäsi?

	paljon	melko paljon	ei paljon /eikä vähän	melko vähän	vähän	ei lainkaan
1. Palautteen saaminen						
2. Palautteen antaminen						
3. Työtovereiden tukeminen						
4. Työtovereiden arvostaminen						
5. Työtovereiden kannustaminen						
6. Tasa-arvoinen kohtelu						
7. Toisten kuunteleminen						

16. Miten itse pyrit vaikuttamaan työyhteisön hyvinvointiin?

17. Miten ihmisten erilaisuus ja erilaiset näkemykset tulevat esiin työpaikallanne? (suhtautuminen erilaisuuteen, toisten mielipiteiden kunnioitus)

18. Miten pystyt vaikuttamaan työhösi? (työn sisältö, tahti, suunnittelu, määrä)

19. Miten itse annat palautetta työtovereillesi ja esimiehellesi? (Millaista? Miksi?)

20. Miten työpaikallanne ratkaistaan ristiriitatilanteet, jos niitä ilmenee?

ESIMIES-ALAISSUHDE

21. Miten paljon seuraavia asioita mielestäsi esiin esimies-alaisuudessa?

	paljon	melko paljon	ei paljon/ eikä vähän	melko vähän	vähän	ei lainkaan
1. Palautteen saaminen						
2. Tuen saaminen						
3. Luottamus esimiehen ja työntekijän välillä						
4. Arvostus työntekijää kohtaan						
5. Ohjaus						
6. Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu						
7. Neuvonta						
8. Avoin ja rehellinen vuorovaikutus						

22. Mitä haluaisit vielä kertoa esimies-alaisuudesta?

23. Onko sinulla kokemusta työnohjauksesta? Kerro kokemuksistasi tai siitä mitä ajattelen työnohjauksen olevan.

24. Miten ylläpidät omaa ammatillista osaamistasi? (kurssit, koulutukset, luennot tai itseopiskelu)

25. Miten työnantaja/esimies voi tukea ammatillisen osaamisesi kehittymistä?

TYÖTERVEYSHUOLTO

26. Miten työterveyshuolto on järjestetty työpaikallanne? (säännöllisyys, riittävyys, toimivuus ja saatavuus)

Kiitos vastauksestanne!