



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anu Möksy

JUPITER-SÄÄTIÖN HENKILÖKUNNAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Sosiaali- ja terveystieteiden
osasto

2011

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Anu Möksy
Opinnäytetyön nimi	Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen
Vuosi	2011
Kieli	suomi
Sivumäärä	57 + 2 liitettä
Ohjaaja	Hans Frantz

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millainen on Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen ja mitkä tekijät kohottavat ja heikentävät sitä. Tutkimusorganisaationa toimi Jupiter-säätiö, joka on Vaasassa sijaitseva nuorille, pitkään työttömänä olleille tai muuten vaikeasti työllistyville henkilöille tarkoitettu valmennuskeskus.

Työssä jaksaminen on määrittelemätön käsite, eikä sitä voi suoraan mitata. Tämän vuoksi tutkimuksessa työssä jaksamista käsiteltiin siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Tekijät valittiin aiheeseen liittyvän lähdekirjallisuuden ja erilaisten tutkimusten avulla. Tutkimus suoritettiin kyselylomakkeella Jupiter-säätiössä keväällä 2011. Kyselylomake koostui vastaajan taustatietoihin liittyvistä kysymyksistä, monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Tutkimus jaettiin yhteensä 41 työntekijälle ja vastausprosentti oli 92,7.

Suurin osa vastaajista koki työssä jaksamisensa hyväksi. Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavista tekijöistä useimmin mainittiin työkaverit, työilmapiiri ja onnistumiset. Työssä jaksamiseen heikentävistä tekijöistä useimmin mainittiin kiire, organisaation sisäiset ristiriidat ja sekava työnkuva. Työ koettiin mielekkääksi, haastavaksi ja toiminta eettiseksi ja merkitykselliseksi.

Tutkimus tuki Jupiter-säätiössä jo käytössä olevia sisäisiä kyselyjä.

ABSTRACT

Author	Anu Möksy
Title	Personnel´s Coping at Work in Jupiter Foundation
Year	2011
Language	Finnish
Pages	57 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Hans Frantz

The purpose of this bachelor's thesis was to study how the personnel of Jupiter foundation copes at their work and which factors increase and decrease it. The research organization was Jupiter foundation which is a coaching center for the young, long-term unemployed or people who have otherwise difficulties to get employed. The foundation is located in Vaasa.

Coping at work is an undefined concept and it can not be measured directly. Therefore, coping at work was discussed through the factors that influence it. The factors were chosen with the help of literature and research papers related to the subject. The research in this thesis was conducted with a questionnaire in Jupiter foundation in spring 2011. The questionnaire consisted of questions about background information of the respondent, multiple choice questions and open-ended questions. The questionnaire was handed out to 41 employees and the response rate was 92,7.

Most of the respondents felt like their coping at work was on a good level. The most common factors that help coping at work were colleagues, atmosphere at workplace and success. The most common factors that decreased coping at work were haste, conflicts inside the organization and poorly defined job description. Overall, the work was experienced as interesting, challenging, ethical and meaningful.

The research supported the already used inner inquiries in Jupiter foundation.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	9
2 JUPITER-SÄÄTIÖ	10
2.1 Jupiter-säätiön rahoitus.....	10
2.2 Jupiter-säätiön historia.....	11
2.3 Jupiter-säätiön organisaatio	12
2.4 Työssä jaksaminen Jupiter-säätiössä	13
3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	14
3.1 Työhyvinvointi	16
3.2 Työilmapiiri	17
3.3 Työmotivaatio.....	17
3.4 Stressi	18
3.5 Työuupumus	19
3.6 Esimiehen toiminta.....	19
3.7 Työpaikan toimintamallit	20
3.8 Työyhteisön vuorovaikutus	21
3.9 Tyky-toiminta ja kouluttautumismahdollisuudet	22
3.10 Terveys ja turvallisuus.....	23
3.11 Yksilölliset vaikutustekijät	23
4 AIEMMAT TUTKIMUKSET	25
5 TYÖSSÄ JAKSAMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ.....	27
6 TUTKIMUS	28
6.1 Tarkoitus.....	28
6.2 Tavoite.....	28
6.3 Tutkimusongelmat	28
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	29
8 TUTKIMUSTULOKSET	31
8.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot.....	31
8.2 Työssä jaksaminen.....	33
8.3 Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavat tekijät.....	41

8.3 Työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavat tekijät	43
8.4 Ristiintaulukointi	45
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	48
10 POHDINTA	51
10.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset	51
10.2 Jatkotutkimusehdotukset	52
LÄHTEET	54
LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1	Jupiter -säätiön organisaatio	s. 12
Kuvio 2	Naisten ja miesten osuus vastanneista (N=38)	s. 31
Kuvio 3	Vastaajien ikäjakauma (N=38)	s. 31
Kuvio 4	Vastaajien siviilisääty (N=37)	s. 32
Kuvio 5	Vastaajien työuran pituus Jupiter-säätiössä (N=38)	s. 32
Kuvio 6	Vastaajien koulutustausta (N=35)	s. 33
Kuvio 7	Kyselyn tulokset työn mielekkyydestä (N=38)	s. 34
Kuvio 8	Kyselyn tulokset työssä koetun stressin määrästä (N=38)	s. 34
Kuvio 9	Kyselyn tulokset työn haastavuudesta (N=38)	s. 35
Kuvio 10	Kyselyn tulokset mahdollisuuksista kouluttautua työssä (N=38)	s. 35
Kuvio 11	Kyselyn tulokset työssä koetusta turvallisuudesta (N=38)	s. 36
Kuvio 12	Kyselyn tulokset työpaikan toiminnan eettisyyden kokemisesta (N=37)	s. 36
Kuvio 13	Kyselyn tulokset koetusta mahdollisuudesta turvautua työtovereihin työasioissa (N=38)	s. 37
Kuvio 14	Kyselyn tulokset työpaikan toiminnan merkityksellisyydestä (N=38)	s. 37
Kuvio 15	Kyselyn tulokset kokemuksista esimiehen toiminnasta (N=38)	s. 38

- Kuvio 16** Kyselyn tulokset koetusta työmotivaatiosta (N=38) s. 39
- Kuvio 17** Kyselyn tulokset koetusta työpaikan ilmapiiristä (N=38)
s. 39
- Kuvio 18** Kyselyn tulokset koetusta työpaikalla tapahtuvista organisaatiomuutoksista (N=38) s. 40
- Kuvio 19** Kyselyn tulokset koetusta työssä jaksamisesta (N=38) s. 40
- Taulukko 1** Työyhteisöjen toimintamallien keskeinen motiivi työhön ja toiminnan kuvaus s. 21
- Taulukko 2** Esimiehen toiminnan kiitoksen kohteet ja kehittämisaalueet (N=17)
s. 38
- Taulukko 3** Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavat tekijät (N=35)
s.41-42
- Taulukko 4** Työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavat tekijät (N=31)
s.43-44
- Taulukko 5** Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen sukupuolittain s.45
- Taulukko 6** Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen ikäryhmittäin s.46
- Taulukko 7** Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen siviilisäädyn mukaan s.46
- Taulukko 8** Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen työvuosien mukaan s.46
- Taulukko 9** Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen koulutustaustan mukaan s.47

LIITELUETTELO

LIITE 1. Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen (kyselylomake)

LIITE 2. Tutkimuslupa-anomus ja tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen on Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen ja mitkä tekijät vaikuttavat kohottavasti ja heikentävästi siihen. Tutkimusorganisaationa toimii Jupiter-säätiö, joka pyrkii yksilö- ja ryhmävalmennuksen kautta parantamaan asiakkaidensa työ- ja toimintakykyä ja valmentamaan heitä työhön ja koulutukseen. Palvelut toimivat väliportaana asiakkaan siirtyessä työhön, koulutukseen, kuntoutukseen tai muihin toimintaan. (Valmennuspalvelut 2011.)

Työpaikoilla on tapahtunut paljon muutoksia viimeisten vuosikymmenten aikana. 1990-luvun tuomat pätkätyöt ja 2000-luvun tehokkuuskilpailu on tehnyt työelämästä jatkuvasti muuttuvan. Työntekijöiden on sopeuduttava nopeasti erilaisiin tilanteisiin ja tehtävä päätöksiä moniselitteisissä tilanteissa, joita ei voi ratkaista koulutuksella tai säännöillä. (Kaivola & Launila 2007; Aro 2006.)

Työssä jaksamista käsitellään tässä tutkimuksessa siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, joka sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Tutkimustulosten tarkastelussa käytettiin hyväksi graafisia kuvioita, tunnuslukuja ja ristiintaulukointia. Vastausprosentti oli 92,7.

Valitsin aiheen, koska se on hyvin ajankohtainen ja se kiinnostaa minua. Halusin lähteä tutkimaan työyhteisöjä, koska en halunnut keskittyä tiettyyn asiakasryhmään. Työyhteisöihin liittyvään materiaaliin tutustuessani löysin työssä jaksamisen käsitteen, jota pidin mielekkäänä lähteä tutkimaan. Suoritin Jupiter-säätiössä viimeisen sosionomiharjoitteluni, minkä vuoksi tutkimus oli helppo toteuttaa siellä.

2 JUPITER-SÄÄTIÖ

Jupiter-säätiön toiminta-ajatuksena on vahvistaa asiakkaidensa työ- ja toimintakykyä ja perustehtävänsä toteuttamiseksi tarjota työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta sekä myydä tuotteita ja palveluja. Toiminnan tarkoituksena on toimia väliportaana asiakkaan siirtyessä työhön, koulutukseen, kuntoutukseen tai muuhun toimintaan. Palvelut toteutetaan ohjatun työn kautta tai yksilö- tai ryhmävalmennusmenetelmin tai niiden yhdistelminä. Jupiter-säätiö valmentaa työhön ja koulutukseen, kuntouttaa työelämään, arvioi asiakkaidensa työ- ja toimintakykyä sekä osallistuu toimialansa palvelurakenteiden kehittämiseen. Palvelut on tarkoitettu nuorille, pitkään työttömänä olleille tai muuten vaikeasti työllistyville henkilöille. Kunniointaminen, luottamus, tavoitteellisuus, rohkeus ja positiivisuus ovat arvoja, jotka ohjaavat Jupiter-säätiön toimintaa. Jupiter-säätiön vuoden 2015 visio on olla laadukkaiden valmennuspalveluiden rakentamisessa haluttu ja arvostettu kumppani. (Jupiter-säätiö 2011; Toiminta-ajatus, visio ja arvot 2011; Valmennuspalvelut 2011.)

Jupiter-säätiön toteuttamat valmennuspalvelut koostuvat työhön tai koulutukseen tähtäävästä, työelämään kuntouttavasta ja työkykyä edistävästä ja arvioivasta valmennuksesta. Palvelut ovat suunnattu sekä nuorille että aikuisille. Jupiter-säätiössä toimivien työtoimintayksiköiden tavoitteena on opettaa asiakkaille työelämän pelisääntöjä ja lisätä heidän ammatillisia ja elämänhallinnallisia taitoja ja näin tukea heidän siirtymistään työhön tai koulutukseen. Asiakkaat työskentelevät osastoilla omien voimavarojensa ja taitojensa mukaan. Kaikki myytävät tuotteet ja palvelut ovat valmennustyön tulosta ja tuotannon tuloilla rahoitetaan osaksi Jupiter-säätiön toteuttamaa työvalmennusta. Vuonna 2010 Jupiter-säätiön liikevaihto oli 3,6 miljoonaa euroa. Henkilökuntaa säätiössä oli vuonna 2010 keskimäärin 55 henkilöä ja valmennusasiakkaita yhteensä 758. (Jupiter-säätiö 2011; Tuotanto 2011; Valmennuspalvelut 2011.)

2.1 Jupiter-säätiön rahoitus

Jupiter-säätiön kaikki tulorahoitus on hakemuserusteista ja määräaikaista. Se muodostuu erilaisten sopimusten, projektien ja kilpailutusten, voitettujen palve-

luiden tai valtionapujen kautta. Vaasan kaupunki rahoittaa käytännössä toimintaa pitkäkestoisesti, vaikka rahoituksesta sovitaan vain vuodeksi kerrallaan. Rahoitukset ovat joko kansallisia tai Euroopan unionin osarahoittamia. Muun muassa työhallinto eli ELY-keskus ja TE-toimisto, sosiaali- ja terveystoimi, nuorisotoimi, opetushallinto, KELA, vankila, yhdyskuntaseuraamustoimisto, vakuutusyhtiöt ja opetus- ja kulttuuriministeriö sekä terveysministeriö ESR-projektien kautta ostavat tai osarahoittavat palveluja ja projekteja ajankohdasta riippuen. Jupiter-säätiö on mukana monissa toimialansa verkostoissa ja muissa yhteistyö- ja kehittämisorganisaatioissa. Tutkimusajankohtana säätiössä oli yhteensä 14 erilaista palvelua tai projektia, joissa tutkimukseen vastanneet työskentelivät. Suuria haasteita toiminnan ja talouden hallintaan ja sitä kautta henkilöstön hyvinvointiin ja työssä jaksamisen hallintaan aiheuttaa työsuhteiden määräaikaisuus. Tämä johtuu toiminnan rahoituksen määräaikaaisuudesta, jolloin projekteja ja palveluita alkaa ja päättyy usein. Työntekijöille ei ole aina tarjolla jatko projekteja tai palveluita, joihin siirtyä, minkä vuoksi henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Näiden seikkojen vuoksi tutkimusorganisaatio on poikkeuksellinen. (Linna 2011.)

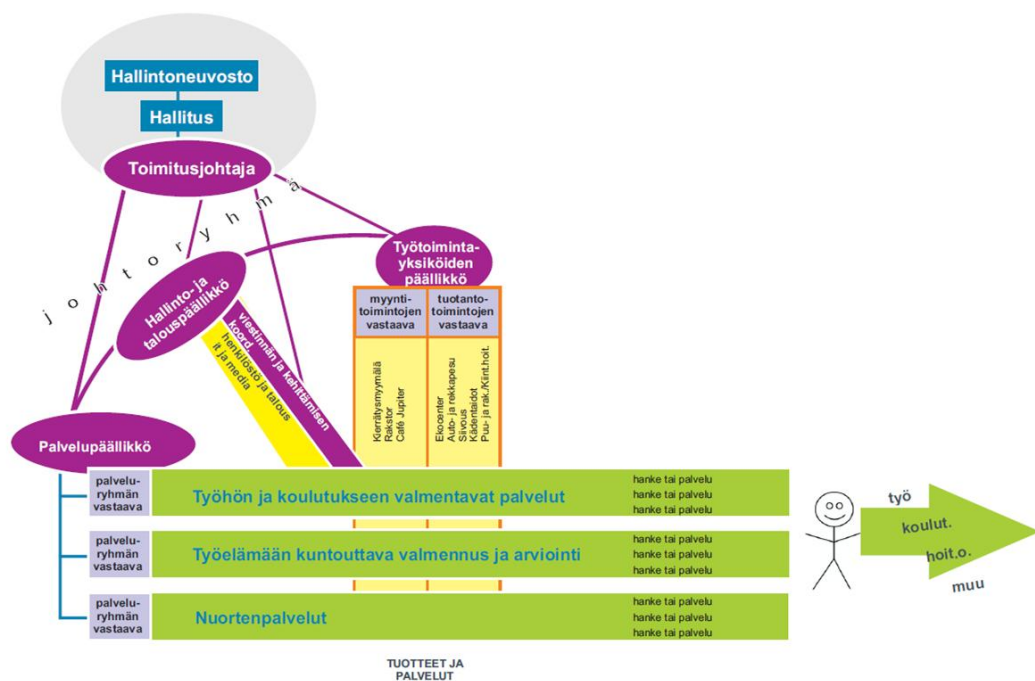
2.2 Jupiter-säätiön historia

Jupiter-säätiö perustettiin alun perin vuonna 2001 Vaasan kaupungin, Mustasaaren kunnan, Vaasan setlementtiyhdistyksen, Vaasan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry:n, Vaasan työnhakijat ry:n, Vaasan seurakuntayhtymän, Vaasan Invalidit ry:n ja jätehuolto-yhtiön Stormossenin toimesta. Vaasan työnhakijat ry jäi myöhemmin pois säätiöstä. Ennen Jupiter-säätiön toimintaa Vaasan kaupunki huolehti työllistämiprojekteista, jotka oli jaettu erilleen eri aihepiirien mukaan. 90-luvun lopussa Vaasan kaupungin toteuttamassa kumppanuushankkeessa pohdittiin työllistämistoimien organisoinnin tehostamista, minkä seurauksena säätiömalli valittiin sopivimmaksi. Toiminnan kehittäminen alkoi kolmen TE-keskuksen ja Vaasan kaupungin osarahoittaman projektin turvin. Vuonna 2010 Jupiter-säätiön tuotot koostuivat myyntituotoista, projektiaivustuksista, työvoimapoliittisista tuotoista, yleisavustuksista ja projektien kuntaosuuksista. Jupiter-säätiö toimii oppivan organisaation periaatteella. Sen tarjoamat palvelut on jaoteltu kolmeen temaattiseen ryhmään: työhön ja kuntoutukseen valmentaviin palveluihin, työelämään kuntout-

tavaan valmennukseen ja arviointiin sekä nuortenpalveluihin. (Jupiter-säätiön vuosikertomus 2010; Perustamisvaiheista 2011.)

