



Sosiaalialan organisaation työhyvinvoinnin kar- toitus ja kehittäminen

Annika Kochanski

Julkaisuvuosi **Laurea**





Laurea-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan organisaation työhyvinvoinnin kartoitus ja kehittäminen

Annika Kochanski
Sosionomi
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2021

Annika Kochanski

Sosiaalialan organisaation työhyvinvoinnin kartoitus ja kehittäminen

Vuosi

2021

Sivumäärä

45

Työhyvinvointi työssä on nykyään yhä tärkeämpi osa työelämää. Tämä opinnäytetyö pyrki kartoittamaan erään sosiaalialan organisaation työhyvinvoinnin tilaa, sekä tarjoamaan ajatuksia organisaation kehittämiseksi. Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä erään sosiaalialan organisaation kanssa, joka tarjoaa kuntoutus- ja asumispalveluita mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ja se toimii eri yksiköissä eri puolella Suomea. Organisaation toiveesta organisaatio esiintyy nimettömänä opinnäytetyössä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää kyseisen organisaation työhyvinvointia.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa organisaation työhyvinvoinnin tilaa. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä oli kaksi: 1. miten työhyvinvointi koetaan tällä hetkellä, sekä 2. miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää?

Opinnäytetyön kohderyhmänä toimi organisaation työntekijät kahdesta eri yksiköstä. Opinnäytetyö toteutettiin strukturoituna verkossa täytettävällä kyselylomakkeella, johon sisällytettiin kolme avointa kysymystä, jotka koskivat pääasiassa organisaation kehittämisideoita. Kyselyyn vastasi 15 organisaation työntekijää kahdesta eri yksiköstä. Opinnäytetyössä käytettiin sekä määrällistä että laadullista tutkimusotetta, mutta opinnäytetyön pääpaino oli kuitenkin kvantitatiivinen. Aineisto analysoitiin sekä määrällisin, että laadullisin keinoin ja tulokset keskitettiin vastausten keskiarvoihin. Avoimet kysymykset analysoitiin teemoittelemalla

Tuloksista voitiin päätellä työhyvinvoinnin olevan organisaatiossa pääasiallisesti hyvä. Kyselyn suljettu osio toi esiin työyhteisön yhteisten tapahtumien ja koulutuksen lisätarpeen. Avoimissa vastauksissa nousi esiin huoli esimiehen työmäärästä, sekä henkilöstöjohtamisen ja työntekijöiden lisätarve. Toive työyhteisön yhteisten tapahtumien lisääminen korostui myös kyselyn avoimissa vastauksissa. Erityisesti tuloksissa korostui työntekijöiden tyytyväisyys työilmapiiriin ja hyvään esimiestyöhön.

Jatkotutkimusideana olisi vielä hyvä selvittää miten kehitystarpeiden toteuttaminen työssä vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin ja voidaanko muutoksilla kohentaa koettua työhyvinvointia. Jatkotutkimus voisi tuoda konkreettista ymmärrystä työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeellisuudesta ja tärkeydestä, sekä niistä vaikutuksista, joita muutokset voivat saada organisaatiossa aikaan.

Asiasanat: työhyvinvointi, esimiestyö, työhyvinvoinnin kehittäminen

Annika Kochanski

Studying and developing well-being at work in a social sector organization

Year

2021

Pages

45

Well-being at work is an increasingly important part of working life nowadays. The purpose of this thesis was to investigate the state of well-being at work in a social sector organization and to provide ideas for organizational development. This thesis was made in co-operation with a social sector organization which provides rehabilitation and housing services for mental health and substance abuse rehabilitees. The organization operates in different units across Finland. The organization's wish was to remain anonymous in this thesis. The aim of this thesis was to develop the organisation's well-being at work.

The purpose of this thesis was to investigate the organization's state of well-being at work. There was two research questions in this thesis: 1. how well-being at work is perceived at the moment and 2. how well-being at work should be developed?

The target group in this thesis was the organization's employees from two different units. This thesis was made by using structured online questionnaire, which included three open-ended questions, which mainly concerned development ideas. The questionnaire was answered by 15 organization employees from two different units. Both quantitative and qualitative research methods were used in this thesis, but the main focus in this thesis was on quantitative research. The data was analysed using both quantitative and qualitative methods and the results focused on average numbers of the responses. Open-ended questions were analysed thematically.

The results show that the state of well-being in this organization is mainly good. The closed section of the questionnaire highlighted the additional need for joint events and training in the work community. The open-ended responses raised concerns about the supervisor's workload and the need to increase personnel management and staff, The employees wish for more joint events was also highlighted in the open-ended responses. Especially the employee's satisfaction with the work atmosphere and good supervisory work was emphasized in the results.

As a further research idea, it would be good to find out how executing these development ideas at work affects the well-being of employees at work and is it possible to improve well-being at work with these changes. The further research idea could bring concrete understanding about the necessity and importance of development and the affects that change can have in the organization.

Keywords: well-being at work, supervision work, development of well-being at work

Sisälllys

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 2 | Opinnäytetyön tausta..... | 8 |
| 3 | Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset..... | 8 |
| 4 | Tietoperusta..... | 9 |
| 4.1 | Työhyvinvointi..... | 9 |
| 4.2 | Työuupumus..... | 10 |
| 4.3 | Esimiestoiminta ja johtaminen | 12 |
| 4.4 | Esimiestyö ja työhyvinvointi | 13 |
| 4.5 | Johtamisen kehittäminen..... | 15 |
| 4.6 | Aikaisemmat tutkimukset aiheesta | 16 |
| 5 | Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut | 17 |
| 5.1 | Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä | 17 |
| 5.2 | Aineiston keruu..... | 18 |
| 5.3 | Aineiston analysointi | 20 |
| 6 | Tulokset..... | 20 |
| 6.1 | Fyysinen työhyvinvointi..... | 21 |
| 6.2 | Psyykinen työhyvinvointi | 22 |
| 6.3 | Organisaatioon liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät | 23 |
| 6.4 | Työhön liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät..... | 25 |
| 6.5 | Sosiaalisuuteen liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät..... | 26 |
| 6.6 | Esimiestyöhön liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät | 27 |
| 6.7 | Avoimet kysymykset | 29 |
| 7 | Pohdinta..... | 31 |
| 7.1 | Tulosten tarkastelu | 31 |
| 7.2 | Opinnäytetyön eettisyys | 33 |
| 7.3 | Opinnäytetyön luotettavuus | 33 |
| 7.4 | Jatkotutkimusidea | 35 |
| | Lähteet | 36 |
| | Kuviot | 39 |
| | Liitteet..... | 40 |

1 Johdanto

Muuttunut työelämä ja kiihtynyt elämänrytmi luovat paineita ja muutoksen sykli näyttää vain nopeutuvan. Työelämän osaamisvaatimukset ovat nousseet, sekä kuormittavuus lisääntynyt. Työ- ja elinkeinoministeriön tuottaman työolobarometrin mukaan kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta on huomattavasti noussut 200-luvun aikana 18-34-vuotiaiden keskuudessa. Kuormittavuutta on havaittu aiheuttavan muun muassa riittämätön perehdytys ja työn ohjaus, sekä vaikeudet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. (Loimu 2019.)

Edellytyksen hyvään mielenterveyteen ja työhyvinvointiin rakennetaan pääosin arjessa. Töihin tulisi olla mukava mennä ja työnteon tulisi olla mielekästä. Hyvinvoiva työyhteisö tuntee olonsa töissä turvatuksi ja tulee pääosin hyvin toimeen keskenään. Hyvinvoivassa työyhteisössä työskennellään lujasti yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Jos työntekeä on sujuvaa, aikaa ja energiaa jää myös vapaa-aikaan. (Mieli 2021.) Myös esimiehillä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin kehittäjänä, tukijana ja mahdollistajana, jonka vuoksi aiheet liittyvät vahvasti toisiinsa (Superliitto 2021.) Aihe on aina ajankohtainen, sillä se toimii yhtenä toiminnan ja tuloksen peruslähtökohdina. Ihminen viettää koko elämänsä aikana keskimäärin töissä noin 30 vuotta, jonka vuoksi hyvinvointi siellä, missä vietämme elämästämme vajaa kolmanneksen, on mittaamattoman tärkeää (Tilastokeskus 2012).

Nykyään työhyvinvointi on liitetty hyvin suureksi osaksi työelämää. Työhyvinvointi voidaan nähdä sijoituksena ja menestystekijänä organisaatiolle, sillä positiivinen ja kannustava työilmapiiri ja toisiinsa luottava ja sitoutunut työyhteisö vahvistaa mielenterveyttä, joka puolestaan vahvistaa tuottavuutta. Hyvän mielenterveyden vahvistaminen ja ylläpitäminen työorganisaatiossa on kaikkien yhteinen asia. (Mieli 2021.)

Sosiaalialalla erityisesti kiire ja paine ovat lisänneet työntekijöiden sekä henkistä että fyysistä työn kuormittavuutta. Näistä lähtökohdista voidaankin ajatella, että esimiehen ja työyhteisön vastuu on löytää sellaiset johtajuuden ja työhyvinvoinnin menetelmät, joilla kuormittavuutta voitaisiin saada laskemaan ja työhyvinvointi nousemaan.

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä sosiaalialan organisaation kanssa, joka tarjoaa kuntoutus- ja asumispalveluita mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa organisaation tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa. Tavoitteena tälle opinnäytetyölle oli kehittää organisaation työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui työhyvinvoinnista, työuupumuksesta, esimiestoiminnasta ja johtamisesta, esimiestyöstä ja työhyvinvoinnista, sekä johtamisen kehittämisestä.

2 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä sosiaalialan organisaation kanssa, joka tarjoaa kuntous- ja asumispalveluita mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Organisaation toiveesta, organisaatio esiintyy nimettömänä opinnäytetyössä. Tutkija on ollut työsuhteessa organisaatiossa, johon tämä opinnäytetyö toteutettiin. Opinnäytetyön idea ei tullut organisaatiolta itseltään, vaan ideaa ehdotettiin heille. Työhyvinvointi itsessään on kuitenkin tärkeä tutkimuksen kohde, jonka vuoksi organisaatio lähti mukaan idean toteutukseen. Opinnäytetyön avulla organisaatio toivoi saavansa tärkeää ja ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnin kokemuksesta työntekijöiden silmin, sekä tietoa niistä keinoista, joilla koettua työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Seuraavassa kappaleessa esitellään lyhyesti yhteistyötahoa.

Yhteistyötaho tarjoaa tukiasumista henkilöille, joilla on tarvetta tukeen ja ohjaukseen asumisessaan, kuten elämän- ja arjenhallinnassa, riippuvuuksien hallinnassa, sekä sosiaaliseen ympäristöön kiinnittymisessä. Tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä ja tarjota sellaisia valmiuksia, joilla asiakkaat myöhemmin tukiasumisen jälkeen pystyisivät asumaan itsenäisesti. Palvelu on tarkoitettu asiakkaille, joiden fyysinen, sosiaalinen tai psyykinen toimintakyky on merkittävästi alentunut päihteiden käytön tai muun syyn seurauksena. Asiakkaat ohjautuvat palvelun piiriin aina kunnan sosiaalitoimen kautta. Yhteistyötaho tuottaa myös kotiin vietäviä palveluita, jolloin henkilö voi asua myös omassa kodissaan ja tuki tuodaan suoraan hänen omaan kotiinsa. Yhteistyötaho tarjoaa myös ympärivuorokautista laitoshoidoa. Yhteistyötaho on jakautunut eri yksiköihin, jotka sijaitsevat eri puolella Suomea. Kaikissa tutkimukseen osallistuneissa yksiköissä työskentelee sama esimies.

3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa organisaation työhyvinvoinnin tilaa. Opinnäytetyön tavoite oli kehittää yrityksen työhyvinvointia. Tutkimustulosten avulla yritys saa tietoa työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilastaan, sekä kehitysideoita siihen liittyen. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten työhyvinvointi koetaan tällä hetkellä?
2. Miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää?

4 Tietoperusta

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen määritelmä. Monet eri tahot määrittelevät työhyvinvoinnin hieman eri lähtökohdista (Kehusmaa 2011, 11). Voidaan kuitenkin todeta, ettei työhyvinvointitoimintaa määritellä irrallisena toimintana koko muusta organisaation toiminnasta, vaan se on olennainen osa kehittämistoimintaa ja henkilöstöpolitiikkaa. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella olevan yksilön kokemus niistä asioista, jotka auttavat tai estävät häntä suorittamasta perustehtävänsä. (Vesterinen 2006, 30, 35). Eri ajatusmalleista riippumatta on kuitenkin tärkeä ymmärtää, ettei työhyvinvoinnin tule pohjautua organisaation yksittäistempauksiin, kuten liikuntaseteleihin, ilmapiiritutkimuksiin tai tyky-päiviin, vaan sen tulee kattaa kaikki ne tekijät, joista organisaation hyvinvointi syntyy. (Kehusmaa 2011, 11.)

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n mukaan työelämän laatuun ja työhyvinvointiin kuuluu muun muassa hyvä johtaminen, ikäjohtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, työajat, vastuullinen yritystoiminta, työajat, tasa-arvo, työn ja perheen yhteensovittaminen, työkyky ja työterveys, sekä työturvallisuus. EK:n määritelmän mukaan menestynyt työpaikka ja organisaatio tarvitsee myös voimavarojen vahvistamista, kuten työn palkitsevuutta ja kehitystä, myönteisiä asiakassuhteita, selkeitä johtamiskäytäntöjä ja esimiehen tukea, palautetta ja arvostusta, innovatiivisen ja kannustavan työyhteisön, sekä luottamusta ja toimivan tiedonkulun. (Kehusmaa 2011, 22-23.)

Työturvallisuuslaitos ottaa kantaa työhyvinvointiin toteamalla, että työhyvinvointi koostuu psyykkisestä hyvinvoinnista ja henkisestä kunnosta, sosiaalisesta hyvinvoinnista, vuorovaikutuksesta ja tuesta, fyysisestä turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja kunnosta, sekä työolosuhteista- ja välineistä, johtamisesta ja esimiestyöstä, työtehtävistä ja osaamisesta ja työyhteisöstä ja sen jäsenistä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 6). Kuvio 1 jäsentää hyvin nämä työhyvinvoinnin osatekijät. Voidaan siis todeta, että työhyvinvointi on vahvasti yhteydessä myös esimiestyöhön.

Merkityksellistä työhyvinvoinnille on myös se, miten työympäristö kohtelee työntekijäänsä. Hyvän työyhteisön määritelmiä on monia. Kehusmaa (2011, 110) viittaa kirjassaan *Työhyvinvointi kilpailuetuna*, Juha Hakalan määritelmään hyvästä työyhteisöstä. Hakalan mukaan hyvässä työpaikassa olo on tervetullut, ihmiset ovat sitoutuneita, erilaisuutta sallitaan, poissaoloja on vähän, vaihtuvuus on pieni, suhteet esimiehiin ovat hyvät, työstä saa palautetta, työnjako on selkeä, työmäärä on kohtuullinen ja työnjako on oikeudenmukainen, työpaikka antaa mahdollisuuden ammatillisuuden kehittymiselle, yhteistoiminta ja sosiaalinen kanssakäyminen on luontevaa ja ketään ei kiusata.

Nykyajan työssä kiirekeskeisyys on ollut paljon pinnalla. Tällä on yhteyksiä työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin kanssa. Kiirettä on tutkimusten mukaan lisännyt muun muassa työntekijöiden puute. Työtä on siis liian paljon tekijöihin nähden. Kuntasektorilla vuonna 2015 jopa 71 prosenttia vastasi kokevansa työnsä henkisesti raskaaksi. Näyttää siltä, että siinä missä työ aiemmin saattoi olla enemmän fyysisesti raskasta, on se kääntynyt nyt pääläelleen ja henkinen kuormitus on korostunut. Eevan arvo- ja asennetutkimukseen vastanneista 82 prosenttia totesi, että työtä tehdään ylikierroksilla ja työ ajaa hyvinvoinnin alas. Kiire ei kuitenkaan koske pelkästään kotimaata, vaan myös EU:n sisällä kiire- ja aikapaineet ovat kasvaneet. EU:n tasolla jopa 60 prosenttia kokee työn kiireiseksi. (Manka & Manka 2016, 27-28.)



Työhyvinvointi ja sen osatekijät

Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osatekijät (Työturvallisuuskeskus 2010).

4.2 Työuupumus

Stressin voidaan katsoa lyhytkestoisesti olevan ihmiselle jopa hyödyllinen. Se auttaa meitä selviytymään haastavasta tilanteesta ja näin ollen tietyissä tilanteissa stressi on tarkoituksenmukaista. Stressi muuttuu haitalliseksi silloin, kun se on jatkuvaa. Kiistelyä on havaittu siitä, onko työuupumus työntekijästä vai työnantajasta johtuvaa. Tutkimusten perusteella on voitu kuitenkin todeta, että kummallakin on osansa uupumuksen syntymiseen, mutta kummankin tekijän painoarvo on hyvin yksilöllisesti vaihtelevaa. (Aulankoski & Lundahl 2018, 22, 43.)

Työyhteisössä suhtaudutaan tavallisesti paljon herkemmin fyysisiin vaivoihin, kun henkisiin. Esimies ei välttämättä kiinnitä samankaltaista huomiota työntekijöiden henkiseen vointiin,

kun taas fyysisiin oireisiin, vaikka henkinen oireilu olisikin työperäistä. Samaan aikaan on huomioitava, että etenkin nuoremmassa ikäluokissa töistä pois jäämisen syy harvemmin liittyy kuitenkaan fyysisiin vaivoihin tai vammaan. Masennus on yhä useimmin työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen taustalla. On tutkittu, että työn henkinen kuormittavuus saa monet jäämään eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää. (Kehusmaa 2011, 34.)

Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta se voi altistaa esimerkiksi masennukselle, unihäiriöille, päihdeongelmiin, sekä stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin (Terveyskirjasto 2018). Työuupumuksen esiintyvyys Suomessa on ollut jokseenkin vaihtelevaa. Vuonna 2011 tuotetun tutkimuksen mukaan naisista 24% kärsi lievistä työuupumuksena ja 3%:lla esiintyi vakavia työuupumuksen oireita. Miehistä 2% kärsi vakavista työuupumuksen oireista ja 23% lievistä työuupumuksesta. (Terveyskirjasto 2018.)

Työuupumus voi oirehtia esimerkiksi kokonaisvaltaisena väsymyksenä ja henkisenä uupumuksena, synkinä ajatuksina, kyynisenä asenteena työtä kohtaan, työn mielekkyyden vähentymisenä, sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä, kuten pelkona, siitä, ettei suoriudu työtehtävistään vaaditulla tasolla. Työuupumukselle tyypillistä on myös se, että siitä kärsivä nukkuu joko liian vähän tai aivan liian paljon. Unen laatu on usein myös heikkoa. Työssä uupumus voi ilmetä vaikeutena keskittyä, sekä viedä tehtäviä loppuun. (Aulankoski & Lundahl 2018, 18-19.)

Palautuminen ja työstä irtaantuminen on erittäin tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Erityisesti uni on merkittävä tekijä palautumisessa. Ylivireys rikkoo palauttavaa lepoa, jonka vuoksi stressi ja uni liittyvät keskeisesti toisiinsa. Unen tarve vaihtelee yksilöittäin kuitenkin erittäin paljon. Pidemmällä aikavälillä myös vapaapäivät ja lomat ovat tärkeitä palautumisen kannalta. Epäsäännöllisen vuorokausirytmien vuoksi riskiryhmässä terveydellisten ongelmien syntymiseen voidaan katsoa olevan vuorotyöläiset ja erityisesti ne, joiden työhön kuuluu yötyötä. Tärkeä palautumisen väline vapaa-ajalla on myös tehdä jotain, jonka kokee mielekkääksi. Tällä voi olla voimaannuttava vaikutus ja erityisesti työstä johtuvat kielteiset ajatukset tarvitsevat mielen irtautumista työhön liittyvistä asioista. (Aulankoski & Lundahl 2018, 22-25.)

Työuupumus on peräisin työstä ja sen liiallisesti kuormittavuudesta. Se ei ole selitettävissä pelkästään yksilön persoonallisilla piirteillä tai yksityiselämän vaikeuksilla. Kuormitus voi syntyä monista syistä, joista yleisiä ovat työn sisältö ja tehtävät, töiden puutteellinen suunnittelu, mitoitus ja jakaminen, työyhteisö, sekä työolosuhteet. (Karjalainen 2020, 52.) Hyvinvoinnin haaste on myös työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, sillä aikaa ja energiaa pitäisi riittää molempiin. Monesti työ- ja vapaa-ajan ajatukset sekoittuvat keskenään ja tämä voi toimia joko kuormittavana tai elämää rikastuttavana tekijänä. (Aulankoski & Lundahl 2018, 79.) Myös kiire lisää kuormitusta ja on täten uhka uupumuksen syntymiselle.

Työolobarometrin mukaan työnsä viikoittain kiireiseksi kokevien määrä oli jopa 60 prosenttia. (Karjalainen 2020, 27.)

Elpyminen työuupumuksesta vaatii elimistön palautumista ja kuormituksen laskemista. Mikäli uupumuksen tila ei ole vakava, kuormituksen vähentämiseen saattaa riittää vaatimustason laskeminen, taukojen lisääminen työpäivään, rentoutumisen opetteleminen, sekä suorittamisesta irtautuminen. Mikäli työuupumuksen taso on päässyt vakavaksi, tällaiset toimet eivät tavallisesti enää toimi, vaan tarvitaan kokonaisvaltaista töistä irtautumista. (Aulankoski & Lundahl 2018, 85.)

4.3 Esimiestoiminta ja johtaminen

Esimiestoiminnan tulee olla hyvää ja vastuullista henkilöstöjohtamista, jossa esimiehen tulee pystyä toimimaan niin yksin, kuin ryhmässäkin. Menestyksekkään organisaation ja hyvän esimiestyön välillä on vahva yhteys. Esimiehen tehtävä on saada alaiset toimimaan niin, että saadaan hyviä tuloksia, mutta samalla varmistaen, että työ on mielekästä. Onnistuakseen esimiehenä, esimiehen on tunnettava oma työnsä suhteessa muuhun organisaatioon. Monesti organisaatiosta riippuen, esimiehen tukena on kuitenkin hänen esimiehensä, kollegat, sekä muu organisaation johto. Monesti esimieheksi nousee esimerkiksi tiimivastaajan roolista. (Hyppänen 2013, 15,18)

Esimiehen tehtäviä ovat muun muassa töiden ja yhteistyön sujumisen varmistaminen, toiminnan kehittäminen, selkeiden tavoitteiden asettaminen, suoriutumisen arvioiminen ja tuloksien seuraaminen, osaamisen kehittäminen ja sen tukeminen, henkilöstön sitoutumisesta ja jaksamisesta huolehtiminen, ristiriitojen ratkaiseminen, motivaatiotekijöistä huolehtiminen, palautteen antaminen ja kannustaminen, hyvän tiedonkulun varmistaminen, henkilöstön erilaisuuden hyödyntäminen sekä hyvästä ilmapiiristä huolehtiminen. Esimiehen tulee olla myös tasapuolinen ja oikeudenmukainen. Esimiestehtävissä vaaditaan myös hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. Organisaation toimivuuden lisäksi esimiehen tulee olla tietoinen muutamasta keskeisestä henkilöstöjohtamiseen liittyvistä lakipykälästä, kuten oman organisaationsa työehtosopimuksesta. (Hyppänen 2013, 18-19.)

Mika Rubanovitsch määrittelee kirjassaan ”Modernin johtajan käsikirja” (2020, 112-113, 220) kymmenen modernin johtajan tärkeää ominaisuutta, jotka Rubanovitschin mukaan ovat; mahdollistaja, kasvattaja, uudistaja, bisneksen rakentaja, valmentaja, delegoiva ja viestivä johtaja, luottamuksen rakentaja, esimerkillä johtava, sekä tavoitteellinen johtaja. Nämä hyvältä johtajalta vaaditut ominaispiirteet eivät ole juurikaan muuttuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Johtaminen voidaan karkeasti jakaa kahteen eri johtajuuden tyyliin; tehtäväjohtamiseen (management) ja henkilöstöjohtamiseen (leadership). Tehtäväjohtaminen tarkoittaa

suunnittelun-, hallinnoinnin-, organisoinnin- ja päätöksenteon kaltaisia tehtäviä. Henkilöstöjohtaminen on ihmisistä ja ihmissuhteista huolehtimista, sekä sosiaalisen yhteisön rakentamista. Siihen kuuluu myös henkilöstöstrategia, eli tavoitteet, suunnitelmat ja keinot, jotka liittyvät osaamiseen. Johtamisella vaikutetaan muun muassa työyhteisön luottamukseen, toiminnan laatuun, vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen, työn organisointiin, palveluiden toteuttamiseen ja kehittämiseen, sekä henkilöstön hyvinvointiin ja työniloon. (Talentia 2021.) Olenaista ei ole jakaa johtamista asioiden ja ihmisten johtamiseen, vaan hyvä johtaja osaa tehdä molempia (Hyppänen 2013).

Johtajan kypsyyttä mitataan erityisesti hankalissa johtamistilanteissa. Voidaan sanoa, että johtaminen on helpompaa silloin, kun kyseessä on stabiili, saman tilanteen jatkumo, kuin esimerkiksi muutoksessa tai tulosaasteiden edessä. Johtamisessa tärkeää on vahvistaa positiivisia asioita ja hyödyntää vahvuuksia. On kuitenkin tärkeää huomioda, ettei niitä käytetä liikaa, sillä se voi johtaa organisaation harhaan siitä, että organisaation johto haluaa kuulla vain positiivisia viestejä, jolloin monet merkittävät, kehittämistäkin vaativat seikat voivat jäädä näkymättömiksi. (Korhonen & Bergman 2019, 169.)

Esimiehenä toimiminen vaatii myös tietynlaista herkkyyttä tunnistaa ja toimia tilanteen mukaisesti. Esimiehenä toimiminen voi olla hankalaa epävarmalle persoonalle, sillä johtaminen vaatii jatkuvaa itsensä altistamista. Hyvän johtajan tulee olla sinut itsensä kanssa ja hänellä tulee olla terve itseluottamus. Hän ei horju pienestä, eikä pelko saa ohjata hänen päätöksistään. Hyvä johtaja ei pönkitä asemaansa ja antaa myös tilaa muille. Esimiehen tulee uskaltaa osata antaa niin positiiviset, kuin negatiivisetkin palautteet arvostavasti ilmi, ja käydä keskustelua niistä. Hyvä johtaja on mutkaton ja johdonmukainen. (Korhonen & Bergman 2019, 170.)