2.3 Jupiter-säätiön organisaatio

Hallintoneuvosto on säätiön ylin päättävä elin. Se käsittelee lakisääteiset ja säännöissä todetut asiat, tulevan vuoden toiminta- ja kehittämissuunnitelman ja keskustelee ajankohtaisista asioista. Hallintoneuvosto kokoontuu yleensä kaksi kertaa vuodessa. Hallitus sen sijaan käsittelee työjärjestyksessä mainitut strategia- ja linjakysymysasiat, seuraa toimintaa ja taloutta, valmistelee hallintoneuvostolle menevät asiat ja keskustelee ajankohtaisista asioista. Hallitus kokoontuu 5-7 kertaa vuodessa. Jupiter-säätiön organisaatio uudistettiin vuoden 2011 aikana. Ohessa on kuvattu Jupiter-säätiön organisaatio kaaviolla. Organisaatio on kuvattu tällä tavoin, jotta voidaan korostaa oleellisinta eli työtoiminnan ja yksilövalmennuksen yhteistyön tärkeyttä. (Linna, 2011, Jupiter-säätiön vuosikertomus 2010.)



Kuvio 1 Jupiter-säätiön organisaatio.

2.4 Työssä jaksaminen Jupiter-säätiössä

Jupiter-säätiö käyttää toimintansa toteuttamisen, toiminnan ohjauksen, mittaamisen ja arvioinnin perustana tasapainotettua tuloskorttia, BSC -tarkastelua. Se varmistaa kaikkien tuloksiin vaikuttavien osa-alueiden huomioon ottamisen kuvaamalla pitkän aikavälin strategisia tavoitteita. Euroopan laatupalkinnon (EFQM) kriteereistä on tehty säätiölle oma sovellus, ”Laadun kehittämisen itsearviointi”, jota on käytetty työtyytyväisyyskyselyissä, joiden tuloksia hyödynnetään toiminta- ja kehittämissuunnitelmassa. BSC- tarkastelussa arvioidaan toimintaa neljästä eri näkökulmasta: asiakas-, talous- ja prosessinäkökulmasta sekä uudistumisen eli kehittymisen näkökulmasta. Sen avulla pyritään laatimaan yritykselle pitkän aikavälin strategia. (Jupiter-säätiön toiminta ja kehittämissuunnitelma 2011+; Kaplan & Norton 1996.)

Jupiter-säätiön henkilökunnan hyvinvointi otetaan huomioon seuraavien mittareiden kautta:

- laadun itsearviointi
- työhyvinvointikyselyt
- kehittämiskeskustelut
- kehittämispäivät
- työnohjaus
- virkistystoiminta
- tyky -toiminta
- vastuiden selkeys organisaatiossa ja aikataulussa pysyminen organisaatiomuutoksessa (seuranta)
- henkilökunnan osaamisen varmistaminen (koulutussuunnitelma)
- omaehtoinen koulutus
- henkilöstökoulutus
- rekrytointi ja perehdytys

(Jupiter-säätiön toiminta ja kehittämissuunnitelma 2011+.)

3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työpaikoilla on käyty läpi viime vuosikymmeninä rajuja muutoksia. Työelämään vaikuttavat kaikki yhteiskunnassa ja maailmassa tapahtuvat ilmiöt, joten työelämä ei ole näistä millään tavalla irrallista vaan maailman tapahtumat vaikuttavat työelämään ja päinvastoin. Menneisyys muovaa työstä sellaista kuin se tänä päivänä on. Suomalaiseen työelämään on vaikuttanut niin 1990-luvun lama kuin 2000-luvun globalisoituminenkin. Lamavuodet toivat tullessaan pätkätyöt, jotka olivat täysin uusi käsite. Ennen lamaa toistaiseksi voimassa oleva työsuhde oli ollut ikään kuin itsestäänselvyys ja pätkätyön yleistyessä työntekijöiden oli omaksuttava uusia asioita, kuten sopeutumiskykyä ja taitoa näyttää lyhyessäkin ajassa oma osaamisensa. Pätkätöissä käyvät eivät ottaneet helposti asuntolainoja tai perustaneet perheitä, joten ne vaikuttivat myös työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään. (Kaivola & Launila 2007, 7-22.)

1990- luku loi työelämästä dynaamisen eli jatkuvasti muuttuvan. Nykyään työelämässä pitää sopeutua epäjatkuviin, moniselitteisiin ja ristiriitaisiin piirteisiin. Epäjatkuvuudella tarkoitetaan tilanteita, joita ei voi ennalta arvata. Moniselitteisissä tilanteissa työntekijä joutuu tekemään päätöksiä, joita ei voi hallita esimerkiksi koulutuksella tai säännöillä. Tämä johtuu yhteiskunnan muuttumisesta moniarvoisemmaksi. Ristiriitaiset piirteet tulevat esille rakenteellisissa seikoissa esimerkiksi silloin, kun työpaikalla joudutaan säästämisen kanssa yhtä aikaa lisäämään toimintaa. 1990 -luvulla fyysinen kuormitus ja tapaturmavaara vaihtui kiireeseen, paineeseen ja osaamisvaatimusten kasvuun. Tämä johti samalla myös psyykkisen kuormituksen kasvuun. Dynaamisuus on aiheuttanut työpaikkojen jatkuvan kilpailun olemassaolostaan. Enää työpaikan olemassaolo ei ole itsestään selvää vaan se tulee ansaita. Jatkuvassa muutoksessa olevat organisaatiot joutuvat työstämään erilaisia muutos- ja kehitysprojekteja, rakennejärjestelyjä ja säästökampanjoita. Työnantajat usein myös olettavat, että työntekijät suhtautuvat kaikkiin muutoksiin myönteisesti. Uudistuksia kritisoivaa henkilöä voidaan helposti alkaa pitämään taakkana, joten työntekijöiden on lähes pakolla omaksuttava organisaation kehitysmuonteinen asenne. Työelämän epäkohdista puhutaan yleisesti avoimesti, mutta organisaation sisällä aihetta usein kartetaan. Jatkuva kilpailu omasta työpaikasta

muiden työntekijöiden kanssa alkaa luonnostaan rajoittamaan henkilön sanomisia. Tämä puhumattomuus voi johtaa väsymiseen ja haitata jopa työn suorittamista ja työssä tarvittavaa ongelmanratkaisutaitoa. (Aro 2006, 22-27; Rantanen 2005.)

Globalisoituminen toi 2000-luvulla työpaikoille tehokkuuskilpailua. Yritykset piti saada kilpailukykyisiksi, joten tehokkuutta lisättiin monin tavoin. Nykypäivänä erilaisten tehtaiden lakkauttamiset ja joukkoirtisanomiset ovat arkipäivää. Tämä on tuonut työyhteisöihin riittämättömyyden ongelman. Työtä on rajattomasti, johonkunnat vaativat koko ajan parempia tuloksia ja palkattomat ylityöt ovat itsensäselvyyksiä. Julkinen sektori ottaa mallia yrityksistä ja kopioi heiltä suoraan käyttöön erilaisia ajatusmalleja ja -maailmoja. Sosiaali- ja terveystalouden byrokratiassa pidetään yllä väkisin sellaisia malleja, jotka on muualla jo todettu hyödyttömiksi. Esimerkiksi erilaisia teollisuuden mittareita käytetään elävän ihmisen pisteyttämiseen. Tämä on hyvin väkistävä eikä useinkaan sovi ihmisen mittaamiseen. Kehityskohteista tärkein on tuottavuus ja se, että kaikki tehdään mahdollisimman halvalla. Lopputulos ja siihen pääseminen ovat toissijaisia seikkoja nykypäivän työelämässä. Tällaiset muutokset ovat luoneet työpaikoille kiireen, stressin, työuupumuksen ja masennuksen ilmiöt. (Kaivola ym. 2007, 7-22.)

Työssä jaksaminen on laaja käsite, joka sisältää niin henkisen kuin fyysisenkin jaksamisen. Jokainen kokee työssä jaksamisen yksilöllisesti. Oman osaamisen kehittäminen ja työyhteisön toimintaan osallistuminen on tärkeä osa työssä jaksamista, mutta myös mielekäs työaika, työympäristö ja muut työolosuhteet vaikuttavat siihen. Työssä jaksaminen ei ole mitattava määre, eikä käsitettä ole määritelty, minkä vuoksi sitä voi olla vaikea ymmärtää. Käsitteenä työssä jaksaminen onkin helpompi mieltää, jos tutkii aiheita siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Usein työssä jaksamiseen liitetään psyykinen toimintakyky ja hyvinvointi työssä. Työssä jaksamiseen ei kuitenkaan vaikuta ainoastaan työ tai työyhteisöön liittyvät seikat vaan siihen vaikuttaa myös yksilön edellytykset, voimavarat ja työolojen vuorovaikutus. Työssä jaksamisen kannalta työyhteisön tulee olla riittävän hyvä. Minkäänlaisessa ideaalitulossa ei työyhteisön siis tarvitse olla, jotta työntekijä pystyisi siinä jaksamaan. Tällaisen riittävän hyvän työyhteisön tunnusominaisuuksiksi voidaan luetella riittävän selkeä perustehtävä, riittävän selkeä työnjako, riittä-

vän hyvä ammattitaito ja niiden jatkuva kehittäminen ja niistä keskustelu. (Bjerstedt 2001; Ek, Ellen, Laitinen, Tammelin, Remes, Raatikka, Kujala 2003, 1-4; Jaksamme yhdessä 1996, 17-19; Työhyvinvointi on yhteinen asia 2011.)

Tässä tutkimuksessa työssä jaksamiseen liittyvät käsitteet on koottu erilaisten aiheita tarkastelevien tutkimusten ja lähdeaineiston avulla.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi nähdään nykypäivänä irrallisena ja jonkin ulkopuolisen tahon tuottamana asiana. Työhyvinvointia on käsitelty viime vuosina paljon, mikä on voinut johtaa aiheeseen kyllästymiseen ja sitä kautta vääristyneeseen käsitykseen aiheesta. Tämä johtaa aiheen vieraantumiseen, eikä sillä nähdä arkielämässä merkitystä. Työpaikoilla käsite nostetaan esiin usein vain sen takia, että niin kuuluu tehdä. Työhyvinvoinnin lähde on itse työ ja sen tuottamat seuraukset. Sitä ei voi tuottaa esimerkiksi resursseja tai työvoimaa lisäämällä. Työhyvinvoinnille ei ole olemassa yleistä muotoa vaan se on jatkuvasti muuttuva ilmiö. Hyvä työyhteisö ja hyvin tehty työ edesauttavat sen syntyä. Positiivinen työelämän laatu onkin yksi määritelmä työhyvinvoinnille, johon vaikuttaa kaikki työhön, työntekijään, johtamiseen, työyhteisöön ja koko organisaatioon liittyvät seikat. Työhyvinvoinnin tarkoituksena ei ole absoluuttinen onnen tila vaan käsitteeseen kuuluu organisaation ja työntekijän mahdollisuus kokea epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Työhyvinvointi vaikuttaa työyhteisön tuottavuuteen, minkä takia se pitäisi ottaa huomioon jokaisella työpaikalla. (Kaivola & Launila 2007, 127-133.)

Tällä hetkellä eletään eräänlaisessa työhyvinvoinnin parantamisen muutosvaiheessa. Työntekijöiden kiinnostus aiheeseen häviää erilaisten parannusyritysten jälkeen, jos niillä ei pystytä tuottamaan tulosta. Työhyvinvoinnin parantamiseksi olisikin tärkeintä kehittää työjärjestelyjä ja itse työtä, ei niistä johtuvia seurauksia. Työn mielekkyys on osa työhyvinvointia. Siinä työntekijät haluavat toteuttaa itseään ja kokea työn omistajuutta. Työpaikka on siis koettava mielekkääksi, mikä merkitsee usein enemmän kuin suuri palkka. Työn erilainen mielekkyyden kokeminen johtuu usein johtajuudesta. Huonot johtajataidot vaikuttavat työntekijään niin suoraan kuin välillisestikin, mikä alentaa työn mielekkyyden tuntemista.

Työnimun käsite tarkoittaa työntekijän omistautumista ja uppoutumista työlleen. Työntekijä haluaa tällöin panostaa työhönsä ja vastoinikäymisistä halutaan selviytyä. Työnimu antaa työntekijälle halun olla aktiivinen, kehittävä ja itselleen myönteistä palautetta antava. Työnimun käsite liittyy niin työhyvinvointiin kuin työn mielekkyyden kokemiseenkin. (Antila 2006; Aro 2006, 33; Kaivola ym. 2007, 129-131.)

3.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri voidaan määrittää moniulotteiseksi käsitteeksi, joka syntyy ja muuttuu vuorovaikutuksessa. Se perustuu yksilön omiin havaintoihin, joista voidaan erotella työryhmän, työyhteisön ja organisaation ilmapiiri. Nämä havainnot vaikuttavat työntekijöiden käyttäytymiseen. Ilmapiiri vaikuttaa tulosmuuttujiin, kuten esimerkiksi työtyytyväisyyteen ja -suoritukseen ja se heijastaa organisaation arvoja ja normeja. Työilmapiiri voidaan käsittää osaksi organisaatiokulttuuria ja se on osa työyhteisön inhimillisintä aluetta. Se koostuu ihmisten tunteista ja se koetaan usein joko hyvänä tai huonona. Hyvä ilmapiiri on avointa ja vapaata, kun taas huono ilmapiiri koetaan ahdistavana. Ilmapiiri vaikuttaa työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työn tuloksiin. Hyvä työilmapiiri antaa työntekijälle tunteen työn ja oman roolin merkityksellisyydestä ja auttaa saavuttamaan työlle asetettuja tavoitteita. (Nakari 2003; Viitala 2004, 63-64.)

3.3 Työmotivaatio

Työmotivaation voi mieltää vastikkeeksi käsitteelle työntahto. Tunteet, ajattelu ja tahto rakentavat ihmisen psyykkisen toiminnan. Näistä tahto eli motivaatio tunnetaan huonoiten ja sitä on hankala tutkia. Jos ihmisen perustarpeet eivät ole tyydytetyt, on mahdotonta havitella korkeamman asteen tarpeita. Työmotivaation vaikuttaa siis paljon myös työntekijän elämäntilanne. Motivaatiota voidaan kutsua toiminnan sykkeeksi, joka vaihtelee ihmisillä eri tilanteissa. Työmotivaatioon vaikuttaa kolme tekijää: työntekijän persoonallisuus, työ ja työympäristö. Työntekijän persoonallisuuteen kuuluu mielenkiinnon kohteet, harrastukset, asenteet ja tarpeet. Työhön liittyy työn sisältö, mielekkyys, vaihtelevuus, saavutukset, eteneminen ja kehittyminen. Työympäristö taas koostuu taloudellisista ja fyysisistä

ympäristötekijöistä sekä sosiaalisista tekijöistä. Motivaatio riippuu ihmisen sisäisistä tarpeista, mutta sitä voi tukea myös ulkoisilla kannustimilla. Nämä palkkiot voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio syntyy itse työstä ja aikaansaannoksista, kun taas ulkoinen motivaatio perustuu palkkioiden odotukseen. Toiminnassa motivaatio näkyy sisukkuutena, päämäärätietoisuutena, taistelunhaluna ja vahvana uskona tekemiseen. (Perkka-Jortikka 2008; Viitala 2004, 150-154.)

3.4 Stressi

Stressiä on olemassa kahdenlaista: positiivista ja negatiivista. Positiivisesta stressistä puhutaan silloin, kun se nostaa suoritustasoa ja saa työn tuntumaan mielekkäällä. Ihminen ikään kuin käyttää positiivista stressiä oman virkeystilansa ylläpitämiseen. Negatiivisesta työstressistä puhutaan silloin, kun työ on ylikuormitettua, pakkotahtista, ulkoa ohjattua ja työskentelytapa ei ole tasapainossa saadun palautteen kanssa. Pitkään jatkunut stressiylikuormitus voi johtaa uupumukseen ja sitä kautta jopa masennukseen. Työelämässä stressiä esiintyy aina jonkin verran, mutta sitä ei tarvitse joka tilanteessa yrittää poistaa. Työelämässä stressiä aiheuttavat siihen liittyvät kuormitustekijät eli esimerkiksi fyysisesti raskas työ, toistotyö ja hankalat työasennot. Stressin ensimmäisinä merkkeinä voidaan pitää epämääräistä ärsytystä. Vastoinkäymiset, joista ennen on selviytynyt vaivatta, aiheuttaa ärsytystä, jopa vihaa. Ärsytyskynnyksen madaltuessa saatetaan malta menettää työpaikallakin, kun työntekijä yrittää saada äänensä kuuluviin. Muut työntekijät voivat ymmärtää hänet väärin ja stressaantunut työntekijä saatetaan leimata yhteistyökyvyttömäksi tai hankalaksi. Stressi voi vaikuttaa myös työntekijän uneen, jolloin huonosti nukutut yöt vaikuttavat työpanokseen. Työasiat ovat mielessä öisin ja työtä tehdään ikään kuin läpi yön. Tällöin ainoa syy lähteä aamuisin työpaikalle on palkka, kun tavoitteena on vain jaksaa päivä läpi. Stressin kasvaessa henkilökohtaiset harrastukset voivat unohtua. Ihminen ei yksinkertaisesti jaksaa lähteä harrastuksiin, vaikka aikaa olisikin. Työntekijä voi myös kieltää itseltään stressin mahdollisuuden, koska sen myöntäminen olisi heikkoutta ja huonontaisi minuutta. (Merikallio 2000, 9-22; Työstressi hallintaan 2011.)

3.5 Työuupumus

Työuupumusta voidaan käsitellä työelämän, työyhteisön ja yksilön näkökulmasta. Käsitteeseen kuuluu niin objektiivinen kuin subjektiivinenkin puoli. Toisaalta ihminen itse aiheuttaa työuupumuksen kun taas toisaalta ulkopuolelta tulevat paineet ja odotukset altistavat sille. Työuupumusta on vaikea tunnistaa, koska ihmisen tunteiden kirjo on laaja. On tärkeää erottaa uupumus luonnollisesta väsymisestä, vaikka raja näiden välille onkin hyvin vaikea vetää. Karkeasti määriteltäessä työuupumus voidaan käsittää työn ylikuormittumisen ja turhautumisen aikaansaamaksi loppuun palamiseksi. Työuupumus on krooninen oireyhtymä, jolle ominaista on kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumista voidaan kuvailla emotionaaliseksi rasitukseksi, ei juurikaan fyysiseksi väsymykseksi. Työuupumusta kärsivät alttiimmin sellaiset henkilöt, joille työ on ainut sisältö elämässä, kun taas esimerkiksi perheellisten voi olla helpompi irrottautua työstä vapaa-ajalla. Työntekijän kärsiessä työuupumuksesta hänen suorituskäytöksensä laskee ja tunne riittämättömyydestä ja toivottomuudesta kasvaa. (Heiske 2011, 192-195; Koivisto 2001, 11, 146, 153-154.)

3.6 Esimiehen toiminta

Esimiestoiminta on viime aikoina muuttunut toiminnan valvomiseksi ja sujuvuuden varmistamiseksi yksittäisten työsuoritusten valvonnasta. Esimies ei voi olla vain joidenkin alaistensa ystävänä vaan hänen on otettava tasapuolisesti kaikki huomioon. Esimiesten mielipiteet näkyvät herkästi työyhteisössä ja alaisten kokema esimiestoiminta on sidoksissa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kiinteästi. (Kaistila 2011.)

Johtamista on aina muistettava käsitellä kokonaisuutena, vaikka hyvä henkilöstöjohtaminen onkin tärkeää. Henkilöstöjohtaminen on syntynyt tarpeesta ottaa huomioon työntekijät ja työolot. Sen tavoitteena on työpaikan toimivuus, uudistuminen, osaaminen ja työssä jaksaminen. Henkilöstöjohtaminen voidaan jakaa kolmeen eri kenttään: johtajuuteen, työelämän suhteiden hoitamiseen ja henkilöstövoimavarojen johtamiseen. Henkilöjohtamisen korostuminen voi johtaa tilantee-

seen, jossa työpaikan perustehtävä ei pääse toteutumaan. Tällöin tuloksena voi olla tehottomuus ja muita ongelmia. (Aro 2006, 60-61; Tietoa henkilöstöjohtamisesta 2011; Viitala 2004, 12.)

Esimiehen toiminta vaikuttaa suuresti työyhteisön viihtyvyyteen. Uusia teorioita erilaisista johtamistyyleistä ja niiden paremmuudesta kehitetään koko ajan. Kuitenkin esimies voi mitä tahansa periaatetta noudattamalla olla joko hyvä tai huono johtaja. Hyvien esimiesten keskuudesta ei ole löytynyt yhtä ominaista piirrettä johtajalle. Oikeastaan on huomattu, että hyvien johtajien ominaisuudet vaihtelevat yhtä paljon kuin muidenkin kansalaisten keskuudessa. Hyvä johtaja osaa kuitenkin muuttaa johtamistapaansa tarpeen mukaan alaisistaan riippuen. (Nevalainen 2007, 59-66.)

3.7 Työpaikan toimintamallit

Työpaikan toimintamallit voidaan jakaa neljään eri luokkaan: haastavaan ja kehittävään, tukea antavaan ja sopusointuiseen, jähmettyneeseen ja ahdistusta torjuvaan ja tulehtuneeseen ja painostavaan työyhteisöön. Ihannemalliksi voidaan kutsua haastavaa ja kehittävää työyhteisöä. Siinä työpaikan perustehtävä on kaikille selkeä ja laadunvarmistus ja laadunarviointimenetelmät toimivat hyvin. Tukea antava ja sopusointuinen työyhteisö on myös hyvä malli, jossa pyritään tavoitteiden saavuttamiseen ja henkilökohtaiseen vastuun korostamiseen. Jähmettynyt ja ahdistusta torjuva työyhteisö taas aiheuttaa etäisen ja muodollisen ilmapiirin, jossa korostetaan sääntöjen noudattamista ja työntekijän pakonomaista velvollisuuden täyttämistä. Psykopaattinen eli tulehtunut ja painostava työyhteisö painottaa organisaation heikkoja kohtia pyrkien parantamaan niitä. (Paunonen-Ilmonen 2001, 73-76.)

Marita Paunonen-Ilmonen (2001, 74) on eritellyt seuraavassa taulukossa työyhteisöjen toimintamallien keskeisiä motiiveja työhön ja työn luonnetta:

Taulukko 1 Työyhteisöjen toimintamallien keskeinen motiivi työhön ja toiminnan kuvaus.

Haastava ja kehittävä yhteisö	Tukea antava ja sopusointuinen yhteisö
<i>Keskeinen motiivi työhön</i>	<i>Keskeinen motiivi työhön</i>
<ul style="list-style-type: none"> • sitoutuminen yhteisön tavoitteisiin ja toimintaan 	<ul style="list-style-type: none"> • tavoitteiden saavuttaminen
<i>toimintaa luonnehtii</i>	<i>toimintaa luonnehtii</i>
<ul style="list-style-type: none"> • kannustava ilmapiiri, erilaisuuden sieto • luovuus, visiot • korkeat eettiset arvot • suunta tulevaisuudessa • oppiva yhteisö 	<ul style="list-style-type: none"> • henkilökohtainen vastuu • oman uran kehittäminen
Jähmettynyt ja ahdistusta torjuva yhteisö	Tulehtunut ja painostava yhteisö
<i>Keskeinen motiivi työhön</i>	<i>Keskeinen motiivi työhön</i>
<ul style="list-style-type: none"> • velvollisuuden täyttäminen 	<ul style="list-style-type: none"> • selviytyminen päivä kerrallaan
<i>toimintaa luonnehtii</i>	<i>toimintaa luonnehtii</i>
<ul style="list-style-type: none"> • etäisyys, muodollisuus, rutiinit • turhien sääntöjen noudattaminen • ahdistusta ja torjuntaa 	<ul style="list-style-type: none"> • epäluuloisuus • riippuvuus, vastuun pakoilu • vihamielisyys

Kaikkien työntekijöiden tulisi omalta osaltaan vastata työn tekemisestä, kehittämisestä, sopivan työkuulttuurin ylläpitämisestä ja asiallisesta käyttäytymisestä, jotta organisaatio pystyisi toimimaan. Organisaatiolla tulee olla perustehtävä eli motiivi, miksi työpaikka on olemassa. Toisaalta myös työntekijöillä tulee olla perustehtävä, joka toteuttaa alkuperistä organisaation perustehtävää. Toimintamallit helpottavat työyhteisöjen ilmapiirin ja toiminnan keskeisten motiivien erittelyä. Ymmärryksen kautta pystytään kehittämään työyhteisöjä mahdollisimman hyvin parhaan toimintamallin suuntaan mahdollisuuksien puitteissa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 76; Avoimuutta arkeen 2007, 12.)

3.8 Työyhteisön vuorovaikutus

Tämän päivän työyhteisöjen yksi suurimmista haasteista on erilaisten vuorovaikutusongelmien ratkominen. Huonot vuorovaikutussuhteet vaikuttavat työntekijän uupumiseen, sairauslomien lisääntymiseen ja työssä väsymiseen. Ongelmia esiintyy kaikilla työyhteisön tasoilla ja usein taustalla on uskalluksen tai halun puute ratkoa työyhteisössä esiintyviä ongelmia. Jos näistä ongelmista syntyneitä työstä-

mättömiä tunteita ei käsitellä, voivat ne vaikuttaa työntekoon heikentävästi ja lisätä työstressiä. Vuorovaikutus on tyydyttävää ja toimivaa silloin, kun se on avointa, rehellistä ja luontevaa ja työntekijät arvostavat toistensa persoonaa ja tehtyä työtä. On hyvä muistaa, että työpaikalle tullaan ensisijaisesti tekemään töitä, ei ratkomaan ihmissuhdeongelmia. Siksi hyvä vuorovaikutus on työpaikoilla ensisijaisen tärkeää. (Hämäläinen 2005, 87-97.)

3.9 Tyky-toiminta ja kouluttautumismahdollisuudet

Työhyvinvointia edistävää toimintaa järjestetään lähes kaikissa Suomen työpaikoissa. Sillä ollaan pyritty helpottamaan työelämässä tapahtuvia muutoksia. Sen periaatteena on kehittää työtä ja työympäristöä, parantaa työyhteisöjen ja työorganisaatioiden toimivuutta ja edistää työntekijän terveyttä ja ammatillista osaamista. Työkykyä parantavaa toimintaa tulisi kuitenkin järjestää useammin kuin muutaman kerran vuodessa, jotta siitä on hyötyä työyhteisölle. Toiminta on usein viihteellistä työyhteisön ajanviettoa, joka pahimmassa tapauksessa muuttuu pakolliseksi, ylimääräiseksi toiminnaksi. Tällöin toiminta ei paranna työntekijöiden hyvinvointia vaan kuormittaa heitä entisestään. Vaikka työhyvinvointia edistävän toiminnan tarkoitus on hyvä, hoitaa se usein vain työyhteisössä kasvaneita seurauksia, ei syitä, joita ovat työjärjestelyihin ja itse työhön liittyvät ongelmat. Tyky-toiminta voi parhaimmillaan tukea työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä. (Aro 2006, 28-33; Tykytoiminta 2011.)

Työnantajan kustantama henkilöstökoulutus on yleisin Suomessa esiintyvä aikuiskoulutus, joka liittyy työhön tai ammattiin. Työnantaja usein päättää, kuka koulutukseen saa osallistua, jolloin henkilöstökoulutukseen on vaikea puuttua koulutuspoliittisin toimenpitein. Työikäisten määrän väheneminen on johtanut ammattitaidon ylläpidon ja kehittämisen painottamiseen. Se auttaa työntekijöitä jatkamaan työskentelyä eläkeikään asti. Oppimista itse työpaikalla pidetään yleisesti kurssimuotoista kouluttautumista parempana ja siitä saadut tulokset ovat vahvasti kytköksissä työntekijöiden työssä jaksamiseen. (Ruuskanen, 2008; Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2002.)

3.10 Terveys ja turvallisuus

Työssä jaksamisen yhtenä haasteena voidaan pitää tautien ehkäisyä ja terveyden edistämistä. Suurimmat työkyvyttömyyteen vaikuttavat tekijät ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joita pyritään ehkäisemään keskittymällä liikunnan, masennuksen ja ylipainon kulmakiviin. Näin pystytään vaikuttamaan myös ikääntyvän väestön toimintakyvyn parantamiseen. Arvion mukaan Suomessa menetetään vuosittain lähes puoli miljoonaa työvuotta tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Vaikka työssä käynnin on katsottukin edistävän ihmisten hyvinvointia, voi huonot työolot pitkän ajan kuluessa jopa heikentää terveyttä (Parantuva kansanterveys ja työssä jaksaminen luovat edellytykset eläkeiän nousulle 2010; Työkuormituksen hallinta 2010.)

Väkivalta on lisääntynyt viime vuosikymmeninä paljon työpaikoilla. Väkivallaksi lasketaan kielelliset, ruumiilliset ja henkiset pelottelutoimet, jotka voivat aiheuttaa joko fyysisiä tai henkisiä vammoja. Turvallisuutta pystytään parantamaan työpaikoilla keräämällä tietoa väkivalta- ja uhkatilanteista, kouluttamalla työntekijöitä väkivaltatilanteiden varalle ja hoitamalla tilanteisiin joutuneiden jälkihoito hyvin. Väkivalta- tai uhkatilanteet voivat syntyä työyhteisön henkilökunnan tai työntekijän ja asiakkaan välille ja se voi vaikuttaa kielteisesti työilmapiiriin ja lisätä henkilökunnan poissaoloja ja vaihtuvuutta. (Saarela 1999.)