Huono johtaminen aiheuttaa tyypillisesti resurssipulaa, jatkuvaa kiirettä, stressiä, runsaasti sairaslomia, irtisanomisten pelkoa, epäluottamusta, esimiehen mielistelyä, erimielisyyksien tukahduttamista, sekä loppuun palamista (Juuti 2018, 153). Tutkimuksen mukaan huono johtajuus on yksi yleisimmistä syistä työpaikan vaihtamiseen (Silta.fi). Myös esimiehen on tärkeää saada palautetta, siitä miten hän toimii. Työssä kehittyminen tulee mahdolliseksi vain palautteen antamisella, sekä sen pyytämällä. Esimies voi pyytää palautetta niin kutsutun 360 asteen muodossa, jolloin palautetta antavat esimiehen oma esimies, kollegat, alaiset, sekä muut sidosryhmät. Kehitysaskelaita otetaan erityisesti silloin, kun esimies toimii oman mukavuusalueensa ulkopuolella. (Korhonen & Bergman 2019, 173.)

4.4 Esimiestyö ja työhyvinvointi

Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin onnistumisen kannalta johtaminen on erittäin tärkeää. Turvallisuus ja työhyvinvointi mielletään usein täysin eri asioiksi, mutta myös työpaikan huonoilla olosuhteilla, työvälillä tai muilla vastaavilla puutteilla on suoria yhteyksiä myös yksilön kokemaan psyykkiseen hyvinvointiin, On sanottu, että johtaja, joka kykenee onnistuneesti

johtamaan työhyvinvointia, sekä turvallisuutta, on todennäköisesti kykenevä johtamaan muutoinkin. Työolosuhteet ja työhyvinvointi täytyy ymmärtää edellytyksenä menestymiselle. Näiden seikkojen toteutumisesta työnantaja on aina ensisijaisesti itse vastuussa. Pelkistetysti voidaan todeta, että työhyvinvoinnin ja turvallisuuden johtamisessa on kyse työolojen turvallisuuden, terveellisyyden, sekä henkilöstön hyvinvoinnin huolehtimisesta. Näihin voidaan vielä lisätä työturvallisuus, työkyky, työssä jaksaminen, sekä psyykkinen hyvinvointi. (Tarkkonen 2018, 17-19, 22-23, 31.)

Organisaation menestymiseen voidaan vahvasti liittää myös organisaatiokyvykkyys. Sillä tarkoitetaan organisaation kykyä toteuttaa ja hallita omaa kokonaisuuttaan, strategiaansa, sekä tuotteiden ja palveluiden tuottamista asiakkaille. Mikäli työolosuhteissa tai työntekijöiden hyvinvoinnissa on puutteita, organisaatiokyvykkyys laskee. Työhyvinvoinnin ja turvallisuuden johtaminen tulisi olla koko työorganisaation läpäisevä yhteinen, yhdenmukainen ja yhden-suuntainen käytäntö. Tärkeää olisi, että ymmärrys asian tärkeydestä lähtisi aivan organisaation ylimmästä johtoportasta, sillä työhyvinvoinnin ja turvallisuuden toteutuminen ei voi toimia ilman kunnollista valta-perustaa. (Tarkkonen 2018, 22, 32.)

Työhyvinvointiin ja mielenterveyteen panostamisella on monia hyviä vaikutuksia myös työnantajan kannalta. Mielen hyvinvointiin panostaminen tekee johtamisesta helpompaa, nostaa tuottavuutta, laskee kustannuksia, helpottaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien toteuttamista, pienentää poissaoloja, sekä vähentää rekrytointiin ja perehdytykseen tarvittavaa työpanosta, kun henkilöstön vaihtuminen on pienempää. Ennen kaikkea hyvinvoiva työyhteisö parantaa työnantajan mainetta ja vakuuttaa muita sidosryhmiä, sekä asiakkaita. (Mieli 2021.)

Kirjassaan Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen (2018, 29) Juhani Tarkkonen kuvaillee, että turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisella asetetaan yhteistoiminnallisesti tavoitteita ja sovitaan niistä, ennakoidaan ja varaudutaan tulevaan, suunnitellaan ja organisoidaan toimintaa, seurataan ja arvioidaan tuloksia, toiminnan tilaa ja kehitystä, sekä tehdään tarvittavia ohjaustoimia ja ongelmanratkaisuja. Näitä johtamistehtäviä ei tule milloinkaan luovuttaa muille ulkopuolisille, sillä työnantajalla on aina juridinen seuranta- ja ohjausvastuu.

Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamisen tarkoituksena johtamisen näkökulmasta on luoda, ylläpitää ja kehittää järjestelmää, jolla turvallisuus ja työhyvinvointi saadaan mahdollisimman korkealle tasolle, kartoittaa, tunnistaa ja arvioida riskejä niin tulevaisuudessa, kuin myös tässä hetkessä, poistaa mahdolliset riskit ja vähentää niiden mahdollisuutta ja löytää keinot niiden hallitsemiseksi, sekä lisätä niitä voimavaroitehtäviä työyhteisössä, jotka ylläpitävät ja parantavat työkykyä, jaksamista, henkistä hyvinvointia, sekä tuloksellisuutta. (Tarkkonen 2018, 31.)

4.5 Johtamisen kehittäminen

Esimiestyö kehittyy harjoittelun ja ajan kanssa. Esimiesosaamista on kuitenkin kehitettävä ja päivitettävä koko ajan. Ympäristö muuttuu ja tämä heijastuu suoraan johtamiseen. Esimiehen toiminnalla ja johtamistyyllillä voidaan katsoa olevan suoria yhteyksiä myös työympäristöön, minkä vuoksi on tärkeää, että siihen kiinnitetään huomiota ja että sitä kehitetään. Pauli Juutin mukaan johtajuuden kehittyminen on jaettavissa kolmeen vaiheeseen; esimiestyöhön, johtamiseen ja jaettuun johtamiseen. Esimiestyö on ensimmäinen kehittämisen kohde, jonka jälkeen tulee johtajuus. Johtajuudella tarkoitetaan sitä, että esimiehen alaiset pyrkivät vapaaehtoisesti tuottamaan toimintaa, joka vastaa perustehtävää. Viimeisenä kehitysaskeleena on jaettu johtajuus, joka tarkoittaa kaikkien työntekijöiden tuntemaa yhteisvastuuta päämäärien saavuttamiseksi. Tämä viimeinen kehityssaskel on työorganisaation menestystä ajatellen välttämätön. Huomioitavaa on kuitenkin, että vaiheet eivät ole niin yksiselitteiset ja niihin sisältyy myös päällekkäisyyksiä. (Juuti 2016, 7, 10-11, 67.)

Johtamisen työkaluna erityisesti kehityskeskustelut ovat nykyään olleet pinnalla. Niiden arvo sekä alaisten, että työnantajan kannalta on suuri. Kehityskeskustelu antaa mahdollisuuden saada palautetta tehdystä työstä, toiminnasta ja osaamisesta, sekä organisaation tavoitteista. Alaisella on kehityskeskustelussa mahdollisuus antaa palautetta myös esimiehelle hänen toiminnastaan, tutustua omaan esimieheensä, sekä kertoa omista kehityksen ja tuen tarpeistaan. (Hyppänen 2013, 54.) Samalla esimiehellä on mahdollisuus tutustua omaan alaiseensa ja oppia ja kehittyä omassa toiminnassaan. Olennaista on kuitenkin se, että esimies on halukas työskentelemään ihmisten parissa ja, että hänellä on kykyä tunnistaa kehittämisalueensa, sekä halua kehittää itseään. (Hyppänen 2013, 33.)

Jo aiemmin mainittu asioiden johtaminen (management) ja henkilöstöjohtaminen (leadership), liittyvät vahvasti johtamisen kehittämiseen. Pauli Juutin mukaan monet esimiehet harjoittavat työssään suhteessa enemmän asiajohtamista, kuin ihmisten johtamista, vaikka monet alaiset toivoisivatkin enemmän ihmisten johtamista. Monet esimiehet saattavat myös ajatella käyttävänsä työssään huomattavasti enemmän ihmiskeskeisiä johtamisen menetelmiä, kun todellisuudessa. Näin toimiva esimies unohtaa, että esimiestyöstä tulee johtamista vasta sitten, kun esimies saa muut alaiset innostumaan, osallistumaan ja kun johtamisesta syntyy jaettua. Päämäärien toteuttamisessa ja hyvien tuloksien aikaansaamisessa, sen eteen työtä tekevät ihmiset ovat pääosassa. Ihmisten johtaminen voidaan katsoa olevan vaikeampaa, kuin asioiden johtaminen, sillä ihmiset ovat elollisia ja itsenäisesti ajattelevia yksilöitä. Ihmisten johtaminen koostuu monesta sosiaalisesta ja psyykkisestä tekijästä ja siihen vaikuttaa muun muassa tunteet, mielikuvat, ihmissuhteet, ihmisten välinen vuorovaikutus ja kulttuuri. (Juuti 2016, 47-48, 60-61.)

Toiminnan kehittäminen on myös keskeinen osa johtamista. Se vaatii usein erilaisten muutosprossien toteuttamista. Toiminnan kehittämisen ongelma useimmilla työpaikoilla on se, että tulosten saavuttamista painotetaan kehittämisen ylitse. Ongelmana voi olla myös foorumeiden puute, esimiehen rakentama tilanne, jossa kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus tuoda julki omia ideoitaan. Esimies saattaa olla myös kyvytön näkemään kehittämisen kohteita. Juutin mukaan toiminnan kehittäminen alkaa havainnoimisesta, siirtyy reflektointiin, luovaan ideointiin, suunnitteluun, ja lopuksi toteuttamiseen. Esimerkiksi videotien tai asiakkailta saatujen palautteiden muodossa organisaation on helppo saada materiaalia oman toimintansa reflektointille. Reflektointi taas mahdollistaa luovan ideoinnin, jonka perimmäinen tarkoitus on tuottaa uusia näkökulmia kehittämiseksi. Onnistunut kehittäminen vaatii aikaa, ideoita ja yhteistyötä ja ideoiden kokeilemistä käytännössä. Organisaation parhaaksi on pyrkiä jaettuun johtamiseen, sillä se tekee jokaisesta organisaation jäsenestä vastuullisen ja aktiivisen toimijan, joka puolestaan edistää kehittämistä. (Juuti 2016, 74-77.)

4.6 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta

Aihetta on aiemmin tutkittu melko paljon. Useampien tutkimusten avulla on voitu todeta, että esimiestoiminnan ja työhyvinvoinnin välillä on kohtuullisen paljon kytköksiä toisiinsa. Kytkökset ovat voitu yhdistää muun muassa työntekijöiden hyvinvointiin ja stressitasoon. Tutkimusten pohjalta on myös saatu viitteitä siitä, että työntekijöiden ja esimiehen suhteen laatu vaikuttaisi muun muassa stressitasoon, uupumiseen, sekä työtyytyväisyyteen. Erityisesti hyvällä esimies-alais-suhteella on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin ja stressiin. (Ahtee 2015, 25, 49.) Työhyvinvointi ja johtaminen korostuu etenkin muutostilanteissa. Työntekijöiden osallistaminen muutokseen toteuttamiseen tulee tutkimusten mukaan työntekijöiden työhyvinvointia. (Virtanen 2020.)

Tutkimusten mukaan yksilön hyvinvointi on voitu nähdä myös suurena osana koetun työhöyvinvoinnin kokonaisuutta. Yksilön hyvinvoinnin on voitu todeta vaikuttavan niin yksilön, kuin koko työryhmän hyvinvointiin. Tärkeää on myös se, miten yksilö kokee omat arvonsa suhteessa työpaikan arvoihin. Jos arvot ovat ristiriidassa keskenään, työhyvinvointi laskee. Tutkimus puoltaa myös työyhteisön toimivuutta tärkeänä osana työhyvinvointia. Kyseissä tutkimuksissa työyhteisön toimivuudella tarkoitettiin työryhmän ilmapiiriä, sekä työorganisaation sisäistä toimintakulttuuria. (Sälevä 2017, 16.)

Tutkimustulosten mukaan organisaatio, ryhmähenki, oma elämäntilanne, esimiestoiminta, sekä työn merkittävyys ja vaikuttavuus ovat kaikki työhyvinvointia tukevia voimavaroja. Organisaation näkökulmasta tärkeäksi on koettu sen joustavuus ja esimiestyössä puolestaan avoimen vuorovaikutuksen syntyminen työntekijän ja esimiehen välille, sekä molemminpuolinen luottamus. (Reinikainen 2012.) Tutkimukset ovat myös osoittaneet, että organisaation lisäksi myös työn sisällöllä on merkittävä vaikutus koettuun työhyvinvointiin. Työn sisältöön viitaten

esimerkiksi työn haasteellisuus, mielekkyys, työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet ovat tekijöitä, joilla on voitu nähdä olevan vaikutuksia työhyvinvointiin. Työhyvinvointia lisää myös kokemus siitä, että pystyy auttamaan muita itselle henkilökohtaisesti tärkeissä asioissa. (Virtanen 2020, 53.)

Myös resurssit ovat merkittävä osatekijä työhyvinvoinnissa. Resurssilla voidaan viitata esimerkiksi työntekijöiden määrään suhteessa asiakkaisiin. Resurssien määrä vaikuttaa suoraan siihen, miten paljon työntekijällä on aikaa työnsä suorittamiseen ja kun resurssit ovat riittävät, on tällä voitu katsoa olevan positiivisia vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin. Organisaatiossa resurssien niukkuus tietää useimmiten ongelmia henkilöstön vaihtuvuudessa ja se puolestaan kuormittaa työntekijöitä, sekä tekee työhyvinvoinnin toteutumisesta hankalampaa. Riittävät resurssit takaavat organisaation perustehtävän toteutumisen, joka puolestaan tuottaa onnistumisen kokemuksia ja näin lisää myös työhyvinvointia. Riittävät resurssit vähentävät kiirettä ja vaikuttavat myös yksilön kokemukseen työnhallinnan tunteesta. (Virtanen 2020, 52, 53-54.)