3.11 Yksilölliset vaikutustekijät

Kaikki kokevat työhyvinvoinnin yksilöllisesti. Tämä näkyy esimerkiksi samaa työtehtävää hoitavien työntekijöiden erilaisena työhyvinvointina. Nämä erot voivat johtua organisaatioon liittyvistä tekijöistä, työntekijän taustatekijöistä tai persoonallisuudesta. Siksi onkin tärkeää, että myös työntekijän yksilölliset persoonallisuuden vaikutusmekanismit työhyvinvointiin otetaan huomioon ja niitä arvostetaan. (Kinnunen & Feldt 2005, 75, 92.)

Yksilön maailmankuva on aina yhteyksissä henkilökohtaisiin arvoihin, mikä vaikuttaa käyttäytymiseen yleisorientoituneisuuden kautta. Näiden pohjalta luotu arvomaailma vaikuttaa joka päivä tehtyihin valintoihin. Se luo päämäärän ja ihan-

teen kaikelle toiminnalle. Ihmisten erilainen reagoiminen tilanteissa johtuu erilaisista maailmankuvista ja eettisistä valintataipumuksista. (Helakorpi 2005, 38-44.)

Työelämän arvot voidaan jaotella kolmeen eri luokkaan Winaderin ja Zetterbergin (1982) mukaan: toimeentuloarvoihin sekä ulkoisiin ja sisäisiin arvoihin. Turvallisuus, selviytyminen ja auktoriteettiin uskomisen liittyvät toimeentuloarvoihin. Ulkoisiin arvoihin sisältyvät, aineellinen menestys, status, tittelit ja elintason, yrittäjyyden, tekniikan ja tuotannon ihannointi. Sisäisiin työelämän arvoihin liitetään luovuus, itsensä toteuttaminen, terveys, tasapainoinen suhde luontoon ja autonomia. Työntekijän kokiessa työpaikan arvojen olevan yhtenevät hänen omien arvojensa kanssa vaikuttaa se positiivisesti työntekijän työhyvinvointiin, -asenteisiin ja -suorituksiin (Kinnunen & Feldt 2005, 156).

Pekka Hämäläisen (2005) mukaan työpaikalla arvot luovat koko organisaation pohjan. Niiden määrittäminen ja yhteinen ymmärtäminen on kuitenkin vaikeaa, ja työorganisaatioissa usein arvokeskustelut jäävätkin pinnalliseksi ja pakonomaiseksi suorittamiseksi. Arvovalinnat toimivat pohjana eettiselle toiminnalle, jonka peruseriaatteena on mahdollisimman hyvän tai toimivan päätöksen tekeminen. Tämä edellyttää työntekijältä erilaisten näkökulmien huomioon ottamista ja arvovalintojen tekemistä. Työntekijän tehdessä eettistä ja moraalista työtä vahvistaa tämä hänen sitoutumistaan ammattiin, työhön ja organisaatioon. Vaikutuksena on tällöin laadukas työtulos ja työntekijän työssä jaksamisen edistyminen. (Ritaranta 2010.)

4 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Vuonna 2003 tehdyssä tutkimuksessa ”Nuorten aikuisten työssä jaksaminen” selvitettiin nuorten työkäisten työssä jaksamista ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimuksen mukaan nuorten asema työmarkkinoilla on vaativa työssä jaksamisen kannalta, koska suuri osa heistä työskentelee määräaikaaisessa työsuhteessa. Määräaikaaisuudesta huolimatta työntekijöiltä vaaditaan sitoutumista ja tehokkuutta työhön. Tutkitut nuoret jaksoivat työssä pääasiassa hyvin. Huonoon työssä jaksamiseen oli yhteydessä stressaava ja passiivinen työ, kun taas hyvään työssä jaksamiseen aktiivinen ja alikuormittava työ. Henkilökohtaiset voimavarat olivat usein jaksamista edistäviä tekijöitä riippumatta psykososiaalisesta työympäristöstä. Terveelliset elämäntavat ja koettu työkyky olivat yhteydessä myös hyvään työssä jaksamiseen. (Ek ym. 2003.)

Työeläkevakuuttajien TELA:n tekemän selvityksen mukaan työntekijät kokevat työelämän vaatimustason ja kiivastahtisuuden ongelmaksi liittyen työssä jaksamiseen. Eniten työssä jaksamiseen vaikuttavat selvityksen mukaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja hyvä työilmapiiri. Kaikki kyselyyn vastanneet pitivät mahdollisena, että työssä jaksamiseen liittyviä edistäviä tekijöitä on mahdollista löytää. Työelämän vaatimustaso, epävarmuus työstä, esimiestoiminta ja työntekijän henkiset tekijät nousivat myös esiin työssä jaksamiseen vaikuttavissa tekijöissä. Vastaajista neljännes kuitenkin koki, että työssä jaksamista ei haittaa mikään asia. (TELA 2007)

Kari Vatajan ja Ilse Julkusen tekemässä tutkimuskatsauksessa ”Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi” (2004) kerrotaan, kuinka sosiaalialan työ kuormittaa henkisesti. Sosiaalialan työntekijät eivät aina pysty mahdollisuuksiensa puitteissa saavuttamaan asetettuja tavoitteita, mikä voi uuvuttaa työntekijää. Työyhteisöt ja työntekijät eivät myöskään aina pysty vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin. Tästä huolimatta työntekijän ammattietiikkaan kuuluu osata käsitellä näitä ristiriitoja, jolloin asiakkaalla on mahdollisuus saada mahdollisimman hyvää palvelua ja hänen oikeutensa turvataan. Sosiaalialan työ on vahvasti sidoksissa muutuvaan yhteiskuntaan, kuten talouden heilahteluun, massamuuttoon ja lainsäädän-

nön muuttumisen. Monikulttuurisuus ja perhe-elämänmuutokset näkyvät myös sosiaalialan työntekijän työnkuvassa. Tutkimuksen mukaan joka viides sosiaalialan työntekijä kokee erittäin paljon psyykkistä kuormitusta työssään. Tätä aiheuttaa työtahdin kiireellisyys, liiallinen työmäärä, työn vaativuus, pakkotahtisuus, moniin eri tehtäviin hajottaminen ja tietotulva. Myös alan alhainen arvostus heikentää työssä jaksamista. Työssä jaksamista voitaisiin tutkimuksen mukaan parantaa kaikkien työntekijöiden kanssa yhdessä muuttamalla työyhteisöä parempaan suuntaan. Ei ole olemassa valmiita toimintamalleja, joita voitaisiin käyttää, vaan jokaisen työyhteisön tulisi luoda hyvä työhyvinvointi yhdessä.

Trade Union Co-ordinating Groupin teettämä tutkimus (2011) käsittelee työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta. Siihen osallistui 754 työkäistä joko koko- tai osa-aikaisesti työskentelevää Iso-Britannian kansalaista. Tutkimus suoritettiin kyselylomakkeiden avulla. Tuloksien mukaan yksi viidestä työntekijästä koki työnteon rankemmaksi kuin ennen työntekijöiden määrän vähentämisen takia ja yksi seitsemästä pelkäsi menettävänsä työnsä. Joka neljästoista työntekijä koki työpaikkansa turvattommaksi kuin he haluaisivat sen olevan. Useimmat näistä tekijöistä kärsivät työntekijät kokivat tilanteen pahentuneen viimeisen vuoden aikana. Pahentunut tilanne koettiin huonoina suhteina työntekijöiden välillä, työtuntien vähentämisenä säästötoimenpiteiden takia, liian vähäisinä tietoina ja taitoina työhön ja esimiesten liian vähäisenä tukena työntekijöille. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden määrän väheneminen ja työpaikan menettämisen pelko ovat pääasiallisia stressinaiheuttajatekijöitä työpaikoilla. Kokonaisuudessaan 26% kaikista tutkimukseen osallistuneista kokivat työnsä muuttuneen stressaavammaksi viimeisen vuoden aikana. (Health & Safety Survey 2011.)

5 TYÖSSÄ JAKSAMISEEN LIITTYVÄ LAINSÄÄDÄNTÖ

Terveyshuoltolain (L 30.12.2010/1326) tarkoituksena on edistää ja ylläpitää väestön terveyttä, työ- ja toimintakykyä sekä sosiaalista turvallisuutta. Sen tavoitteena on terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Kunta on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyshuoltopalveluja. (L 30.12.2010/1326.)

Työterveyshuoltolain (L 21.12.2001/1383) tarkoituksena on ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja edesauttaa työyhteisön toimintaa. Työnantajan on järjestettävä työterveyshuoltoa kustannuksellaan terveystieteiden keskukselta tai muulta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetulta toimintayksiköltä tai henkilöltä. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon joko omatoimisesti tai muiden työnantajien kanssa yhteistyössä. Työterveyshuoltoa koskeva toimintasuunnitelma tulee olla kirjattuna työnantajalla. (L 21.12.2001/1383.)

Työturvallisuuslain (L 23.8.2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Lain mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä vastuussa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tällöin työnantajan on otettava huomioon kaikki tähän liittyvä seikat, kuten työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät asiat. Työnantajan tulee selvittää työhön liittyvät vaarat ja haittatekijät ja arvioida niiden merkitys työntekijöille joko itse tai ulkopuolisen osaavan henkilön avulla. (L 23.8.2002/738.)

Vuorotteluvapaalain (L 30.12.2002/1305) tarkoituksena on edistää lyhytkestoisen työstä poissaolon avulla työntekijän työssä jaksamista. Samalla se parantaa työtömän työnhakijan työllistymisedellytyksiä määräaikaisen työkokemuksen kautta. (L 30.12.2002/1305.)

6 TUTKIMUS

Tutkimus toteutettiin Jupiter-säätiössä toukokuussa 2011.

6.1 Tarkoitus

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen on Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen ja mitkä tekijät kohottavat ja heikentävät sitä.

6.2 Tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli antaa vastaajille mahdollisuus muiden käytössä olevien sisäisten kyselyjen lisäksi kertoa työssä jaksamisestaan ja tuottaa tietoa työssä jaksamiseen kohottavasti ja heikentävästi vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli myös ristiintaulukoinnin ja tunnuslukujen avulla selvittää yksityiskohtaista tietoa Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksamisesta.

6.3 Tutkimusongelmat

Tutkimusongelmat voitiin muotoilla seuraaviksi kysymyksiksi:

- Millainen on Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen?
- Mitkä tekijät vaikuttavat kohottavasti Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksamiseen?
- Mitkä tekijät vaikuttavat heikentävästi Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksamiseen?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeilla, jotka jaettiin Jupiter-säätiön henkilökunnalle toukokuussa 2011. Kyselylomake koostui kvantitatiivisesta ja kvalitatiivisesta osuudesta. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa keskitytään muutujien mittaamiseen, niiden yhteyksien tarkasteluun ja tilastollisten menetelmien käyttöön. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus taas liittyy ihmisten näkemysten, tulkintojen, käsitysten, motivaatioiden ja kokemusten tutkimiseen eli se perustuu heidän uskomuksiin, asenteisiin ja käyttäytymisen muutoksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 41, 49.)

Kvantitatiivinen osuus koostui monivalintakysymyksistä, jotka oli jaoteltu vastaajan taustatietoihin liittyvään osuuteen ja työssä jaksamiseen liittyvien monivalintakysymysten osuuteen. Kvantitatiivisen osuuden vastaukset vastasivat ensimmäiseen tutkimusongelmaan. Kvalitatiivinen osuus koostui kolmesta avoimesta kysymyksestä, joista yhdessä vastaaja sai halutessaan perustella vastaustaan koskien työssä jaksamisen osuudessa esiintyvää monivalintakysymystä. Kahdessa muussa avoimessa kysymyksessä vastaaja sai omin sanoin kuvailla työssä jaksamiseensa liittyviä kohottavia ja heikentäviä tekijöitä. Nämä kaksi avointa kysymystä vastasivat tutkimusongelmiin 2 ja 3.

Kysely jaettiin 41 Jupiter-säätiön työntekijälle, joista 38 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli tällöin 92,7. Tutkimus kohdistui niille työntekijöille, jotka ovat eniten tekemisissä Jupiter-säätiön valmennusasiakkaiden kanssa. Kyselyä ei siis jaettu ylimmän johdon henkilöstölle tai toimistotyöntekijöille. Lupa kyselyn tekemiseen saatiin säätiön toimitusjohtajalta. Kyselylomakkeet jaettiin vastaajille henkilökohtaisesti tai heidän lähiesimiestensä kautta. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, sen sai täyttää nimettömänä ja palauttaa suljetussa kirjekuoressa. Täytetyt kyselylomakkeet kerättiin suoraan vastaajilta. Aikaa vastaamiseen oli noin kaksi viikkoa. Kyselylomake jaettiin koko henkilökunnalle lukuun ottamatta ajankohtana poissa olleita henkilöitä.

Kvantitatiivisen osuuden tulokset analysoitiin frekvenssijakaumien, prosentiosuuksien ja keski- ja hajontalukujen avulla. Kaikki kysymykset analysoitiin

erikseen. Lisäksi osaan kvantitatiivisista kysymyksistä suoritettiin ristiintaulukointi vastaajien taustatietojen kanssa. Tulokset havainnollistettiin pylväs- ja ympyrädiagrammeilla tai taulukoin, jotka piirrettiin Excel-ohjelmalla.

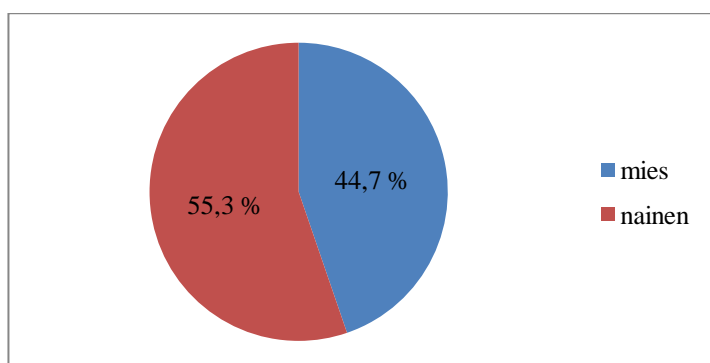
Kvalitatiiviset kysymykset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Sen avulla pyritään kuvaamaan tulokset tiivistetyssä muodossa kadottamatta kuitenkaan mitään aineistoon liittyvää tietoa. Sisällönanalyysi voidaan jaotella kolmeen vaiheeseen: aineisto pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja aineiston abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-111.) Vastaukset kirjoitettiin ensin sanatarkasti Excel-ohjelmaan, jonka jälkeen ne pelkistettiin yksinkertaisiksi ilmaisuiksi. Sen jälkeen ilmaisut ryhmiteltiin ja niille luotiin alaluokat. Alaluokat abstrahoitettiin edelleen yläluokkiin. Ala- ja yläluokille muodostettiin nimet, jotka kuvasivat niiden sisältöä. Tulokset havainnollistettiin taulukoilla, jotka piirrettiin Excel-ohjelman avulla. Ala- ja yläluokkiin merkittiin numerolla, kuinka monta kertaa kyseinen tekijä oli mainittu tuloksissa eli kuinka monta eri vastaajaa oli maininnut kyseisen tekijän kyselyssä. Avoimet kysymykset analysoitiin erikseen.

8 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeella, joka sisälsi 18 monivalintakysymystä ja kolme avointa kysymystä.

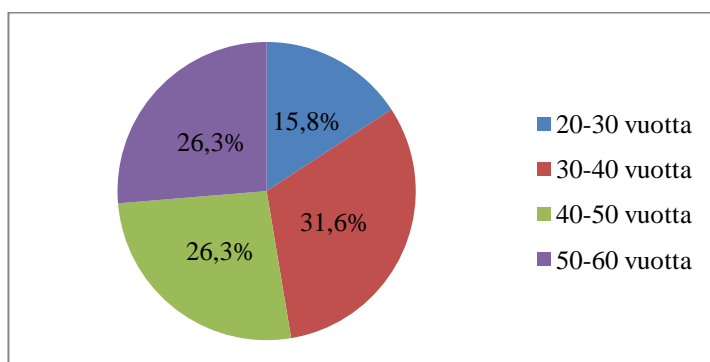
8.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Tutkimukseen osallistuneista 21 oli naisia (55,3 %) ja 17 miehiä (44,7 %).