5 Opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut

Ajatus opinnäytteen tekemisestä kyseiseen organisaatioon syntyi syksyn 2020 aikana. Opinnäytetyön suunnitteleminen alkoi heti tammikuussa 2021 ja aineiston keruu toteutettiin marraskuun puolivälistä huhtikuun puoliväliin. Aineiston analysoitiin huhtikuun puolivälistä toukokuun loppuun. Alun perin tutkimukseen piti osallistua neljä eri yksikköä ja tutkittavia yhteensä noin 30. Kyselyyn vastaamiseen annettiin kolme viikkoa aikaa, jonka aikana todettiin kahdessa yksikössä olevan liian vähän vastauksia. Yhteyshenkilön kanssa sovittiin, että annetaan vielä yksi ylimääräinen viikko vastausaikaa. Viikon aikana vastauksissa ei tapahtunut kuitenkaan muutosta muistutteluista huolimatta ja tästä syystä kaksi yksikköä piti tiputtaa tutkimuksesta pois. Lopulliseen tutkimukseen osallistui 15 työntekijää ja vain kaksi yksikköä.

5.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Tämän opinnäytetyön pääasiallisesti tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen tutkimusmenetelmä, sillä tutkittavia oli paljon. Tutkimuksen avoimissa kysymyksissä hyödynnettiin kuitenkin laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin menetelmiä, mutta tutkimuksen pääpaino oli kuitenkin määrällisessä tutkimusmenetelmässä. Tutkimuksen kohderyhmänä oli 15 organisaation työntekijää kahdesta eri yksiköstä. Työntekijöillä on sosionomin ammattikorkeakoulututkinto tai lähihoitajan ammattitutkinto. Osa heistä on suorittanut myös lähihoitajan ammattitutkinnon ennen ammattikorkeakoulun sosionomin tutkintoa. Yksiköstä A vastasi lähes kaikki ja yksiköstä B puolet.

Tutkittavat ovat olleet työsuhteessa organisaatiossa hyvin eripituisia ajanjaksoja. Toiset tutkittavista ovat vasta aloittaneita ja toiset olleet jo vuosia samassa organisaatiossa töissä. Tutkimukseen osallistuneiden ikäjakauma on suuri, noin 30-50 välissä, mutta suurin osa työntekijöistä on hieman alle tai yli 30.

Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteitä voidaan ajatella olevan muun muassa objektiivisuus, sillä määrällinen tutkimus pyrkii tuottamaan objektiivista tutkimustulosta, johon tutkijalla ei ole vaikutusta. Koko tutkimusprosessin tulisi olla objektiivinen ja täysin puolueeton. Määrällinen tutkimus vastaa kysymykseen kuinka paljon tai miten usein ja sen tarkoitus on antaa yleinen kuva mitattavien muuttujien eroista ja niiden välisistä suhteista. Määrällisessä tutkimuksessa puhutaan usein myös mittareista, jotka määrällisessä tutkimuksessa ovat kysely-, havainnointi- ja haastattelulomake. Määrälliselle tutkimukselle ominaista on myös se, että tietoa analysoidaan numeraalisesti ja tutkittavia on tavallisesti paljon. (Vilka 2007, 13-14, 17.) Tähän opinnäytetyöhön valikoitui määrällinen tutkimusote, sillä tutkittavia oli paljon, jolloin laadullinen tutkimusmenetelmä olisi ollut mahdoton toteuttaa.

Määrällisen tutkimuksen tavoitteita ovat tutkimusongelman muotoileminen, mitattavien asioiden välisten erojen löytäminen, teorian hyödyntäminen mittaamisessa, sekä syy- ja seuraussuhteiden löytäminen. Määrällinen tutkimus joko kartoittaa, kuvailee, selittää, vertailee tai ennustaa luontoa koskevia ilmiöitä tai ihmisiä koskevia asioita tai ominaisuuksia. Määrällisessä tutkimuksessa teoria tutkittavasta ilmiöstä on keskipisteessä, sillä tuotettu tutkimus pohjautuu usein tietoon, jota kyseisestä ilmiöstä tiedetään tai sen ominaisuuksista. (Vilka 2007, 18-19, 25-26.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä korostaa tutkittavan tiedon subjektiivista luonnetta ja sen tarkoitus on tuottaa mielekäs kokonaisuus tutkimuksen kohteesta. Laadulliseen tutkimukseen liitetään useita erilaisia lähestymistapoja ja suuntauksia, joita voidaan monipuolisesti hyödyntää tutkimuksessa. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, että se keskittyy tutkimaan yksittäisiä henkilöitä ja heidän näkökulmiaan. Tutkimuksessa tutkimuksen kohteen, aineiston ja tutkijan itsensä välillä ei ole juurikaan etäisyyttä. Laadullinen tutkimusote sopii sellaisiin tutkimuksiin, jossa tutkimuksen kohteena on esimerkiksi tajunnallisen ilmiöt, ihmisten vuorovaikutus ja erilaiset muut sosiaalisen todellisuuden ilmiöt. (Puusa & Juuti 2020, 74.) Tämän opinnäytetyön pääpaino on määrällisessä tutkimuksessa, mutta avoimien kysymysten analysoinnissa on käytetty hyväksi laadullista sisällönanalyysia.

5.2 Aineiston keruu

Tämän opinnäytetyön aineistonkeruutavaksi valikoitui strukturoitu kyselylomake, johon määrällisten kysymysten lisäksi lisättiin kolme laadullista kysymystä. Kysymykset pyrin pohtimaan teoriaa mukailleen, sekä niin, että ne vastaisivat tutkimusongelmaan. Kyselyn kysymykset pohjautuvat Työturvallisuuskeskuksen laatimaan kuvioon työhyvinvoinnin osatekijöistä (Kuvio 1).

Kyselyn kaksi avointa kysymystä koskivat esimiestyön ja työhyvinvoinnin kehittämistä ja kysymykset päätettiin esittää avoimina, sillä niiden tutkiminen oli näin helpompaa. Kyselylomakkeen kolmas kysymys koski tyytyväisyyttä organisaation omistajan vaihtumiseen ja tämän kysymyksen esittäminen ja tutkiminen oli organisaation oma toivomus. Tutkittavien määrän vuoksi tutkimuksen pääpaino oli kuitenkin kvantitatiivisessa, eli määrällisessä tutkimuksessa. Kyselyssä ei kerätty minkäänlaisia henkilötietoja, sillä se ei ollut tutkimuksen kannalta oleellista.

Kyselylomake on jaoteltu eri aihealueisiin, jotka ovat työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen, sekä esimiestyön vaikutus työhyvinvointiin. Kyselylomakkeen pääpaino on kuitenkin työhyvinvoinnissa, mutta esimiestyö on liitetty osaksi kysymyspaneelia, sen ollessa iso osa työhyvinvoinnin mahdollistamista. Nämä aihealueet ovat vielä jaoteltu pienempiin osioihin esimerkiksi työhyvinvointi on jaettu työhyvinvoinnin teoriaa mukaillen fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisaatiokeskeisiin kysymyksiin. Vastausasteikko lomakkeessa oli yhdestä viiteen, jossa yksi tarkoittaa täysin eri mieltä, kaksi jokseenkin eri mieltä, kolme ei samaa, eikä eri mieltä, neljä lähes samaa mieltä ja viisi täysin samaa mieltä. Opinnäytetyön analysoinnissa keskityttiin keskiarvoihin.

Kyselylomakkeen tarkoitus on kerätä määrällistä tietoa, sekä tilastoja. Sopivaa menetelmää valittaessa tärkeää on pohtia tutkimusongelmaa ja sitä millainen menetelmä sopii käytettäväksi kyseisen tutkimusongelman kanssa. Kyselylomakkeelle tyypillisenä voidaan pitää sitä, ettei siinä haeta yksittäisen ihmisen vastauksia, vaan isompaa aineistoa. Näin ollen kyselylomake ilmentää kuvauksia osana isoa ihmisryhmää. Kyselylomakkeessa tärkeää on kiinnittää huomiota ohjeistukseen, jotta virhemarginaaleilta vältyttäisiin. Myös kyselylomakkeiden kysymykset tulisi olla mahdollisimman helppoja ja yksiselitteisiä, jotta ne olisivat helposti ymmärrettävissä. Kaikille haastateltaville on annettava samat ohjeet. Kyselylomakkeessa vastaukset annetaan numeroilla tai jollain muulla asteikolla ja vastaaja valitsee sen, joka parhaiten kuvaa hänen ajatuksiaan väittämää kohtaan. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvoori & Aho 2017.)

Kyselylomaketta suunnitellessa on tärkeää ottaa huomioon looginen kysymysrakenne ja kyselyn pituus, kieliasu, sekä mahdollisesti kääntäminen eri kielelle, kysymysten asettelu sekä toisensa poissulkevat vastausvaihtoehdot. Valmisteluvaiheessa puolestaan tärkeää on päättää, toteutetaanko kysely kasvokkain vai teknologiaa hyödyntäen. Päätettävä on myös oikea ajoitus, sekä oikea tapa tavoittaa kohderyhmä. Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa voidaan käyttää hyödyksi myös koehaastattelua, eli lomakkeen toimivuuden testausta kognitiivisin keinoin. Tässä vaiheessa tutkimusongelmaa pohtiessa lomakkeesta saattaa joutua poistamaan tarpeettomia kysymyksiä, jotka eivät olekaan tutkimusongelman kannalta oleellisia. Kysymysten uudelleenmuotoilu ja kattavuuden pohtiminen saattaa tulla myös kysymykseen. Lomakkeen toteuttamisessa otettava edelleen huomio toteutustapa, sekä esimerkiksi kulttuurisidonnaisten tekijöiden tunnistaminen. (Hyvärinen, Nikander, Ruusuvoori & Aho 2017.)

5.3 Aineiston analysointi

Määrällisen tutkimuksen aineisto syötetään tavallisesti havaintomatriisiin, eli taulukkolaskentaohjelmaan tai tilasto-ohjelman datalomakkeelle, jossa vaakarivit kuvaavat tilastoyksiköitä ja pystyrivit muuttujia. Tietojen syöttämisen jälkeen tulee vielä tarkistaa, että arvojen selitteet ja muuttujien nimet ovat oikein ja vastaavat kyselylomakkeen tietoihin. Tämä on tärkeää, sillä virheet tietojen syötössä voivat aiheuttaa virheellisiä tulkintoja. Tarkistamisen jälkeen tiedot tulee käsitellä niin, että ne että ne vastaavat tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 120, 127, 138.). Tässä opinnäytetyössä keskityttiin keskiarvoihin. Kyselylomake tehtiin Google Formsia hyödyntäen ja vastausasteikko oli yhdestä viiteen, joista yksi oli täysin eri mieltä, kaksi hieman eri mieltä, kolme ei samaa, eikä eri mieltä, neljä melko samaa mieltä ja viisi täysin samaa mieltä. Vastauksista laskettiin manuaalisesti jokaisen kysymyksen keskiarvo. Lopuksi laskettiin vielä yhden teeman kaikkien vastausten keskiarvo.

Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin vaiheet kulkevat usein limittäin ja standardoituja tapoja käsitellä laadullista aineistoa on hyvin vähän. Tarkoituksena on kuitenkin luoda ymmärrettävä ja rikas tukinta tutkimuksen kohteesta. Analysointitapa riippuu kuitenkin paljon tutkimuksen tavoitteista. Analysoimisessa yhdistyy analyysi, sekä synteesi. Laadullisessa tutkimuksessa saatu aineisto pilkotaan pienempiin osiin, jonka jälkeen aineistosta tehdään synteesiä ja ne kootaan uudelleen. Uudelleen kootun aineiston pohjalta tutkija tekee johtopäätöksiä, joilla on tieteellinen pohja. Yksi tapa laadullisen aineiston analysoimiseen on vastausten pelkistäminen ja tämän jälkeen niiden ryhmittely erilaisten ja samankaltaisten vastausten eri ryhmiksi. Pelkistystä ohjaa tutkimusongelma, joka auttaa poissulkemaan rikasta ja laajaa sisältöä. (Juuti & Puusa 2020, 141-143, 147.)

Tässä opinnäytetyössä ilmaisut pelkistettiin ja kaikki tutkimusongelman kannalta tarpeeton jätettiin pois. Vastaukset kategorisoitiin samanlaisiin ja erilaisiin ilmaisuihin ja näin jäljelle jäi tutkimusongelman kannalta oleellinen tieto. Luokittelu oli suhteellisen yksinkertaista, sillä suurin osa vastauksista oli hyvin samankaltaisia. Avoimien kysymysten vastaukset esitettiin teemojen yhteydessä.

tutkimuksen kannalta välttämätöntä.