Kuvio 1 Naisten ja miesten osuus vastanneista (N=38).

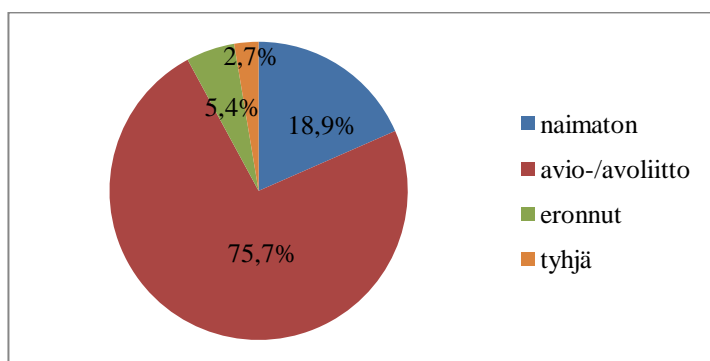
Tutkimukseen vastanneista suurin osa oli 30–40-vuotiaita (31,6 %, f=12). 40–50-vuotiaita ja 50–60-vuotiaita oli molempia kymmenen kappaletta (26,3 %). Kuusi vastaajaa oli 20–30-vuotiaita (15,8 %). Kukaan vastaajista ei ollut alle 20 tai yli 60 vuotta.



Kuvio 2 Vastaajien ikäjakauma (N=38).

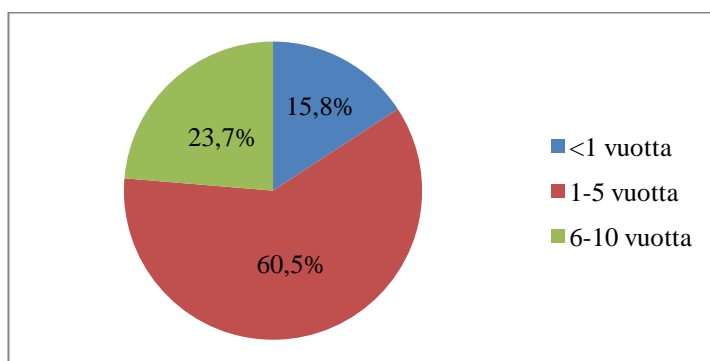
Tutkimukseen vastanneista yli puolet oli avo- tai avioliitossa (75,7 %, f=28). Seitsemän vastaajista oli naimattomia (18,9 %) ja kaksi eronneita (5,4 %). Yksi

osallistuja ei ollut vastannut kysymykseen. Kukaan vastaajista ei ollut leski tai rekisteröidyssä parisuhteessa.



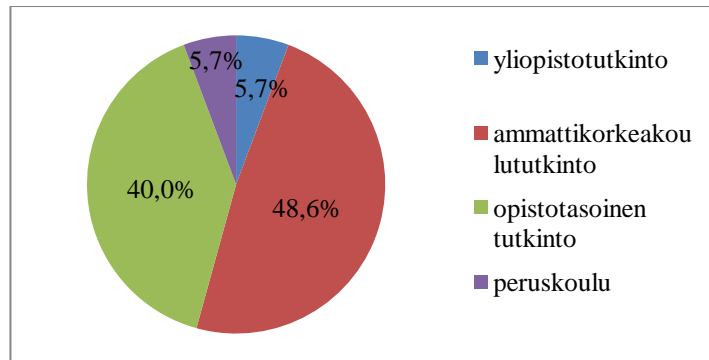
Kuvio 3 Vastaajien siviilisääty (N=37).

Tutkimukseen vastanneista yli puolet oli ollut työsuhteessa Jupiter-säätiössä 1–5 vuotta (60,5 %, f=23). Yhdeksän vastaajista oli työskennellyt kyseisessä työpaikassa 6–10 vuotta (23,7 %) ja kuusi alle yhden vuoden ajan (15,8 %).



Kuvio 4 Vastaajien työuran pituus Jupiter-säätiössä (N=38).

Suurimmalla osalla vastaajista oli ammattikorkeakoulututkinto (48,6 %, f=17). 14 vastaajalla oli opistotasoinen tutkinto (40 %) ja kahdella vastaajalla oli yliopistotutkinto ja niin ikään kahdella peruskoulupohja (5,7 %). Kolme tutkimukseen osallistunutta ei ollut vastannut kysymykseen tai vastaus oli ollut epäselvä. Vastaajan ilmoittaessa useamman tutkinnon huomioitiin niistä korkein.

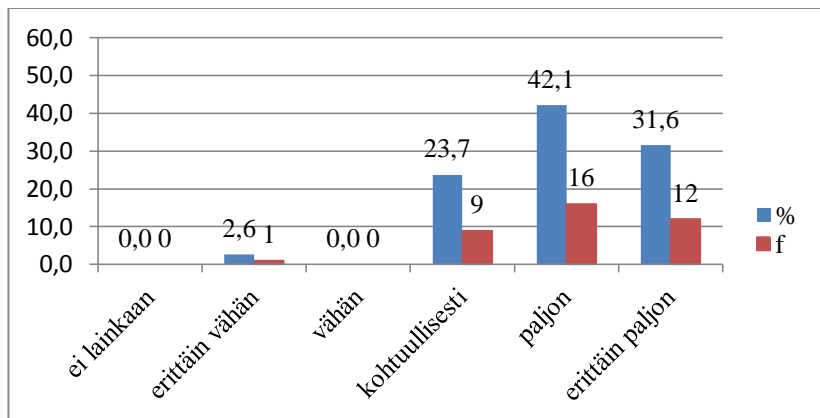


Kuvio 5 Vastaajien koulutustausta (N=35).

8.2 Työssä jaksaminen

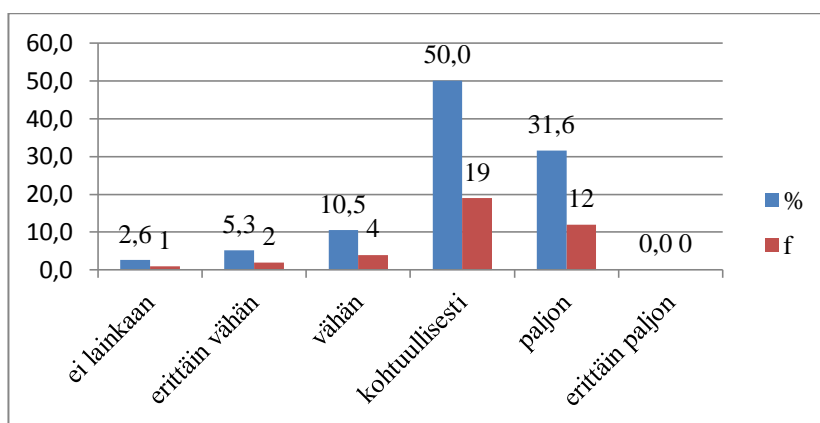
Tutkimukseen osallistuneet valitsivat työssä jaksamiseen liittyvissä monivalintakysymyksissä mitta-asteikolta sopivimman vaihtoehdon, joka kuvasti heidän vastaustaan. Mitta-asteikko oli määritelty välille 0–5. 0 kuvasi vastausvaihtoehtoa ei lainkaan tai erittäin huono, 1 erittäin vähän tai huono, 2 vähän tai välttävä, 3 kohtuullisesti tai tyydyttävä, 4 paljon tai hyvä ja 5 erittäin paljon tai erittäin hyvä. Vastauksista muodostettuihin kuvioihin on merkitty vastausten lukumäärä eli frekvenssi kirjaimella f ja niiden prosenttiosuus koko vastausjoukosta. Kirjain N kertoo, kuinka monta vastaajaa kyseisessä kysymyksessä on. Jokaisen kysymyksen kohdalle on merkitty erikseen tuloksien keskiarvo tällä mitta-asteikolla ja niiden varianssi. Varianssi kertoo, kuinka kaukana tulokset ovat keskiarvosta eli mitä suurempi varianssi sitä enemmän hajontaa keskiarvon ympärillä (Nummenmaa 2006, 61).

Vastaajista suurin osa koki työssään paljon mielekkyyttä (42,1 %, f=16). Erittäin paljon mielekkyyttä työssään koki 12 vastaajaa (31,6 %) ja kohtuullisesti yhdeksän vastaajaa (23,7 %). Erittäin vähän mielekkyyttä työssään koki yksi vastaaja (2,6 %). Kukaan vastaajista ei kokenut lainkaan tai vähän mielekkyyttä työssään. Vastauksien keskiarvo oli 4,00 ja varianssi 0,81.



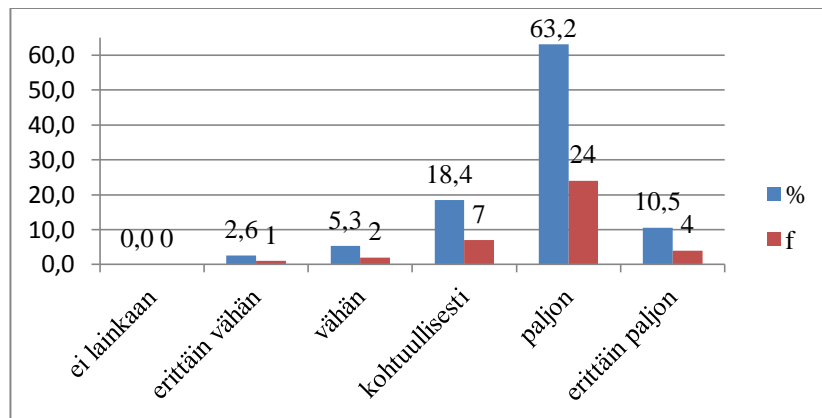
Kuvio 6 Kyselyn tulokset työn mielekkyydestä (N=38).

Puolet vastaajista arvioi työssä koetun stressin määrän kohtuulliseksi (50,0 %, f=19). Paljon työssään stressiä koki 12 vastaajaa (31,6 %) ja vähän neljä vastaajaa (10,5 %). Kaksi vastaajaa koki työssään stressiä erittäin vähän (5,3 %) ja yksi ei lainkaan (2,6 %). Kukaan ei kokenut työssään erittäin paljon stressiä. Vastauksien keskiarvo oli 3,03 ja varianssi 0,89.



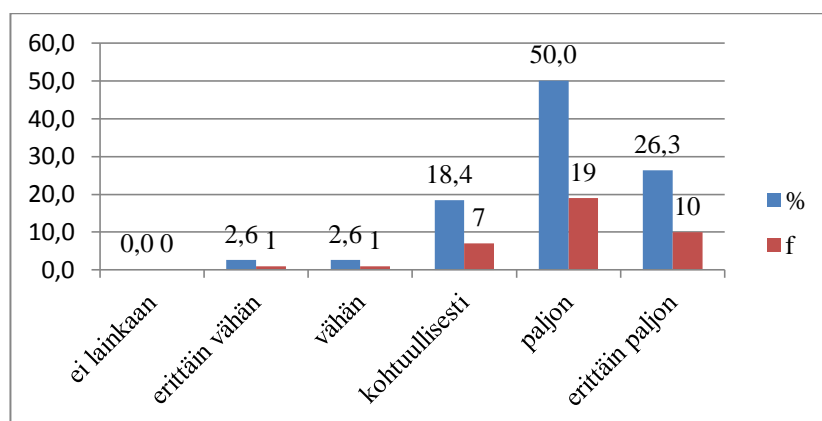
Kuvio 7 Kyselyn tulokset työssä koetun stressin määrästä (N=38).

Yli puolet vastaajista koki työssään paljon haastavuutta (63,2 %). Kohtuullisesti haastavuutta koki seitsemän vastaajaa (18,4 %) ja erittäin paljon neljä vastaajaa (10,5 %). Vähän haastavuutta työssään koki kaksi vastaajaa (5,3 %) ja erittäin vähän yksi vastaaja (2,6 %). Kukaan ei kokenut lainkaan haastavuutta työssään. Vastauksien keskiarvo oli 3,74 ja varianssi 0,69.



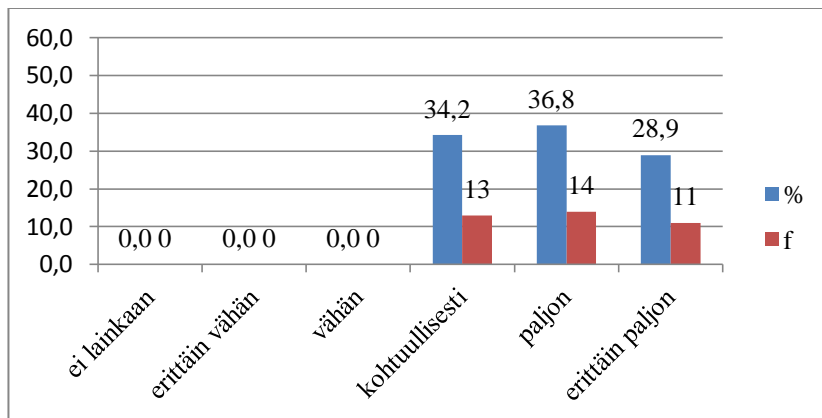
Kuvio 8 Kyselyn tulokset työn haastavuudesta (N=38).

Puolet vastaajista koki paljon mahdollisuuksia kouluttautua työssään (50 %). Erittäin paljon mahdollisuuksia koki kymmenen vastaajaa (26,3 %) ja kohtuullisesti seitsemän vastaajaa (18,4 %). Vähän ja erittäin vähän mahdollisuuksia kouluttautua koki molemmissa yksi vastaaja (2,6 %). Kukaan ei kokenut lainkaan mahdollisuuksia kouluttautua työssään. Vastauksien keskiarvo oli 3,95 ja varianssi 0,81.



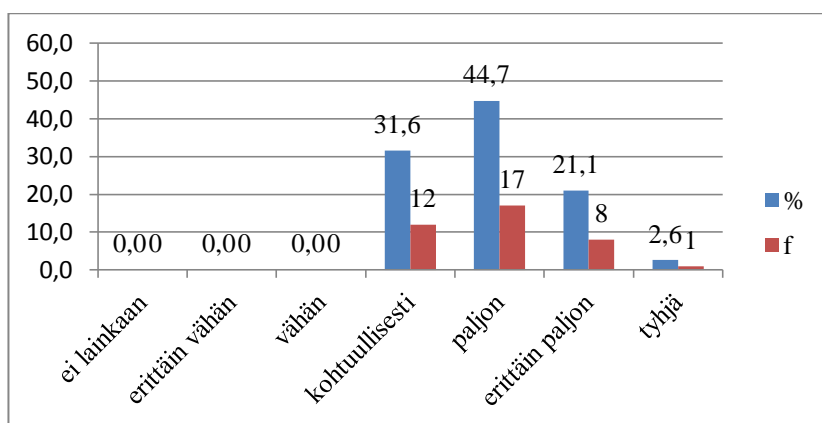
Kuvio 9 Kyselyn tulokset mahdollisuuksista kouluttautua työssä (N=38).

Suurin osa vastaajista koki työssään paljon turvallisuutta (36,8 %, f=14). 13 vastaajaa koki turvallisuuden kohtuulliseksi (34,2 %) ja erittäin paljon turvallisuutta koki 11 vastaajaa (28,9 %). Kukaan ei kokenut vähän, erittäin vähän tai lainkaan turvallisuutta työssään. Vastauksien keskiarvo oli 3,95 ja varianssi 0,65.



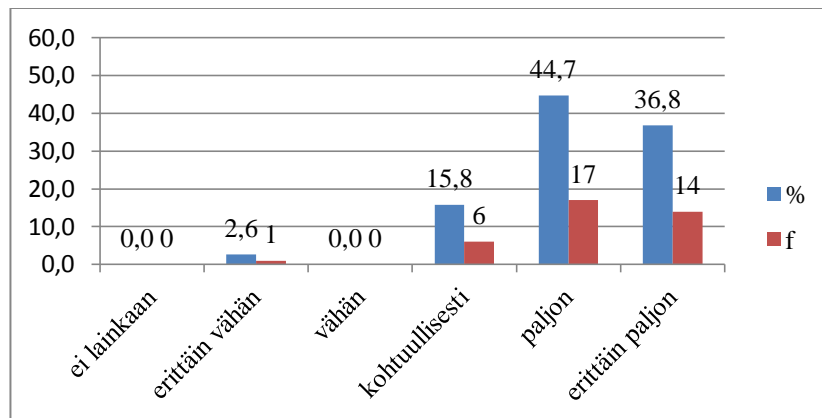
Kuvio 10 Kyselyn tulokset työssä koetusta turvallisuudesta (N=38).

Suurin osa vastaajista koki paljon eettisyyttä työpaikkansa toiminnassa (44,7 %, f=17). 12 vastaajaa koki toiminnan eettisyyttä kohtuullisesti (31,6 %) ja kahdeksan vastaajaa erittäin paljon (21,2 %). Kukaan ei kokenut toimintaa vähän, erittäin vähän tai lainkaan eettiseksi. Yksi vastaaja ei ollut vastannut kysymykseen (2,6 %). Vastauksien keskiarvo oli 3,89 ja varianssi 0,54.



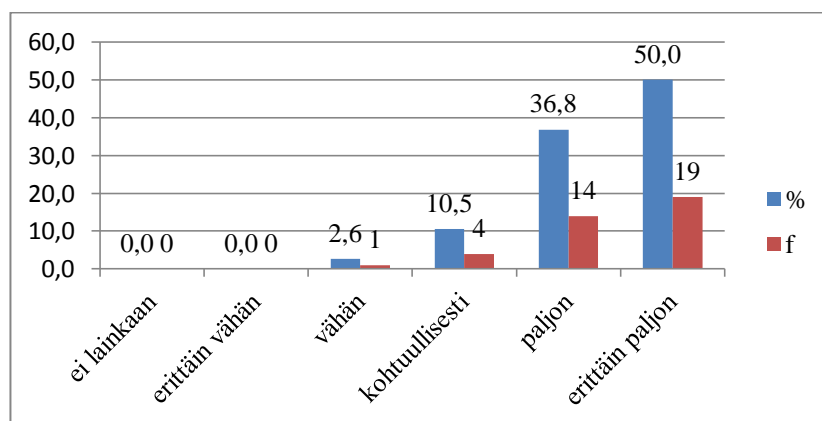
Kuvio 11 Kyselyn tulokset työpaikan toiminnan eettisyyden kokemisesta (N=37).

Suurin osa vastaajista koki paljon mahdollisuuksia turvautua työtovereihin työasioissa (44,7 %, f=17). Erittäin paljon mahdollisuuksia koki 14 vastaajaa (36,8 %) ja kohtuullisesti kuusi vastaajaa (15,8 %). Yksi vastaajista koki erittäin vähän mahdollisuuksia turvautua työtovereihinsa (2,6 %). Kukaan ei kokenut vähän tai lainkaan mahdollisuuksia turvautua työtovereihin työasioissa. Vastauksien keskiarvo oli 4,13 ja varianssi 0,77.



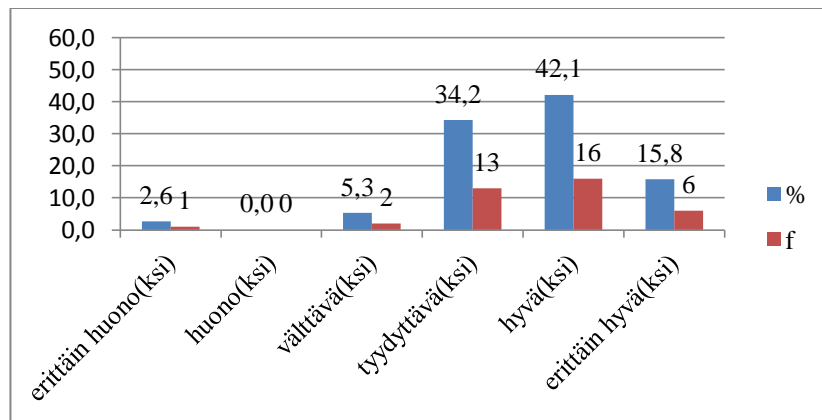
Kuvio 12 Kyselyn tulokset koetusta mahdollisuudesta turvautua työtovereihin työasioissa (N=38).

Puolet vastaajista koki erittäin paljon merkityksellisyttä työpaikkansa toiminnassa (50 %, f=19). Paljon merkityksellisyttä koki 14 vastaajaa (36,8 %), kohtuullisesti neljä vastaajaa (10,5 %) ja vähän yksi vastaaja (2,6 %). Kukaan ei kokenut erittäin vähän tai lainkaan merkityksellisyttä työpaikkansa toiminnassa. Vastauksien keskiarvo oli 4,35 ja varianssi 0,61.



Kuvio 13 Kyselyn tulokset työpaikan toiminnan merkityksellisyydestä (N=38).

Suurin osa vastaajista koki esimiehen toiminnan hyväksi (42,1 %, f=16). Tyydyttäväksi toiminnan koki 13 vastaajaa (34,2 %) ja erittäin hyväksi kuusi vastaajaa (15,8 %). Välttäväksi esimiehen toiminnan koki kaksi vastaajaa (5,3 %) ja erittäin huonoksi yksi vastaaja (2,6 %). Kukaan ei kokenut esimiehen toimintaa huonoksi. Vastauksien keskiarvo oli 3,61 ja varianssi 1,00.



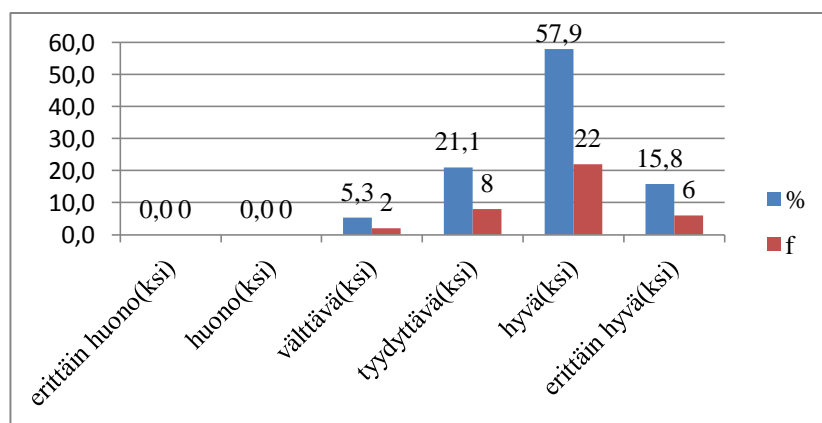
Kuvio 14 Kyselyn tulokset kokemuksista esimiehen toiminnasta (N=38).

Vastaajille annettiin tämän kysymyksen kohdalla mahdollisuus perustella vastauksiaan. Tutkimukseen osallistuneista 17 oli käyttänyt tämän mahdollisuuden. Kiitosta sai eniten esimiehen helppo lähestyminen ja vastuun anto työhön. Kehittämisaikoina pidettiin vähäistä aikaa työntekijöille ja esimiehen runsasta poissaoloa. Esimiehellä tarkoitettiin tässä tapauksessa Jupiter-säätiön toimitusjohtajaa.

Taulukko 2 Esimiehen toiminnan kiitoksen kohteet ja kehittämisaikoina (N=17).

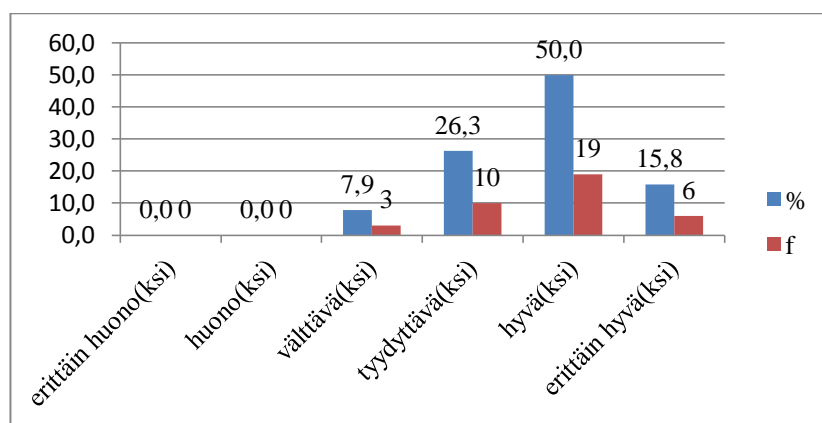
Kiitoksen kohteet	helppo lähestyä (2)
	vastuun anto (2)
	johdonmukaisuus (1)
	jämäkkyys (1)
	koulutuksellinen ote (1)
	tasapuolinen (1)
	tukeminen (1)
Kehittämisaikoina	vähän aikaa työntekijöille (6)
	poissaolo (5)
	etäinen (3)
	tieto käytännötyöstä (3)
	työnjako (2)
	kiinnostus (1)
	päätöksien hitaus (1)
	tasapuolisuus (1)
	tukeminen (1)

Yli puolet vastaajista koki työmotivaationsa hyväksi (57,9 %, f=22). Tyydyttäväksi työmotivaationsa koki kahdeksan vastaajaa (21,1 %) ja erittäin hyväksi kuusi vastaajaa (15,8 %). Kaksi vastaajista koki työmotivaationsa välttäväksi (5,3 %). Kukaan ei kokenut työmotivaatioonsa huonoksi tai erittäin huonoksi. Vastauksien keskiarvo oli 3,84 ja varianssi 0,57.



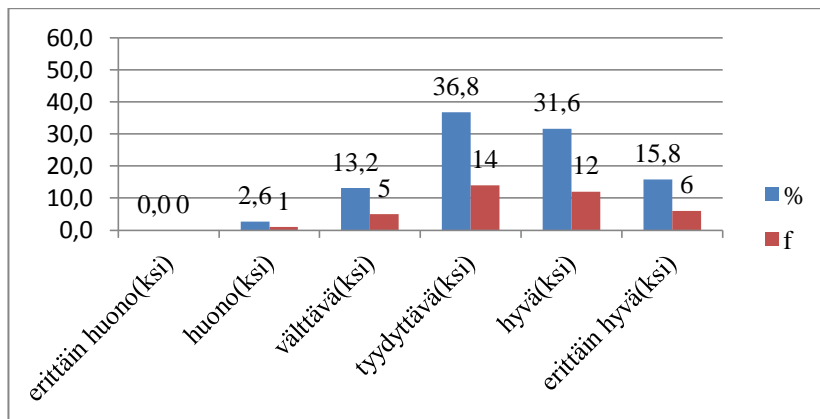
Kuvio 15 Kyselyn tulokset koetusta työmotivaatiosta (N=38).

Puolet vastaajista koki työpaikkansa työilmapiirin hyväksi (50 %, f=19). Tyydyttäväksi ilmapiiriin koki kymmenen vastaajaa (26,3 %) ja erittäin hyväksi kuusi vastaajaa (15,8 %). Välttäväksi työilmapiiriin koki kolme vastaajaa (7,9 %). Kukaan ei kokenut ilmapiiriä huonoksi tai erittäin huonoksi. Vastauksien keskiarvo oli 3,74 ja varianssi 0,69.



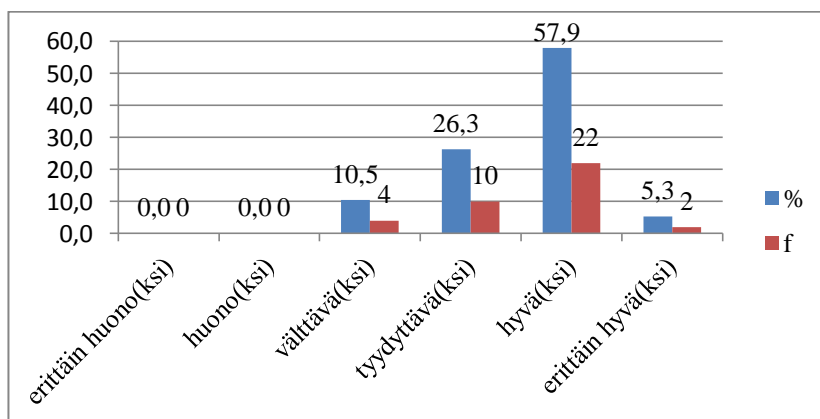
Kuvio 16 Kyselyn tulokset koetusta työpaikan ilmapiiristä (N=38).

Suurin osa koki työpaikalla tapahtuvat organisaatiomuutokset tyydyttäväksi (36,8 %, n=14). Hyväksi organisaatiomuutokset koki 12 vastaajaa (31,6 %) ja erittäin hyväksi kuusi vastaajaa (15,8 %). Välttäväksi organisaatiomuutokset koki viisi vastaajaa (13,2 %) ja huonoksi yksi vastaaja (2,6 %). Kukaan ei kokenut organisaatiomuutoksia erittäin huonoksi. Vastauksien keskiarvo oli 3,45 ja varianssi 1,01.



Kuvio 17 Kyselyn tulokset koetusta työpaikalla tapahtuvista organisaatiomuutoksista (N=38).

Yli puolet vastaajista koki työssä jaksamisensa hyväksi (57,9 %). Tyydyttäväksi työssä jaksamisensa koki kymmenen vastaajaa (26,3 %) ja välttäväksi neljä vastaajaa (10,5 %). Erittäin hyväksi työssä jaksamisensa koki kaksi vastaajaa (5,3 %). Kukaan ei kokenut työssä jaksamistaan huonoksi tai erittäin huonoksi. Vastauksien keskiarvo oli 3,58 ja varianssi 0,58.



Kuvio 18 Kyselyn tulokset koetusta työssä jaksamisesta (N=38).

8.3 Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavat tekijät

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vastaajat saivat kertoa omin sanoin työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavista tekijöistä. Avoimiin kysymyksiin annetut vastaukset luokiteltiin sisällön analyysin avulla. Numerot kertovat, kuinka monta vastaajaa mainitsi kyseisen tekijän. Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavista tekijöistä mainittiin useimmin työkaverit, työilmapiiri, työn haastavuus, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, työn merkityksellisyys, koulutukset ja koulutusmyönteisyys ja selkeä työnkuva. (Taulukko 3)

Taulukko 3 Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavat tekijät (N=35).

Työpaikan henkilöstöstä muodostuneet tekijät (46)	työkaverit (17)
	työilmapiiri (9)
	työyhteisö (3)
	vertaisoppiminen (3)
	kannustus (2)
	tuki (2)
	esimiehet (1)
	lepo (1)
	liikkuminen (1)
	luottamus (1)
	luovuuden salliminen (1)
	me -henki (1)
	positiivinen asenne (1)
	toisten huomioonottaminen/arvostaminen (1)
	verkostoituminen (1)
	yhdessäolo vapaa-ajalla (1)
Työn sisällöstä muodostuneet tekijät (26)	haastavuus (5)
	vaikuttamismahdollisuudet (oma aika-taulu) (5)
	merkityksellisyys (4)
	monipuoliset työtehtävät (3)
	vaihtelevuus (2)
	vastuu (2)
	joustavuus (1)

	mielenkiintoinen työ (1)
	rauhalliset hetket (1)
	sopiva kuormittavuus (1)
	työrauha (1)
Työpaikan tarjoamat tekijät (15)	koulutukset/koulutusmyönteisyys (4)
	tyky -toiminta (3)
	palkka (2)
	kesäloma (1)
	ruokailu (1)
	terveydenhuolto (1)
	tilat (1)
	työnohjaus (1)
	vapaat (1)
Työn tuloksista muodostuneet tekijät (14)	onnistumiset (7)
	palaute (3)
	asiakkaat (2)
	valmentautujien mahdollisuuksien parantaminen (1)
	valmentautujien hyvä yhteistyö (1)
Organisaatiosta johtuvat tekijät (12)	selkeä työnkuva (4)
	suunnitelmallisuus (2)
	aikataulujen pito (1)
	asioiden läpikäyminen (1)
	joustavat työajat (1)
	markkinointi (1)
	päätösten läpivienti (1)
	sama päämäärä (1)

Seuraavassa on esitelty joitakin tutkimukseen vastanneiden kommentteja työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavista tekijöistä:

"Jokainen päivä on erilainen, ei kangistu kaavoihin."