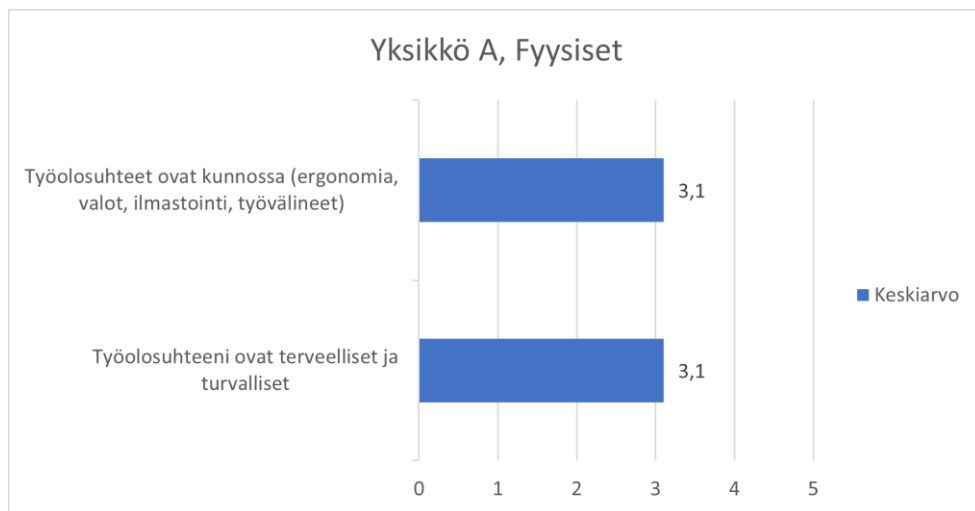
6 Tulokset

Kyselyyn vastasi yhteensä 15 työntekijää, yksiköstä A kymmenen vastaaja ja yksiköstä B viisi vastaajaa. Vastaajat ovat vastanneet kaikkiin kyselylomakkeessa esitettyihin kysymyksiin. Kysely jaettiin kuuteen eri teemaan, jotka olivat fyysinen työhyvinvointi, psyykinen työhyvinvointi, organisaatioon liittyvä työhyvinvointi, työhön liittyvä työhyvinvointi, sosiaalisuuteen

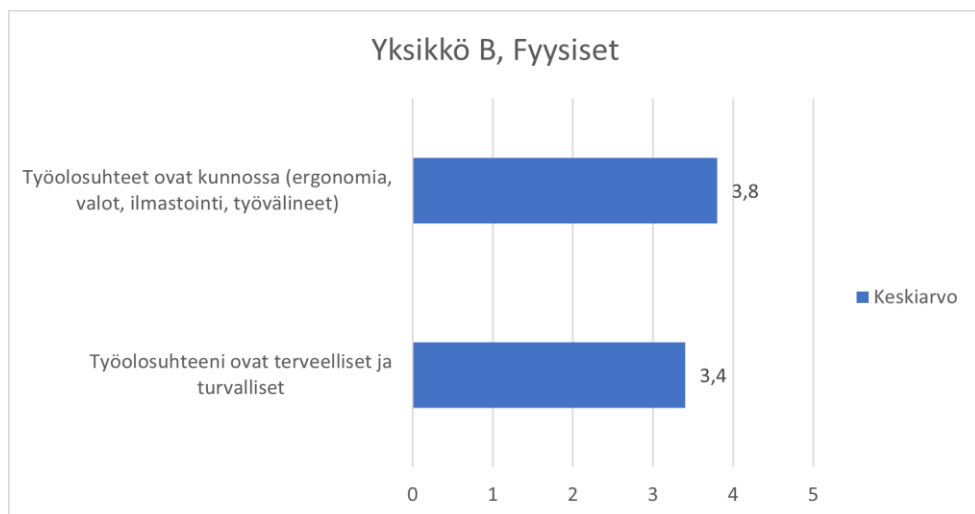
liittyvä työhyvinvointi, sekä esimiestyöhön liittyvä työhyvinvointi. Tuloksien suurin mahdollinen keskiarvo on viisi.

6.1 Fyysinen työhyvinvointi

Ensimmäiseksi kartoitettiin fyysisen työhyvinvoinnin tilaa. Yksiköiden fyysisissä olosuhteissa ei näyttänyt olevan suuria eroavaisuuksia. Yksikön B keskiarvot olivat kuitenkin hieman suuremmat kuin yksikössä A. Alhaisimman keskiarvon molemmissa yksiköissä sai kysymys koskien työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta. Työtä tehdään yksin, joten alhainen keskiarvo tämän kysymyksen kohdalla saattaa olla selitettävissä tällä. Yksikön A keskiarvojen keskiarvo on 3,1 ja yksikön B 3,6.



Kuvio 2: Tulokset fyysisestä työhyvinvoinnista yksikössä A (n=10).



Kuvio 3: Tulokset fyysisestä työhyvinvoinnista yksikössä B (n=5).

Tuloksista voidaan päätellä, että fyysiset työolosuhteet koetaan suhteellisen hyväksi, mutta kehitettävääkin voisi olla. Avoimissa kysymyksissä kysymyksen kohdalla miten toivoisit työhyvinvointia kehitettävän, yksiköstä A yksi vastaajista toivoi parempaa ergonomiaa, esimerkiksi oikeankorkuisia ovenkahvoja ja lukkoja.

6.2 Psyykinen työhyvinvointi

Kyselyn toisena teemana oli psyykinen työhyvinvointi. Tarkoituksena oli tutkia psyykkisiä tekijöitä, joilla on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Yksiköiden väliset erot eivät olleet suuria. Yksikön A keskiarvo tämän teeman kohdalla oli kuitenkin hieman suurempi kuin yksikössä B. Yksikön A keskiarvojen keskiarvo oli 4,3 ja yksikön B 4,1. Molemmissa yksiköissä suurimmat keskiarvot saivat kysymykset koskien asennetta työtä kohtaan, sekä voimavarojen riittävyttä työn fyysisiin vaatimuksiin. Alhaisimman keskiarvon molemmissa yksiköissä sai kysymys koskien työn vaikuttavuutta vapaa-aikaan positiivisesti.



Kuvio 4: Tulokset psyykkisestä työhyvinvoinnista yksikössä A (n=10).



Kuvio 5: Tulokset psyykkisestä työhyvinvoinnista yksikössä B (n=5).

Tuloksista voidaan päätellä asenteen työtä kohtaan olevan erittäin hyvä ja voimavarojen riittävän työn fyysisiin vaatimuksiin. Molemmissa yksiköissä kysymys koskien riittävää vapaa-aikaa sai myös suhteellisen korkean keskiarvon. Keskiarvot molemmissa yksiköissä koskien kysymystä henkisten voimavarojen riittävydestä olivat myös suhteellisen korkeat. Työn vaikuttavuus vapaa-aikaan positiivisesti sai kummassakin yksikössä alimman keskiarvon. On kuitenkin vaikeaa analysoida, onko asiassa parannettavaa, vai onko kokemus työn vaikuttavuudesta vapaa-aikaan vain neutraali. Yleisesti ottaen psyykkinen hyvinvointi molemmissa yksiköissä vaikuttaa olevan korkea.

6.3 Organisaatioon liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät

Kolmas kyselyn teema oli organisaatio. Tässä teemassa kartoitettiin organisaatiolähtöisiä asioita, joilla on vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Yksikössä A keskiarvo oli suurempi kuin yksikössä B. Yksikön A keskiarvon keskiarvo oli 4,1 ja yksikön B 3,7. Yksikössä A suurimman keskiarvon 4,6 sai kysymys koskien työnohjauksen saatavuudesta tarvittaessa ja yksikössä B keskiarvon 4,6 koskien vaikutusmahdollisuuksia työhön. Molemmissa yksiköissä alhaisimman keskiarvon sai kysymys koskien työntekijöiden riittävyttä. Yksikössä B toiseksi alhaisimman keskiarvon 2,6 sai myös kysymys koskien riittävää työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tukemista.



Kuvio 6: Tulokset organisaatioon liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä A (n=10).



Kuvio 7: Tulokset organisaatioon liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä B (n=5).

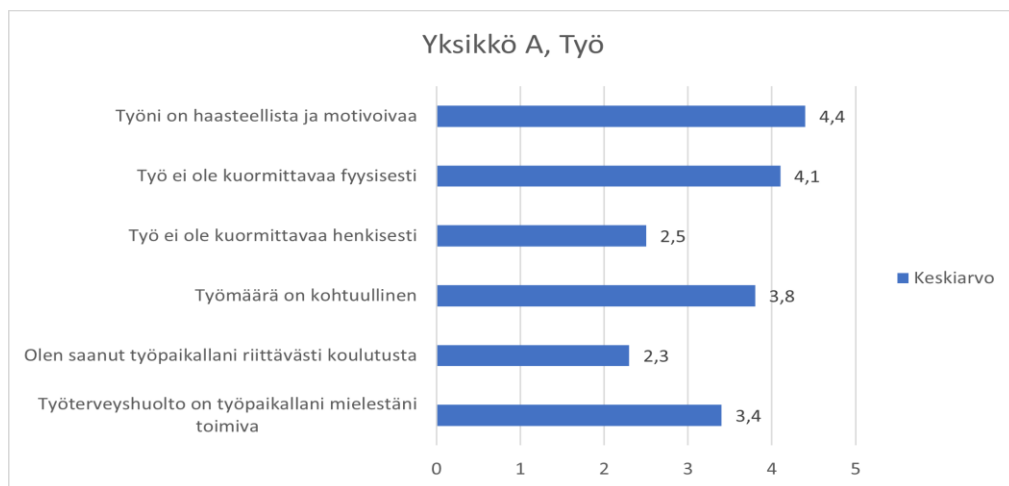
Avoimeen kysymykseen koskien omistajuuden vaihtumista, molemmissa yksiköissä vaihdokseen oltiin suhteellisen tyytyväisiä. Yksikössä A joissakin vastauksissa tuli kuitenkin ilmi, että omistajuuden vaihtuminen on aiheuttanut teknisiä ongelmia, mutta työsuhte-edut koettiin parantuneen. Osalla vastaajista ei ollut mielipidettä ja osa kertoi, ettei ollut töissä entisen omistajan aikana. Yksikössä B vastaukset olivat hyvin samanlaisia, kuin yksikössä A. Ongelmia koettiin tietotekniikan lisäksi myös käynti- ja henkilökorteissa ja vuokraseurannoissa. Esiin nostettiin myös toive palkan nostamisesta kilpailukykyisemmäksi.

Tuloksista voidaan päätellä, että työyhteisössä koetaan työyhteisön arvojen olevan kohdallaan ja työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan. Vaikutusmahdollisuudet työhön koetaan myös hyväksi ja työpaikassa roolit ja vastuut ovat selkeät. Omistajan vaihtumiseen työntekijät ovat myös olleet suhteellisen tyytyväisiä. Kysely osoittaa kuitenkin myös, että työntekijöiden määrää ja työhyvinvointitoimintaa tulisi lisätä. Huomiota herätti yksiköiden suuret erot koskien

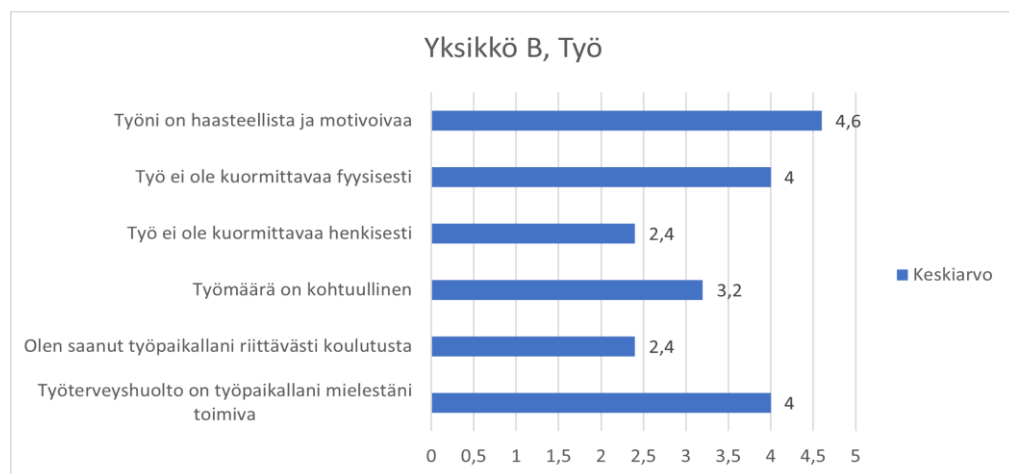
kysymystä riittävästä työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä, sekä riittävästä työnohjauksen saamisesta. Yksikössä A keskiarvot näihin kysymyksiin kohdistuen olivat huomattavasti suuremmat kuin yksikössä B. Tulosten perusteella on siis syytä ajatella, että erityisesti yksikössä B työnohjaukseen, sekä työhyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

6.4 Työhön liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät

Kyselyn neljäs tema oli työ. Tarkoituksena oli kartoittaa työssä esiintyviä työhyvinvointiin liittyviä seikkoja. Yksikön A ja B keskiarvojen keskiarvo oli molempien yksiköiden kohdalla 3,4. Yksiköiden välillä ei ollut merkittäviä eroja. Molemmissa yksiköissä suurimman keskiarvon sai kysymys työn haasteellisuudesta ja motivoimisesta. Molemmissa yksiköissä alhaisimmat keskiarvot koskivat kysymyksiä työn kuormittavuudesta henkisesti, sekä riittävästä koulutuksen saamisesta.



Kuvio 8: Tulokset työhön liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä A (n=10).