"reilut esimiehet ja työtoverit"

"Riittävän haastavat + monipuoliset työtehtävät, hyvä työilmapiiri"

"hyvät suhteet kaikkien työtovereiden kanssa"

"kehittämistarpeet kerrotaan hyvässä hengessä"

"mahdollisuus tavata kollegoita ja saada asiakastyöhön + muuhun omaan työhön muita näkökulmia >< vertaisoppiminen"

"työn merkitys nähdään, kun jotain saa valmiiksi"

"Tottakai liikkuminen (liikunta-kulttuuriseteleiden, uimahalli lippujen tuoma mahdollisuus HIENOHOMMA!)"

"Onnistumiset valmentautujien ja asiakkaiden kanssa ja heiltä tuleva positiivinen palaute."

8.3 Työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavat tekijät

Toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajat saivat kertoa omin sanoin työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavista tekijöistä. Useimmin mainittiin kiire, työpaikan sisäiset ristiriidat, sekava työnkuva, stressi, työmäärän kasautuminen ja turha työntekijöiden valittaminen. (Taulukko 4)

Taulukko 4 Työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavat tekijät (N=31).

Työn luonteeseen liittyvät tekijät (26)	kiire (7)
	stressi (3)
	työmäärän kasautuminen (3)
	epäonnistumiset (2)
	epävarmuus työn kestosta (2)
	työn huomioimattomuus (2)
	väärä kohderyhmä (2)
	eristäytyminen (1)
	huono delegointi (1)
	keskeytykset (1)
	muutokset tehtävissä (1)
	valmennettavien vaihtuvuus (1)
Työntekijöistä muodostuneet tekijät (19)	sisäiset ristiriidat (6)

	valittaminen (3)
	henk.koht. fyysiset tekijät (2)
	huono tasa-arvo (2)
	epäpätevyys (1)
	huonot tavat (1)
	sisäinen kilpailu (1)
	talvi (1)
	työntekijöiden vaihtuvuus (1)
	yhteistyön puute (1)
Organisaatiosta johtuvat tekijät (19)	sekava työnkuva (4)
	huono henkilöstöjohtaminen (2)
	informaation kulku huono (2)
	päätösten hitaus (2)
	huono taloudellinen tilanne (2)
	työn epämääräisyys (2)
	työntekijöitä ei ymmärretä (2)
	työympäristö (2)
	lupausten pettäminen (1)

Seuraavassa on esitelty joitakin tutkimukseen vastanneiden kommentteja työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavista tekijöistä:

"yksittäisten työtehtävien keskeytyminen keskeneräisinä ja se että keskeytyksiä tulee jatkuvasti päivän aikana = ei tule tunnetta, että saa valmiiksi."

"Puhaltaako kaikki varmasti yhteen hiileen?"

"Luvataan, mutta mitään ei tapahdu"

" tasa-arvo kaukana, toiset saa häslätä, toiset silmätikkuina"

"Epätietoisuus siitä, kuinka kauan työt jatkuvat, kun ei ole vakityötä, se tuo turvatomuutta "

"johtajatasen hlöt eivät aina ymmärrä ruohonjuuritason työntekijän arkea"

"oikea kohderyhmä ei kohtaa laatua, eli myöskään budjetti ei kohtaa laatua"

"Jatkuva asiakastyö 'liukuhihnalla' --> eristää muusta työporukasta ja organisaatiosta"

"Palveluun on vaikea saada oikeaa kohderyhmää joka näkyy heti Budjetissa, (tuovajausta)."

"Turhauttavaa on myös jos oman työn tulokset/oma työ ei saa palautetta tai sitä ei huomata ja huomioida."

8.4 Ristiintaulukointi

Ristiintaulukoinnissa vertailtiin vastanneiden taustatietoja työssä jaksamiseen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokemiseen. Vertailussa käytettiin apuna tulosten keskiarvoja. Vertailukohteeksi valittiin ensimmäisen tutkimusongelman mukaan työssä jaksaminen sekä pienimmän ja suurimman keskiarvon tutkimuksessa saaneet kysymykset. On huomattava, että kaikissa luokissa ei ole yhtä monta vertailtavaa tulosta, jolloin vähemmän tuloksia olevassa kategoriassa yksittäisellä vastaajan arviolla on suurempi vaikutus. Ristiintaulukoinnissa on muistettava myös järkevyytarkastelu eli voiko kyseiset asiat vaikuttaa toisiinsa todellisuudessa.

Naiset arvioivat työssä jaksamisensa, työn merkityksellisyyden kokemisensa ja stressin kokemisen kaikissa kohdissa suuremmaksi kuin miehet.

Taulukko 5 Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen sukupuolittain.

	mies	nainen
työssä jaksaminen	3,41	3,71
työn merkityksellisyys	4,06	4,57
stressi	2,88	3,10

Työssä jaksamisensa arvioivat parhaimmaksi 50–60-vuotiaat, työn merkityksellisyyden 30–40-vuotiaat ja stressiä eniten koki 40–50-vuotiaat.

Taulukko 6 Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen ikäryhmittäin.

	<20v	20-30v	30-40v	40-50v	50-60v	>60v
työssä jaksaminen	-	3,83	3,25	3,50	3,90	-
työn merkityksellisyys	-	4,67	3,92	4,60	4,40	-
stressi	-	3,00	3,08	3,40	2,50	-

Eronneet arvioivat keskimäärin työssä jaksamisensa ja työn merkityksellisyyden suurimmaksi. Stressiä eniten koki naimattomaksi siviilisäätynsä ilmoittaneet henkilöt.

Taulukko 7 Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen siviilisäädyn mukaan.

	naimaton	avio-/avoliitossa	eronnut	leski	rek.parisuhde
työssä jaksaminen	3,43	3,54	4,00	-	-
työn merkityksellisyys	4,14	4,36	4,50	-	-
stressi	3,14	3,04	2,50	-	-

Alle vuoden Jupiter-säätiössä työskennelleet arvioivat työssä jaksamisensa ja työn merkityksellisyyden kokemisen parhaimmaksi. Eniten stressiä koki 6–10 vuotta työskennelleet.

Taulukko 8 Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen työvuosien mukaan.

	<1v	1-5v	6-10v
työssä jaksaminen	4,00	3,65	3,11
työn merkityksellisyys	4,67	4,30	4,22
stressi	2,83	2,91	3,33

Työssä jaksamisensa parhaimmaksi kokivat peruskoulupohjalla työskennelleet vastaajat. Merkityksellisimmäksi työnsä kokivat vastaajat, joilla oli opistotasoinen tutkinto ja stressiä eniten koki yliopistotutkinnon suorittaneet vastaajat.

Taulukko 9 Työssä jaksaminen ja työn merkityksellisyyden ja stressin kokeminen koulutustaustan mukaan.

	yliopisto- tutkinto	ammattikorkeakoulu- tutkinto	opistotasoinen tutkinto	peruskoulu- pohja
työssä jaksaminen	3,00	3,41	3,86	4,00
merkityksellisyys	4,50	4,18	4,71	4,00
stressi	3,50	3,24	2,57	3,00

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätökset muodostettiin tutkimustulosten perusteella.

- Jupiter-säätiön henkilökunta koki työssä jaksamisensa hyväksi.
- Työssä jaksamiseen kohottavasti vaikuttavista tekijöistä useimmin mainittiin työkaverit, työilmapiiri, onnistumiset, työn haastavuus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.
- Työssä jaksamiseen heikentävistä tekijöistä useimmin mainittiin kiire, organisaation sisäiset ristiriidat, sekava työnkuva, stressi, työmäärän kasautuminen tiettyihin ajankohtiin ja turha valittaminen.
- Työ koettiin mielekkääksi, haastavaksi ja toiminta eettiseksi ja merkitykselliseksi.
- Työntekijät pystyivät turvautumaan toisiinsa työhön liittyvissä asioissa.
- Esimiehen toiminta koettiin hyväksi ja organisaatiomuutokset tyydyttäväksi tai hyväksi.
- Stressiä koettiin kohtuullisesti ja työmotivaatio arvioitiin hyväksi.
- Työ koettiin turvalliseksi.
- Naiset arvioivat työssä jaksamisensa ja työn merkityksellisyyden paremmaksi kuin miehet, mutta naiset kokivat myös miehiä enemmän stressiä työssään.
- Työpaikan toiminnan merkityksellisyyden kokemista selvittäväällä kysymyksellä oli suurin keskiarvo (4,35).
- Pienin keskiarvo oli kysymyksessä, joka käsitteli työssä koetun stressin määrää (3,03).
- Suurin varianssi (1,01) oli työorganisaatiossa tapahtuvista muutoksista koskevassa kysymyksessä eli tässä kysymyksessä oli eniten hajontaa.
- Pienin varianssi (0,54) oli työtoiminnan eettisyyttä koskevassa kysymyksessä eli tässä kysymyksessä oli vähiten hajontaa.
- Kyselyn vastausprosentti oli 92,7.

Yhdeksi taustamuuttujaksi olisi ollut mielekästä laittaa kysymys vastaajan työsuhteen pysyvyydestä eli oliko vastaajalla toistaiseksi voimassa oleva vai määräai-

kainen työsuhde. Valitettavasti tämä seikka huomattiin vasta tutkimustuloksia tarkastellessa, jolloin sen lisääminen oli myöhäistä. Kyselylomakkeessa oli myös virhe koskien taustatiedoissa kysyttyä vastaajan ikää. Vastausvaihtoehdot eivät sulkeneet toisiaan pois vaan vastaajan ollessa tasan 30, 40 tai 50 -vuotias olisi hän pystynyt valitsemaan useamman kuin yhden vaihtoehdon kyseisessä monivalinta-kysymyksessä. Kukaan vastaajista ei kuitenkaan ollut valinnut useaa vaihtoehtoa.

Kohottavasti ja heikentävästi työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöiden kohdalla osa vastuksista oli kirjoitettu muodossa, joka voidaan tulkita toiveeksi ominaisuuden esiintymisestä työpaikalla. Vastaukset olivat siis osittain yleistä pohdintaa työssä jaksamisesta, eikä kuvasta välttämättä sen hetkistä tilannetta tutkimusorganisaatiossa. Näiden avointen kysymysten kohdalla olisi siis voinut ollut mielekkäämpää selventää kysymystä vastaamaan tätä hetkeä, jolloin oltaisiin saatu yksityiskohtaisempaa tietoa tutkimuskohteesta kuin mitä saatiin käytettyjen avointen kysymysten kautta. Tällöin avoimet kysymykset oltaisiin voitu kirjoittaa esimerkiksi muotoon: mitkä tekijät vaikuttavat tällä hetkellä työpaikallasi kohottavasti tai heikentävästi työssä jaksamiseesi.

Tutkimuksen vastausprosentti oli todella hyvä: 92,7%. Tämä voi johtua siitä, että täytetyt tutkimukset haettiin suoraan vastaajilta, jolloin niitä ei tarvinnut esimerkiksi lähettää postin kautta takaisin tutkijalle. Tutkija oli myös läsnä päivittäin Jupiter-säätiössä tutkimuksen teon aikana, jolloin vastaukset oli helppo palauttaa. Tutkija myös henkilökohtaisesti muistutti henkilökuntaa vastaamaan kyselyyn, jotta saataisiin mahdollisimman hyvä vastausprosentti.

Esimiehen toimintaa käsittelevässä avoimessa kysymyksessä nousi esiin enemmän kehittämisen tarpeita kuin kiitoksen kohteita. Tämä voi johtua siitä, että useimmat, jotka olivat arvioineet esimiehen toiminnan hyväksi tai erittäin hyväksi eivät olleet perustelleet vastaustaan. Myös hyväksi esimiehen toiminnan arvioineet vastaajat olivat pääasiassa maininneet kehittämisen kohteita. Organisaatiomuutoksen kautta ollaan luotu väliesimiehiä, jotta aikaa alaisille olisi enemmän. Esimiehen kehittämisalueena suurimpana nousseeseen vähäiseen aikaan

työntekijöille on siis jo puututtu organisaatiomuutoksen kautta tutkimusajankohdan jälkeen.

10 POHDINTA

Pohdinnassa ollaan keskitytty tekijöihin, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkimustuloksiin, tutkimuksen onnistumiseen ja jatkotutkimusehdotuksiin.

10.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimuksen luotettavuuteen tarkastellaan useimmiten pätevyyden ja pysyvyyden näkökulmista. Pätevyyttä voidaan tarkastella tutkimusongelmien kautta eli vastaa-ko tulokset tutkimusongelmiin ja kuinka tarkasti tutkimus kohdistuu niihin. Pysyvyydellä tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta. Tulokset eivät saa aiheutua sattunnaisista tekijöistä, jolloin tulokset voisivat olla normaalista poikkeavia. (Erä-tuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 17-20.)

Tässä tutkimuksessa tutkimusongelmat olivat: millainen on Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksaminen, mitkä tekijät vaikuttavat kohottavasti Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksamiseen ja mitkä tekijät vaikuttavat heikentävästi Jupiter-säätiön henkilökunnan työssä jaksamiseen. Työssä jaksamiseen liittyvään tutkimusongelmaan on vaikea vastata. Tämä johtuu siitä, että työssä jaksaminen on määrittelemätön käsite, eikä sitä voi mitata (Bjertsted 2001). Tässä tutkimuksessa on sen vuoksi tutkittu työssä jaksamista siihen vaikuttavien tekijöiden kautta. Käsitteet on valittu harkinnan mukaan aiheeseen perehtymisen jälkeen. Tutkimuksessa ei ole kuitenkaan käsitelty kaikkia työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä, mikä voi vaikuttaa tutkimustuloksiin. Kyselylomakkeesta haluttiin tehdä mahdollisimman helpon näköinen täyttää, minkä vuoksi kaikkia tekijöitä ei voinut ottaa mukaan, koska tällöin tutkimuksesta olisi tullut liian pitkä. Yksinkertainen lomake on voinut olla osavaikuttajana hyvää vastausprosenttiin. Työssä jaksamiseen kohottavasti ja heikentävästi vaikuttaviin tekijöihin on voinut vaikuttaa tutkijan suorittama sisällönanalyysi. Siinä ryhmitellään aineistoa ja luodaan teoreettisia käsitteitä. Aineiston ryhmittely on hankalaa, kun vastaajat ovat saaneet vapaasti kirjoittaa oman mielipiteensä. Tässä on siis voinut tapahtua jonkin verran ryhmittelystä ja käsitteiden luomisesta johtuvia virheitä. Suurin osa vastauksista oli kuitenkin selkeitä, jolloin myös sisällönanalyysi oli helppo suorittaa.