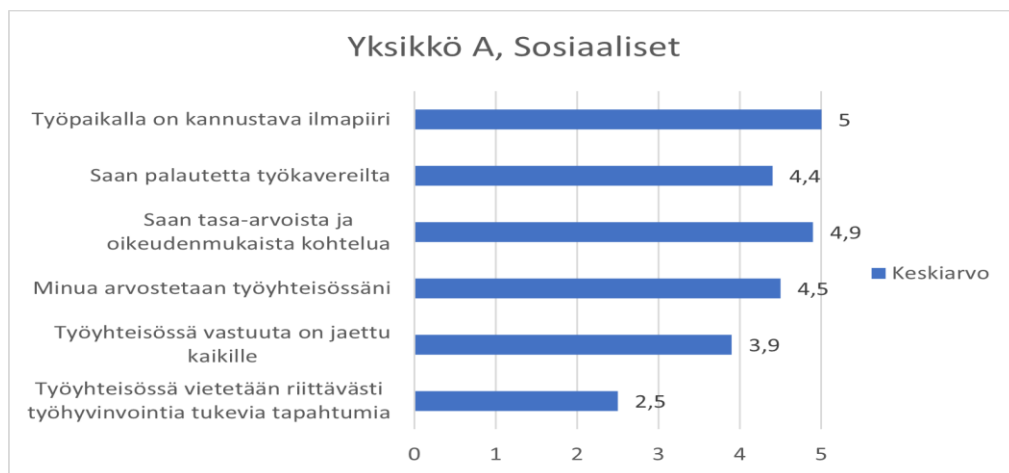
Kuvio 9: Tulokset työhön liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä B (n=5).

Kyselyn avoimeen kysymykseen koskien työhyvinvoinnin kehittämistä molemmissa yksiköissä oli selkeästi sama linja. Molemmissa yksiköissä korostettiin työyhteisön yhteisten tapahtumien lisäämistä ja huomioon ottamista myös koronan aikana. Yksikössä B toivottiin myös palkitsemista hyvästä työstä ja suorituksista. Yksikössä A tuotiin esiin myös toiveet koulutuksen lisäämisestä, työolojen parantamisesta ja ergonomian lisäämisestä.

Tuloksien perusteella voidaan todeta, että työ koetaan haasteelliseksi ja motivoivaksi, sekä että työ ei ole fyysisesti liian kuormittavaa. Työmäärä on myös suhteellisen kohtuullinen ja työterveyshuolto toimiva. Kehittämisen tarpeita on selkeästi koulutuksessa, sekä työn kuormittavuudessa henkisesti. Lisäkoulutuksen tarpeellisuus tuli vahvasti ilmi myös kyselyn avoimissa vastauksissa.

6.5 Sosiaalisuuteen liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät

Kyselyn viides teema liittyi organisaation sosiaalisesti työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Yksikön A keskiarvojen keskiarvo oli 4,2 ja yksikön B 3,6. Molemmissa yksiköissä alimman keskiarvon sai kysymys koskien riittäviä työhyvinvointia tukevia tapahtumia. Yksikkö A sai täyden viiden pisteen keskiarvon työpaikan kannustavasta ilmapiiristä. Myös yksikössä B keskiarvo oli hyvin korkea ilmapiirin suhteen. Keskiarvot molemmissa yksiköissä olivat myös korkeat koskien oikeudenmukaista kohtelua ja arvostetuksi tulon tunnetta.



Ku-
vio

10: Tulokset sosiaalisuuteen liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä A (n=10).

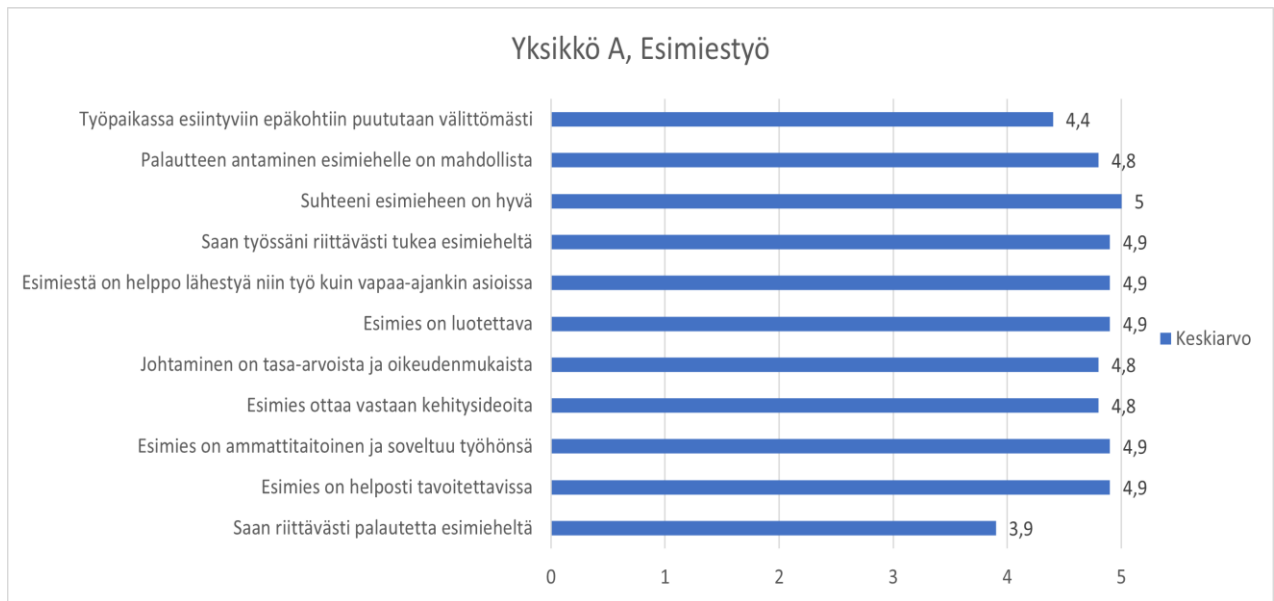


Kuvio 11: Tulokset sosiaalisuuteen liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä B (n=5).

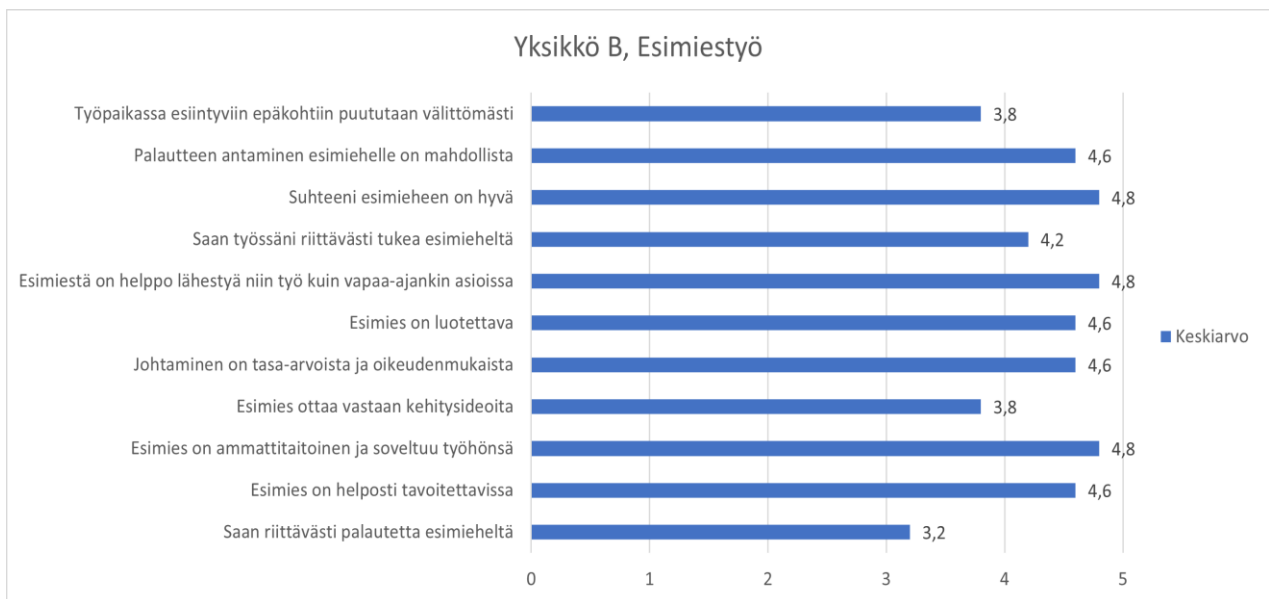
Tuloksista voidaan päätellä, että työssä on hyvä ilmapiiri ja että ihmiset kokevat itsensä arvostetuiksi ja tulleensa kohdelluiksi oikeudenmukaisesti. Tuloksista on kuitenkin huomattava, että työhyvinvointia tukevia tapahtumia tulisi selvästi lisätä. Tämä toive tuli esiin erittäin monesti myös kyselyn avoimissa vastauksissa liittyen työhyvinvoinnin kehittämistä. Työpaikan hyvä ilmapiiri ja hyvä työyhteisö vaikuttaa kuitenkin olevan tuloksien perusteella molempien yksiköiden selkeä vahvuus.

6.6 Esimiestyöhön liittyvät työhyvinvoinnin osatekijät

Kyselyn viimeinen osio koski esimiestyötä, joka voidaan käsittää tärkeäksi osaksi työhyvinvointia. Molemmissa yksiköissä alhaisimmat keskiarvot sai kysymys koskien riittävää palautetta esimieheltä. Tätä luukuunottamatta erityisesti yksikössä A kaikki muut kysymykset saivat hyvin korkean keskiarvon. Yksikössä B kokonaiskeskiarvo oli hieman alhaisempi, mutta keskiarvo oli tästä huolimatta korkea ja erot yksiköiden välillä pääasiallisesti vähäiset. Yksikön A keskiarvojen keskiarvo oli 4,7 ja yksikön B 4,3. Yksiköiden välillä oli kuitenkin suhteellisen iso ero koskien kysymystä kehitysideoiden vastaanottamisesta, sekä riittävän tuen saamista esimieheltä.



Kuvio 12: Tulokset esimiestyöhön liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä A (n=10).



Kuvio 13: Tulokset esimiestyöhön liittyvistä työhyvinvoinnin osatekijöistä yksikössä B (n=5).

Avoimessa osiossa kysymykseen miten toivoisit esimiestyötä kehitettävän, yksikössä A toivottiin esimiehen olevan enemmän paikalla ja esimiehiä toivottiin olevan enemmän yhtä yksikköä kohti. Huolta herätti esimiehen ylityöllistyminen. Yksikössä toivottiin myös lisää koulutusta ja learning-menetelmiä. Yksikössä B toivottiin pitkälti samoja asioita kuin yksikössä A, kuten sitä, että esimies olisi enemmän paikalla. Yksikössä toivottiin myös selkeämpää palautetta esimieheltä. Myös yksikössä B huolta herätti esimiehen kiireisyys ja tämän vuoksi

toivottiinkin, että esimiehen työtaakkaa vähennettäisiin, jolloin esimiehellä olisi enemmän aikaa henkilöstöjohtamiseen.

Tuloksista voidaan todeta, että työntekijät ovat hyvin tyytyväisiä esimiestyöhön, mutta kaipasivat ehkä lisää palautetta esimieheltä ja esimiehen läsnäoloa työpaikalla. Molemmissa yksiköissä oltiin yhtä mieltä siitä, että esimiehellä on liikaa töitä ja esimiehiä on liian vähän yhtä yksikköä kohti. Toivomus esimiehen työtaakan vähentämisestä ja esimiehen läsnäolosta ja oli yksiköissä selkeästi yhteinen. Molemmissa yksiköissä korostui henkilöstöjohtaminen, jota tulisi tutkimustulosten perusteella lisätä.

6.7 Avoimet kysymykset

Kyselyssä oli kolme avointa kysymystä, jotka olivat, miten toivoisit esimiestyötä ja työhyvinvointia kehitettävän ja millaisia mietteitä omistajuuden vaihdos on herättänyt ja oletko ollut tyytyväinen omistajuuden vaihtumiseen. Omistajuuden vaihtumiseen oltiin pääasiassa tyytyväisiä. Muutama vastaajista mainitsi, ettei ole ollut töissä aiemman omistajan aikana tai ei osannut sanoa. Vastauksissa kävi ilmi myös omistajuuden vaihtumiseen liittyvät tekniset ongelmat, jotka aiheuttivat vaikeuksia työn teossa.

”Itselleni ovat näkyneet vasta lähinnä tekniset ongelmat ja säätö, wordin puuttuminen (en saa auki salattuna lähetettyjä dokumentteja), it-tuen heikentyminen, p-kansion puute ja yleinen sekaannus dokumenteissa ym.”

” Olen ihan tyytyväinen, puolensa ja puolensa. Työsuhte-edut ovat vähän parantuneet mutta järjestelmienvaihdot taas aiheuttaneet hankaluutta.”

”Ajatuksena ja arvoiltaan vaihdos oli hyvä asia; minusta on mukavaa sanoa olevani (yrityksen nimi). Osa asioista on sujunut hyvin, mutta olen kuitenkin pettynyt joidenkin siirtymisessä tarvittavien toimenpiteiden hitauteen (tietotekniikka, vuokraseuranta, palkkataso kilpailukykyiseksi, käyntikortit, henkilökortit jne)”

Kysymyksiin miten toivoisit esimiestyötä ja työhyvinvointia kehitettävän, vastaukset olivat hyvin samankaltaisia. Vastauksissa korostui erityisesti viisi päätemaa; huoli esimiehen ylikuormittumisesta, sekä siitä, että esimies ei ehdi olla paikalla, sekä siitä, että esimiehiä on liian vähän yhtä yksikköä kohti. Vastauksissa korostui myös toive henkilöstöjohtamisen lisäämiseen.

”Esimies on tällä hetkellä kovin työllistetty omien yksikköjensäkin ulkopuolella sekä liittyen laskutusasioihin, joka on pois henkilöstöjohtamisesta ja omien yksikköjen kehittämistyöstä. Tämä on siis organisaation ongelma, johon toivottavasti pian reagoidaan ennen kuin esimies on ajanut itsensä loppuun.”