Pysyvyyden kannalta tutkimus koski vain sen hetkistä tilannetta Jupiter-säätiössä. Tutkimuskohteessa oli aloitettu juuri toteuttamaan organisaatiomuutosta, joka loi epävarmuutta työntekijöissä. Tämä on varmasti vaikuttanut tutkimustuloksiin. Jos tutkimus toteutettaisiin uudestaan nyt, voisi tulokset olla erilaisia. Tämä voi johtua myös esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuudesta ja muutoksista organisaatiossa, jotka ovat toteutuneet tutkimuksen teon jälkeen ja varsinkin organisaatiomuutoksen selkeytymisestä verrattuna tutkimusajankohtaan. Osittain tutkimustulokset kuvastavat kuitenkin yleistä pohdintaa tutkimusongelmien 2 ja 3 kodalla, jolloin sen hetkinen tilanne ei vaikuta merkittävästi tuloksiin.

Tutkimuksessa on varmistettava vastaajan yksityisyys ja antaa mahdollisuus kieltäytyä osallistumisesta tai perua se milloin tahansa. Tutkimuksen tavoite ja menetelmät on kerrottava tutkittavalle riittävän tarkoin. (Kankkunen ym. 2009,174-175.) Vastauslomakkeiden taustatietokysymykset oli valittu niin, ettei tutkija voi pelkästään niiden perusteella päätellä, kuka vastaaja oli. Kuitenkin monet vastaajat olivat sitä mieltä palauttaessaan kyselylomakkeen, että näin ei ole. Tutkijalla ei kuitenkaan ole tietoa yhdenkään lomakkeen vastaajan henkilöllisyydestä. Tutkittaville kerrottiin kyselylomakkeita jaettaessa tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmä. Tämä ei kuitenkaan toteutunut kaikkien tutkittavien kohdalla, koska osa vastaajista sai kyselyn lähiesimiehensä kautta. Tämän vuoksi olisi ollut parempi kirjoittaa saatekirje kyselylomakkeen mukaan kuin antaa tieto suullisesti vastaajille. Näin oltaisiin välttytty tiedon katkeamisilta ja tutkijan unohduksilta kertoa kaikista tutkimukseen liittyvistä tarpeellisista seikoista.

10.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimus voitaisiin uusina sellaisenaan Jupiter-säätiössä siellä tapahtuneen organisaatiomuutoksen vuoksi. Näin pystyttäisiin vertailemaan, onko organisaatiomuutoksesta ollut vaikutuksia henkilökunnan työssä jaksamiseen. Uusi tutkimus olisi kuitenkin hyvä toteuttaa vasta, kun organisaatiomuutos on saatu kokonaan toteutettua, jolloin sen vaikutukset henkilökunnan työssä jaksamiseen nähtäisiin todellisuudessa. Käytännössä tämä tarkoittaa aikaisintaan vuoden 2012 aikana.

Työssä jaksamiseen liittyvä tutkimus voitaisiin toteuttaa pelkillä avoimilla kysymyksillä. Tämän tutkimuksen perusteella huomasi, että monet kommentoivat avoimiin kysymyksiin perusteellisesti ja vastaajat olivat halukkaita pohtimaan omia mielipiteitään niiden kautta. Näin saataisiin yksityiskohtaisempaa tietoa työssä jaksamisesta ja siihen liittyvistä tekijöistä kuin mitta-asteikolla suoritetusta kyselystä. Tällainen kysely voisi tukea jo säätiössä suoritettavia sisäisiä kyselyjä.

LÄHTEET

Aro, A. W. 2006. Onko työssä tolkkua? Edita Prima Oy. Helsinki.

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.

Avoimuutta arkeen - Varhaisen puuttumisen opas valtion työpaikoille. 2007. Valtionkonttori. Helsinki.

Bjerstedt, K. 2001. Työssä jaksamisesta ja työmarkkinoiden muutoksesta. Helsinki. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Viitattu 9.2.2011. http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/k252.pdf

Ek, Ellen, Laitinen, Jaana, Tammelin, Tuija, Remes, Jouko, Raatikka, Veli-Pekka & Kujala, Veikko 2003. Nuorten aikuisten työssä jaksaminen. Työssä jaksamisen ohjelma. Viitattu 22.2.2011. <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/index.htm>

Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1994. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. 1-2p. Kirjapaino Oy West Point. Rauma.

Health & Safety Survey 2011. Trade Union Co-ordinating Group. Viitattu 18.5.2011. <http://www.fbu.org.uk/wp-content/uploads/2011/03/2011.02.28-Health-safety-survey-FINAL1.pdf>

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Helakorpi, S. 2005. Työn taidot: ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saarijärven Offset Oy. Hämeenlinna.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö: avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Karisto Oy:n Kirjapaino. Hämeenlinna.

Jaksamme yhdessä 1996. Suomen kuntaliitto. Työturvallisuuskeskus.

Julkunen, I. & Vataja, K. 2007. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Viitattu 22.2.2011. Saatavilla http://www.sosiaaliportti.fi/File/4d114394-9ff6-475b-92a2-4fb128cdf1f4/tp5_04.pdf

Jupiter-säätiö 2011 . Jupiter-säätiö 2011. Viitattu 7.10.2011. <http://www.jupiter.fi/www/etusivu.html>

Jupiter-säätiön toiminta ja kehittämissuunnitelma 2011+. Sisäinen asiakirja. Julkaisematon.

Jupiter-säätiön vuosikertomus 2010. Viitattu 7.10.2011.
http://www.jupiter.fi/www/assets/documents/Jupiter-s%20E4%20ti%20F6n%20vuosikertomus%202010_Part1.pdf

Kaistila, M. 2011. Hyvä esimiestyö. Viitattu 26.3.2011.
http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/kuntatyokunnossa_julkaisut.aspx

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. WSOY.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P. 1996. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Harvard Business School Press. Boston. Massachusetts.

Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Mauno, Saija (toim.). Otava. Keuruu.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. 1p. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

L 23.8.2002/738 Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 20.5.2011.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=Ty%C3%B6turvallisuuslaki)

L 30.12.2002/1305 Vuorotteluvapaalaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 20.5.2011.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021305?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Vuorotteluvapaalaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021305?search[type]=pika&search[pika]=Vuorotteluvapaalaki)

L 30.12.2010/1326. Terveystietolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 20.5.2011.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Terveystietolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326?search[type]=pika&search[pika]=Terveystietolaki)

L 21.12.2001/1383 Työterveyshuoltolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 20.5.2011.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Ty%C3%B6terveyshuoltolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search[type]=pika&search[pika]=Ty%C3%B6terveyshuoltolaki)

Linna, H. 2011. Jupiter-säätiön toimitusjohtaja. E-mail helka.linna@jupiter.fi 21.10.2011.

Merikallio, A. 2000. Katkaise stressikierre – oikaise työelämäsi. Kauppakaari Oyj. Helsinki.

Nakari, M-L. 2001. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Nevalainen, V. 2007. Ihminen ja työ: työelämästä voi selvitä hengissä. Edita Prima Oy. Helsinki.

Nummenmaa, L. 2006. Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tammi. Vammala.

Parantuva kansanterveys ja työssä jaksaminen luovat edellytykset eläkeiän nousulle 2010. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. THL:n tiedote. Viitattu 27.4.2011. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tiedote?id=21993

Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus - toiminnan laadunhallinnan varmistaja. 1.-2.p. Vantaa. Tummavuoren kirjapaino Oy.

Perkka-Jortikka, K. 2008. Työmotivaatio eli työtahto. Viitattu 24.2.2011. <http://katriinaperkkajortikka.puheenvuoro.uusisuomi.fi/42310-tyomotivaatio-eli-tyotahto>

Perustamisvaiheista 2011. Jupiter-säätiö 2011. Viitattu 7.10.2011. <http://www.jupiter.fi/www/perustamisvaiheet.html>

Rantanen, J. 2005. Työelämä - suomalainen terveys. Terveyskirjasto. Viitattu 25.10.2011. http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=suo00010

Ritaranta, S. 2010. Eettinen kuormitus. Työterveyslaitos. [viitattu 16.5.2011]. http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/asiakastyon_haasteet/eettinen_kuormitus/sivut/default.aspx

Ruuskanen, T. 2008. Toteutuuko tasa-arvo henkilöstökoulutuksessa? Tilastokeskuksen hyvinvointikatsaus 3/2008. Viitattu 27.10.2011. http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2008/art_2008-09-15_002.html

Saarela, K. 1999. Työ vuonna 2005: näkymiä suomalaiseen työelämään. Teoksessa Pietiläinen, Rauni (toim.), Fyysinen väkivalta ja uhkatilanteet työssä, 103-107. Helsinki. Työterveyslaitos.

Tietoa henkilöstöjohtamisesta 2011. Viitattu 28.4.2011. http://www.henkilostojohtaminen.org/Tietoa_henkiloestoejohtamisesta__d3272.html

TELA 2007. Uusi tutkimus työssä jaksamisesta: Työelämän vaatimustaso koetaan korkeaksi – kaksi kolmesta jatkaa työssä vähintään 63-vuotiaaksi. Lehdistöiedote 27.6.2007. Viitattu 22.2.2011. <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:BTqUlnFof0AJ:www.tela.fi/data/userpdf/LT270607.pdf+ty%C3%B6ss%C3%A4+jaksaminen+tutkimus&hl=fi&gl=fi&pid=bl&srcid=ADGEESgnu7WgJ-ZJ0yLaApq3wFtKpVmkrsg3A2MArrPz3z27eRXIIzc8miQ5kdR9Dqz9Bh1ymQmsNvsqE2s0rg9fxC9->

u_mVBazayzQThhBuyBS54awAHU49TRQHAkttOFSnK5LYPOws&sig=AHIEt
bSn_1NcL0mrux36WYdVIhFjTbjhfg

Toiminta-ajatus, visio ja arvot. Jupiter-säätiö 2011. Viitattu 22.10.2011.
<http://www.jupiter.fi/www/toiminta-ajatus-visio-arvot.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
Helsinki.

Tuotanto. Jupiter-säätiö 2011. Viitattu 6.2.2011.
<http://www.jupiter.fi/www/tuotanto.html>

Työhyvinvointi on yhteinen asia. Pohjanmaa-hanke 2011. Viitattu 9.2.2011.
<http://www.pohjanmaahanke.fi/Default.aspx?id=558705>

Työkuormituksen hallinta 2010. Työterveyslaitos. Viitattu 27.4.2011.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tyokuormituksen_hallinta/sivut/default.aspx

Tykytoiminta 2011. Työterveyslaitos. Viitattu 25.10.2011.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2002. Seurantaraportti. Viitattu 4.5.2011. www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/TJseurap03.RTF

Työstressi hallintaan 2011. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 25.10.2011.
http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan

Valmennuspalvelut. Jupiter-säätiö 2011. Viitattu 6.2.2011.
<http://www.jupiter.fi/www/valmennus.html>

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

Winader, B & Zetterberg, H 1982. Bättre osynliga kontrakt: om nya värderingar i
arbetslivet. Företag & samhälle nro 4/28.

JUPITER-SÄÄTIÖN HENKILÖKUNNAN TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Vastaa kysymyksiin valitsemalla rastilla sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus viivalle. Avoi-
miin kysymyksiin voit vastata sanallisesti kertomalla oman mielipiteesi.

Taustatiedot

1. Sukupuoli

 nainen mies

2. Ikä

 <20 vuotta 20-30 vuotta 30-40 vuotta 40-50 vuotta 50-60 vuotta >60 vuotta

3. Siviilisäätty

 naimaton avio-/avoliitossa eronnut leski rekisteröity parisuhde4. Kuinka kauan olet työskennellyt Jupiter-
säätiossä? <1 vuotta 1-5 vuotta 6-10 vuotta

5. Koulutus

 yliopistotutkinto ammattikorkeakoulututkinto opistotasoinen tutkinto

muu, mikä? _____

Työssä jaksamiseen liittyviä kysymyksiä

Vastaa kysymyksiin valitsemalla itsellesi sopiva vaihtoehto. Halutessasi, voit kirjoittaa perustelusi vastaukselle sille varatulle viivalle.

0 = ei lainkaan, 1 = vähän, 2 = melko vähän, 3 = keskimääräisesti, 4 = melko paljon, 5 = paljon

6. Onko työsi mielekästä?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

7. Kuinka paljon koet työssäsi stressiä?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

8. Onko työsi haastavaa?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

9. Onko sinulla mahdollisuus kouluttautua työssäsi?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

10. Koetko työsi turvalliseksi?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

11. Koetko työpaikkasi toiminnan eettiseksi?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

12. Pystytkö tarvittaessa turvautumaan työtovereihisi työasioissa?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

13. Koetko työpaikkasi toiminnan merkitykselliseksi?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

0 = erittäin huono(ksi), 1 = huono(ksi), 2 = välttävä(ksi), 3 = tyydyttävä(ksi), 4 = hyvä(ksi), 5 = erittäin hyvä(ksi)

14. Millaiseksi koet esimiehesi toiminnan?

○ ○ ○ ○ ○ ○
0 1 2 3 4 5

perustelut _____

15. Millainen on työmotivaatiosi?

○—○—○—○—○—○
0 1 2 3 4 5

16. Millaiseksi koet työilmapiirisi?

○—○—○—○—○—○
0 1 2 3 4 5

17. Millaiseksi koet työorganisaatiossasi tapahtuvat muutokset?

○—○—○—○—○—○
0 1 2 3 4 5

18. Millaiseksi koet työssä jaksamisesi?

○—○—○—○—○—○
0 1 2 3 4 5

19. Mitkä tekijät vaikuttavat **kohottavasti** työssä jaksamiseesi?

20. Mitkä tekijät vaikuttavat **heikentävästi** työssä jaksamiseesi?

Kiitos vastauksestasi!





VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
 VASA YRKESHÖGSKOLA
 UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

OPISKELIJAN TIEDOT:		
Opinnäytetyön tekijä(t): Anu Möksy	Opiskelijanumero: e0800583	Koulutusohjelma: Sosionomi
Osoite:	Puhelinnumero:	Sähköposti: e0800583@puv.fi
TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATION TIEDOT:		
Organisaation nimi ja tuloksikkö: Jupiter-säätiö		
Yhteys henkilön nimi, sähköposti, puhelin: Helka Linna, helka.linna@jupiter.fi, 040 848 7272		
Mahdollisen työelämäohjaajan nimi, sähköposti, puhelin:		
OPINNÄYTETYÖN TIEDOT:		
Opinnäytetyön nimi: Jupiter-säätiön työntekijöiden työssä jaksaminen		
Opinnäytetyötutkimuksen tarkoitus: Tarkoituksena tutkia Jupiter-säätiön työntekijöiden työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä.		
Opinnäytetyön ohjaajan nimi, sähköposti, puhelin: Hans Frantz, hans.frantz@puv.fi, 040 7437584		

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuut

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Vaasan ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta sopimuksen mukaan. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana käyttöön saamansa luottamuksellisen aineiston opinnäytetyön valmistuttua tai kun osapuolet yhdessä sopien toteavat, ettei yhteistyödellisyksiä työn loppuunsaattamiseksi ole.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
 Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
 info@puv.fi, www.puv.fi
 Y-tunnus 2267669-3



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
 VASA YRKESHÖGSKOLA
 UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Oikeudet tuloksiin

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin ja muuhun aineistoon kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettävää tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava siten, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Opinnäytetyön kirjallinen osa voidaan julkaista myös Theseus -tietokannassa Internetissä.

Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja, ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisia luottamuksellisia tietoja ilman crillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä keskenään. Pääsääntöisesti Vaasan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Päiväys: 11.5.11 Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: Ann Hahn

Liitteet: Tutkimussuunnitelma liitteineen

Tutkimuslupa opinnäytetyötä varten

- Myönnetty anomuksen mukaan
 Hylätty
 Myönnetään seuraavin korjauksin

- Kohdeorganisaation nimi SAA esiintyä opinnäytetyössä
 Kohdeorganisaation nimi EI SAA esiintyä opinnäytetyössä

Päiväys 11.5.2011
 Allekirjoitus Helka
 Nimen selvennys Helka Kinna

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
 Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
 info@puv.fi, www.puv.fi
 Y-tunnus 2267669-3