”Olisi ollut parempi, että kaksi esimiestä olisi saanut jatkaa yksiköiden yhdistyessä, että olisi enemmän esimiehiä per työntekijä. Nyt esimiehellä on paljon vähemmän aikaa yhdelle työntekijälle/yksikölle.”

”Toivon, että pidetään huoli myös siitä, että esimiehen aika riittää henkilöstöjohtamiseen.”

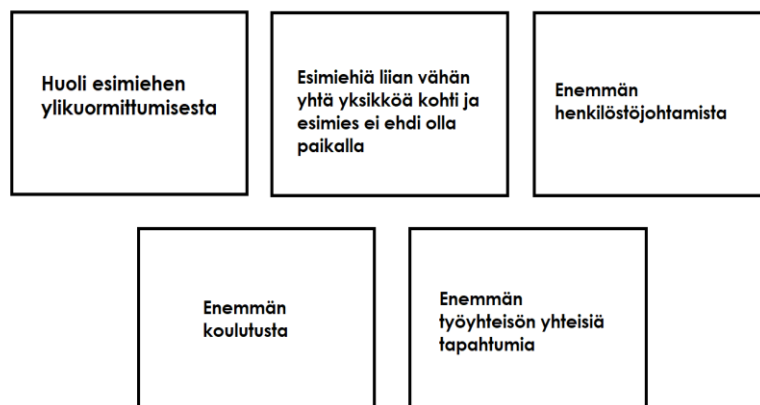
Koulutuksen lisätarve, sekä lisätarve työyhteisön yhteisiin tapahtumiin tuli vastauksissa esiin myös. Kyselyn suljetut vastaukset puoltavat myös koulutuksen ja työyhteisön yhteisten tapahtumien lisätarvetta.

”Työn luonteen takia työkavereita ei työajalla juuri näe. Tästä syystä toivoisin enemmän tyhy-tapahtumia esim. illanviettoja ja tähän jotain jämäptiä systeemiä. Tällä hetkellä ovat jääneet vain puheiksi, vaikka selvästi halua olisi. Toki koronan takia mitään ei voi tällä hetkellä järjestääkään.”

”Työyhteisön yhteisiä tapahtumia, jotta porukka olisi yhtenäinen.”

”Virkistäytyminen, ryhmäytyminen melko yksinäisen työn rinnalle toisi jaksamista.”

Kaikki viisi teemaa toistui suurimmassa osassa vastauksia. Muutamissa vastauksissa toivottiin myös lisää koulutusta. Ohessa oleva kuvio täsmentää teemoja, jotka erityisesti korostuivat avoimien kysymyksiä vastauksissa.



Kuvio 14: Tulokset avoimista kysymyksistä.

7 Pohdinta

Tässä osiossa tarkastelemme opinnäytetyön tuloksia vertailemalla niitä aikaisempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, sekä teoriaan. Arvioimme myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tarkoituksena oli pohtia myös jatkotutkimusideaa, jolla opinnäytetyötä voitaisiin kehittää entisestään.

7.1 Tulosten tarkastelu

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa organisaation työhyvinvoinnin tilaa ja tavoitteena oli kehittää organisaation työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat, miten työhyvinvointi koetaan tällä hetkellä ja miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Voidaan todeta, että tämän opinnäytetyön myötä tavoite ja tarkoitus on saavutettu. Opinnäytetyön avulla saatiin selkeä kuva siitä, millaiseksi työhyvinvointi koetaan ja tutkimuksen myötä löydettiin keinot, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää ja organisaatio sai tärkeää tietoa tuleviin kehitystoimiinsa.

Tutkimuskysymysten ensimmäiseen kysymykseen miten työhyvinvointi koetaan, vastaukset olivat suhteellisen yksimielisiä ja vastaus selkeä. Työhyvinvointi koetaan pääasiallisesti hyväksi yksiköstä riippumatta. Työ koetaan haasteelliseksi ja motivoivaksi, eikä se ole fyysisesti liian raskasta. Tutkimustuloksista voitiin todeta asenteen työtä kohtaan olevan myös hyvä ja voimavarojen riittävän erityisesti työn fyysisiin vaatimuksiin. Kyselyn vastauksissa nousi erityisen vahvasti esiin työyhteisön ilmapiiri, joka koettiin erittäin hyväksi ja voidaankin sanoa, että hyvä työilmapiiri ja työyhteisö ovat tämän organisaation yksi suurimmista vahvuuksista. Myös esimiestoimintaan oltiin molemmissa yksiköissä erittäin tyytyväisiä ja se näkyi erittäin korkeina keskiarvoina tuloksissa.

Tutkimustuloksista voidaan todeta verraten aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta, että organisaatio, ryhmähenki, oma elämänhallinta, esimiestoiminta, sekä työn merkittävyys ja vaikuttavuus ovat kaikki yhteydessä hyvään työhyvinvoinnin kokemukseen, kuten Sälevän ja Virtasen tutkimustulokset olivat aiemmin osoittaneet (Virtanen 2020, 53; Sälevä 2017, 16). Ahteen aikaisempien tutkimusten mukaan alaisen ja esimiehen hyvällä vuorovaikutussuhteella on voitu todeta olevan positiivisia vaikutuksia koettuun työhyvinvointiin ja tutkimustulokset vahvistivat tätä näkemystä (Ahtee 2015, 25, 49). Virtasen tuottamasta aikaisemmista tutkimuksista on voitu myös todeta, että työn sisällöllä on merkittävä vaikutus koettuun työhyvinvointiin (Virtanen 2020, 53). Tutkimustulosten mukaan työ koettiin mielekkääksi ja haasteelliseksi, joka puoltaa aiempia tutkimuksia.

Vaikka esimiestyöhön oltiinkin yksiköstä riippumatta erittäin tyytyväisiä, molemmissa yksiköissä yli puolella vastaajista heräsi myös huoli esimiehen ylikuormituksesta ja siitä, ettei esimies ehdi juurikaan olemaan paikalla. Vastauksissa korostui huoli siitä, että esimiehiä on liian

vähän yhtä yksikköä kohden ja esimiehelle toivottiin vähemmän töitä. Avoimissa vastauksissa tuotiin esiin myös henkilöstöjohtamisen lisäämisen tarpeellisuus, johon nykyisillä resursseilla tutkimustulosten perusteella ei näytä olevan tarpeeksi aikaa. Paikoittain esimieheltä toivottiin myös enemmän ja selkeämpää palautetta.

Reinikaisen tuottamien aikaisempien tutkimusten mukaan resurssien niukkuus aiheuttaa kuormitusta ja lisää henkilöstön vaihtuvuutta, joka puolestaan vaikeuttaa työhyvinvoinnin toteuttamista (Reinikainen 2012). Tulosten mukaan käytetyt resurssit eivät ole riittävät ja esimiehiä tulisi lisätä yhtä yksikköä kohden ja näin vähentää yhden esimiehen työn taakkaa. Organisaatiotasolla riittävät resurssit varmistavat myös organisaation perustehtävän toteutumisen ja tuottaa näin onnistumisen kokemuksia parantaen samalla työhyvinvointia. Henkilöstöjohtamisen puute tässä tutkimuksessa johtunee suurimmaksi osaksi resurssien niukkuudesta, mutta Juutin teoria puoltaa myös sitä, että moni esimies toteuttaa työssään enemmän asiajohtamista, kuin henkilöstöjohtamista (Juuti 2016, 47-48, 60-61).

Tutkimuskysymysten toiseen kysymykseen miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää, vastaukset olivat myös hyvin selkeitä ja yksimielisiä yksiköstä riippumatta. Reilusti yli puolessa vastauksista korostui toive työyhteisön yhteisten tapahtumien lisäämisestä koronatilanne huomiotta ottaen. Muutamassa vastauksessa toivottiin myös enemmän alan koulutusta. Vastausten perusteella työ koettiin jokseenkin henkisesti kuluttavaksi, jonka vuoksi yhteiset tapahtumat voisivat tuoda helpotusta myös työntekijöiden kokemaan henkiseen työtaakkaan ja stressiin. Erityisesti yksikössä B toivottiin lisää työntekijöitä, sekä palkitsemista hyvästä työstä ja suorituksista.

Tutkimus tuloksineen toi positiivisen kuvan tässä yhteisössä vallitsevasta työhyvinvoinnin tilasta. Sosiaalityön luonne itsessään on erityisesti henkisesti vaativa ja rankka, jonka vuoksi työyhteisön hyvinvointi on erityisen tärkeää. On hienoa nähdä, että vaikka työn luonne on vaativa ja henkisesti rakas, voi työ olla silti mielekästä.

Tuloksissa korostui erityisesti tyytyväisyys hyvään ilmapiiriin, sekä esimiestyöhön. Nämä ovat erittäin positiivisia asioita, sillä sosiaalialan työtä on mahdotonta tehdä ilman yhteyttä toisiin ihmisiin tai esimieheen, jolloin hyvät ihmissuhteet toisiin työntekijöihin ja omaan esimieheen on myös kaikkien etu. Oli myös ilo huomata, että asenne työtä kohtaan oli hyvin korkea, sillä se auttaa jaksamaan työssä.

Tuloksista tuli ilmi kuitenkin joitakin merkittäviä epäkohtia, kuten koulutuksen, työhyvinvointipäivien ja esimiehen läsnäolon puute, jotka koettiin molemmissa yksiköissä samoin. Korona on ajanut niin työntekijät, kuin kokonaiset organisaatiotkin ahtaalle ja tämä on hankaloittanut työhyvinvoinnin toteuttamista normaalein keinoin. Epäkohtien esiin tuleminen on kuitenkin tutkimuksellisesta ja kehittämisen näkökulmasta erittäin tärkeää, sillä ilman tätä tietoa organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen ei olisi mahdollista.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys

Arene Oy:n (2019) ohjeistuksen mukaan opinnäytetyöntekijän on hallittava hyvä tieteellinen käytäntö opinnäytetyössään, vastuut liittyen tieteelliseen käytäntöön, yleiset periaatteet, jotka liittyvät ihmisiin kohdistuvaan tutkimukseen, sekä eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat, tarpeellisuus ja ennakoarviomenettely. Opiskelija on aina itse vastuussa opinnäytetyön eettisyydestä. (Arene Oy 2019, 5, 17.)

Tutkimukseen osallistuminen tulee olla aina vapaaehtoista ja myös siitä kieltäytyminen on tutkittavan oikeus. Tutkittavalle ei saa tulla pelon tunteita tai ajatuksia kielteisistä seurauksista, mikäli hän päättää olla osallistumatta tutkimukseen. Tutkittavalla tulee olla myös aina oikeus keskeyttää tai peruuttaa tutkimukseen osallistuminen ilman seurauksia. Tutkimuksesta ei tule myöskään tulla tunnetta, että siihen osallistuminen olisi pakollista. Erityisen tärkeää on huomioida vapaaehtoisuus silloin, kun tutkittavalla on esimerkiksi työ- tai muu riippuvuussuhde organisaatioon, jossa tutkimus toteutetaan. Tutkittavalla on myös oikeus saada tietää tutkimustiedon elinkaaresta, esimerkiksi kaikesta siitä, mihin tutkimustietoa tullaan käyttämään ja kuinka pitkään sitä tullaan säilyttämään, sekä millaisia mahdollisia haittoja tai hyötyjä tutkimukseen osallistumiseen liittyy. Tutkittavalle tulisi myös kertoa, mikäli tutkija on myös tutkijan ulkopuolisessa roolissa, esimerkiksi esimiehenä yrityksessä, jossa myös tutkittava työskentelee. (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2019, 8-9.)

Tässä opinnäytetyössä vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumiseen tuotiin julki saatekirjeessä, joka toimitettiin tutkittaviin yksiköihin. Saatekirjeessä ja kyselyn tietosuojaselosteessa tuotiin esiin myös se, miten kauan tutkimustietoa tullaan säilyttämään ja mihin tarkoitukseen tutkimustietoa kerätään. Tutkittaville kerrottiin mitä hyötyä he voisivat tutkimukseen osallistumalla tuottaa. Erityisiä haittoja tutkimukseen osallistumisesta ei ollut. Saatekirjeessä ei mainittu organisaation olevan tutkijan entinen työpaikka.

Tärkeää on kiinnittää huomiota myös tietosuoja- ja henkilötietolakiin. Tietosuojalain mukaan henkilötietojen käsittelyyn tulee olla lain mukainen käsittelyperuste (Arene Oy 2019, 11). Näiden lakien tarkoitus ja perusperiaate on turvata rekisteröidyn oikeudet. Erityistä huomiota tulee kiinnittää henkilötietojen käsittelyperusteisiin, tutkittavan informoituun ja tutkimuksesta informointiin, sekä siihen miten aineistoja ja tuloksia tuodaan julki. (Arene Oy 2019, 7.) Tässä opinnäytetyössä ei kerätty minkäänlaisia henkilötietoja, sillä se ei ollut tutkimuksen kannalta välttämätöntä.

7.3 Opinnäytetyön luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Validiteetti, eli tutkimuksen pätevyys tarkoittaa sitä, että tutkimukseen valittu tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä tutkimuksella on tarkoitus mitata. Tutkimustulos voi olla

virheellinen, jos tutkittava on esimerkiksi ymmärtänyt kysymyksen eri tavalla, kun tutkija on tarkoittanut tai tutkittava muistaa jonkun asian väärin. Myös tutkija voi tehdä virheitä tulkitessaan tuloksia tai tallentaessaan niitä. Tutkimuksen pätevyyttä on syytä tutkia jo suunnitteluvaiheessa ja tutkija voi ennaltaehkäistä virhemarginaalien syntymistä varmistamalla, että käsitteet ja kysymykset ovat helposti ymmärrettävissä ja että mittariston kysymykset kattavat koko tutkimusongelman. (Vilka 2021, 152.)

Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta, eli mittauksen tarkkuutta. Optimaalisessa tilanteessa tutkimus voitaisiin suorittaa uudestaan uuden tutkijan toimesta samalle tutkittavalle ja se antaisi täsmälleen samanlaiset tutkimustulokset kuin edellisessä tutkimuksessa. Tulokset ovat kuitenkin sidottuja aina aikaan ja paikkaan. Tutkimuksen reliabiliteetti ja valideetti muodostavat tutkimuksen kokonaisluotettavuuden. (Vilka 2021, 152.) Tässä opinnäytetyössä tutkimustulokset tuotiin julki keskiarvoja hyödyntäen, sillä vastaajien määrä oli suhteessa vähäinen, jolloin tuloksien julkituominen prosentteina ei olisi ollut tarkoituksenmukaista.

Laadullisen tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava, kun tulkittu materiaali ja tutkimuskohde ovat yhteensopivia, eikä epäolennaiset tai satunnaiset tekijät ole vaikuttaneet teorian muodostamiseen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan myös mitata varmistamalla, että tutkijan tekemät havainnot ja tulkinnat tutkimuksen vastauksista vastaavat tutkittavan käsityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen luotettavuuden arviointia tulisi tehdä koko tutkimuskaaren ajan, sillä rehellisyydestä vastaa loppukädessä vain tutkija itse. Laadullisessa tutkimuksessa toistettavuus ei ole varsinaisesti mahdollista, sillä jokainen laadullinen tutkimus on ainutkertainen. (Vilka 2021, 152-153.) Avoimien kysymysten tulkitseminen oli tässä tutkimuksessa suhteellisen helppoa, sillä vastaukset koskivat pitkälti samoja aiheita. Vastaukset oli helppo kategorisoida niihin asioihin, joilla työhyvinvointia ja esimiestyötä toivottiin kehitettävän.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa olisi syytä tarkastella myös puolueettomuuden näkökulmaa, sillä monet tutkijat ovat osa sitä organisaatiota, jota he tutkivat. Tässä näkökulmassa korostuu tutkijan rooli yhteisössä, sukupupuoli, ikä, yhteiskunnallinen asema, arvot, uskomukset, sekä poliittiset ja uskonnolliset näkemykset, sekä niiden vaikutus laadullisen tutkimuksen tulkintaan. (Vilka 2021, 153.) Puolueettomuutta määrällisessä tutkimuksessa voidaan parantaa varmistamalla tutkittavan ja tutkijan mahdollisimman vähäinen suhde prosessin aikana (Vilka 2007, 16).

Koska tutkimus toteutettiin organisaatiossa, jossa tutkija on ollut työsuhteessa, oli aiheellista ottaa huomioon mahdollinen henkilökohtaisten suhteiden vaikutus vastauksiin. Vaikutusta vähennettiin kuitenkin paljon toteuttamalla kysely netissä, jolloin tutkijat eivät missään

vaiheessa kasvokkain kohdanneet tutkijaa ja tutkittavat täyttivät kyselyn oletettavasti itsenäisesti.

Tutkimuksen kokonaisluotettavuuteen on saattanut välillisesti vaikuttaa se, että tutkija on ollut työsuhteessa organisaatiossa, johon tutkimus on tehty. En voi olla varma tutkittavien rehellisyydestä, mutta uskon tutkittavien olleen rehellisiä vastatessaan tutkimuskysymyksiin.

7.4 Jatkotutkimusidea

Loogisena jatkotutkimusideana olisi hyödyllistä tutkia miten kehittämisideoiden toteuttaminen käytännössä vaikuttaisi koettuun työhyvinvointiin ja millaisia vaikutuksia sillä olisi. Tutkimus voitaisiin toteuttaa laadullisena hyödyntäen avoimia kysymyksiä, sillä silloin vaikutuksia olisi helpompi tutkia ja vastauksille olisi enemmän tilaa. Jatkotutkimusidea toisi organisaatiolle konkreettista ymmärrystä työhyvinvoinnin tärkeydestä, sekä siitä millaisia tuloksia sen toteuttamisella voidaan saavuttaa.

Jatkotutkimusideaa hyödyntäen voitaisiin tutkia myös vaikuttavuutta ja saada tietoa siitä millaisten asioiden kehittäminen organisaatiossa kannattaa, ja mikä ei. Tämä voisi siis helpottaa resurssien ohjaamista niihin asioihin, joita organisaatio kaipaa kehittyäkseen ja parantuakseen yrityksenä. Työhyvinvoinnin ja vaikuttavuuden tutkimista olisi tärkeä toteuttaa muutama vuosi välein, jotta kehitystä voitaisiin seurata.

Lähteet

Painetut

- Aulankoski, S & Lundahl, M. 2018. Voimat takaisin. Tietoa ja dialogia työuupumuksesta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvuori, J. & Aho, A. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino 2017. Ellibs e-kirjat.
- Juuti, P. 2018. Huono johtaminen. Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön. Viljandi: Gaudeamus Oy.
- Juuti, P. 2016 Johtamisen kehittäminen. Juva: PS-kustannus.
- Juuti, P & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy.
- Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu. Helsinki: Basam Books Oy.
- Kehusmaa, K. 2011. Hyvinvoiva organisaatio tuottaa ja menestyy! Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Korhonen, H & Bergman, T. 2019. Johtaja muutoksen ytimessä. Alma Talent Verkkokirjahylly. Viitattu 26.01.2021. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/FADBHXDTEB#kohta:\(\(20\)Johtaja\(\(20\)muutoksen\(\(20\)ytimesse4\)/piste:t3](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/FADBHXDTEB#kohta:((20)Johtaja((20)muutoksen((20)ytimesse4)/piste:t3)
- Manka, M & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent Verkkokirjahylly. Viitattu 15.01.2021. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.nelli.laurea.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#piste:b4>
- Tarkkonen, J. 2018. Turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtaminen. Unipress.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Ahtee, K. 2015. Esimiesten ja asiantuntijoiden työhyvinvointi - näkemysten kohtaaminen. Viitattu 25.01.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97688/GRADU-1435927965.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arene Oy. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 26.01.2021. http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Loimu. 2019. Valitse työssä jaksaminen. Viitattu 19.02.2021. https://www.loimu.fi/lehti/artikkelit/2019/7/Valitse_tyossa_jaksaminen

Mieli. Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä? Viitattu 19.02.2021.

Mieli. Mielenterveyden vahvistaminen työpaikalla on kaikkien yhteinen asia. Viitattu 07.02.2021. <https://mieli.fi/fi/mielityossa>

Reinikainen, K. 2012. Työhyvinvointia tukevat voimavarat lastensuojelutyössä. Viitattu 25.02.2021. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61469/Reinkainen.Katja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Superliitto. Työhyvinvointi. Viitattu 19.02.2021. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyoohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/tyoohyvinvointi/>

Sälevä, T. 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen sosiaali- ja terveystalouden järjestöissä. Viitattu 25.01.2021. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62964/S%c3%a4lev%c3%a4.Tanja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Talentia. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 26.01.2021. <https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>

Talentia. Johtaminen. Viitattu 01.02.2021. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/johtaminen/>

Terveyskirjasto. 2018. Työuupumus (burnout). Viitattu 18.01.2021. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681

Tilastokeskus. 2012. 30 vuotta töissä, 50 vuotta muualla. Viitattu 12.01.2021. https://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-12_001.html

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen

neuvottelukunnan ohje 2019. Viitattu 01.06.2021. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Työturvallisuuskeskus. Johtaminen ja esimiestyö. Viitattu 19.01.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo

Työturvallisuuskeskus. 2010. Työstä hyvinvointia. Viitattu 14.01.2021. https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Virtanen, M. 2020. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin johtaminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Kirjallisuuskatsaus sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen johtamisesta. Viitattu 25.02.2021. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23868/1606912038925158611.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kuviot

| | |
|---|----|
| Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osatekijät (Työturvallisuuskeskus 2010). | 10 |
|---|----|

Liitteet

| | |
|---|----|
| Liite 1: Kyselypohja ja tietosuojaseloste | 41 |
|---|----|

Liite 1: Kyselypohja ja tietosuojaseloste

Tämän kyselyn kaikki vastaukset ovat nimettömiä. Ethän siis mainitse nimeäsi

Tämän kyselyn ensimmäinen osa koskee työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin. Viimeisestä osiosta löydät tietosuojaselosteen.

| Työhyvinvointi | Täysin eri mieltä | Hieman eri mieltä | Ei samaa, eikä eri mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-------------------|-------------------|---------------------------|--------------------|---------------------|
| Fyysiset Työolosuhteet ovat kunnossa (ergonomia, valot, ilmastointi, työvälineet) | | | | | |
| Työolosuhteeni ovat terveelliset ja turvalliset | | | | | |
| Psyykkiset Asenteeni työtä kohtaan on hyvä | | | | | |
| Voimavarani riittävät työn henkisiin vaatimuksiin | | | | | |
| Voimavarani riittävät työn fyysisiin vaatimuksiin | | | | | |
| Työni vaikuttaa vapaa-aikaani positiivisesti | | | | | |
| Koen, että minulla on riittävästi vapaa-aikaa | | | | | |
| Organisaatio Työssäni tuetaan riittävästi työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä | | | | | |
| Työpaikassa roolit, tehtävät ja vastuut ovat selkeitä | | | | | |
| Työyhteisön arvot ovat kohdallaan | | | | | |
| Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhöni, | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| (esimerkiksi joustavat työajat) | | | | | |
| Saan tarvittaessa työnohjausta | | | | | |
| Tiedän, mitä työssäni minulta odotetaan | | | | | |
| Työntekijöitä on riittävästi | | | | | |
| Työ Työni on haasteellista ja motivoivaa | | | | | |
| Työ ei ole kuormittavaa fyysisesti | | | | | |
| Työ ei ole kuormittavaa henkisesti | | | | | |
| Työmäärä on kohtuullinen | | | | | |
| Olen saanut työpaikallani riittävästi koulutusta | | | | | |
| Työterveyshuolto on työpaikallani mielestäni toimiva | | | | | |
| Sosiaaliset Työpaikalla on kannustava ilmapiiri | | | | | |
| Saan palautetta työkavereilta | | | | | |
| Saan tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua | | | | | |
| Minua arvostetaan työyhteisössäni | | | | | |
| Työyhteisössä vastuuta on jaettu kaikille | | | | | |
| Työyhteisössä vietetään riittävästi työhyvinvointia tukevia tapahtumia | | | | | |
| Esimiestyö Työpaikassa esiintyviin epäkohtiin puututaan välittömästi | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| Palautteen antaminen esimiehelle on mahdollista | | | | | |
| Suhteeni esimieheen on hyvä | | | | | |
| Saan työssäni riittävästi tukea esimieheltä | | | | | |
| Esimiestä on helppo lähestyä niin työ kuin vapaa-ajankin asioissa | | | | | |
| Esimies on luotettava | | | | | |
| Johtaminen on tasa-arvoista ja oikeudenmukaista | | | | | |
| Esimies ottaa vastaan kehitysideoita | | | | | |
| Esimies on ammattitaitoinen ja soveltuu työhönsä | | | | | |
| Esimies on helposti tavoitettavissa | | | | | |
| Saan riittävästi palautetta esimieheltä | | | | | |

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Lopuksi pyydän sinua vastaamaan vielä muutamaan avoimeen kysymykseen.

Miten toivoisit esimiestyötä kehitettävän?

Miten toivoisit työhyvinvointia kehitettävän?

Millaisia mielteitä omistajuuden vaihdos on herättänyt sinussa? Oletko tyytyväinen omistajuuden vaihtumiseen?

Kiitos kyselyyn osallistumisesta



Kyselyn tietosuojaseloste

- 1. Rekisterinpitäjä**
x
- 2. Yhteyshenkilöt**
Annika Kochanski, puh. 0443309843
- 3. Tietosuojavastaava**
x
- 4. Vastuullinen tutkija**
Annika Kochanski, Annika.Kochanski@student.laurea.fi
[puh. x](#)
- 5. Käsiteltävät henkilötiedot**
Kyselyssä ei kerätä minkäänlaisia henkilötietoja.
- 6. Tietojen luovutukset ja siirrot**

x ei luovuta rekisterissä olevia tietoja ulkopuolisille.

7. Tietojen säilytysaika

Tietoja säilytetään, kunnes ne on analysoitu.

8. Tutkimuksen tausta ja tarkoitus

Tutkimus toteutetaan osana opiskelijan opinnäytetyötä. Tutkimuksen tarkoitus on tutkia työntekijöiden työhyvinvointia, sekä sitä miten työhyvinvointia voitaisiin kehittää.

9. Tutkimuksen nimi, luonne ja kesto

Sosiaalialan organisaation työhyvinvoinnin kartoitus ja kehittäminen. Tutkimus on kerta- ja kertaluontoinen. Tutkimus alkaa maaliskuussa 2021 ja päättyy, kun tiedot ovat kerätty ja analysoitu.

10. Tietoturva

Kyselyn tuloksia arvioidaan sähköisiä apuvälineitä käyttäen, kuten keskiarvolaskinta hyödyntäen. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja.

11. Tutkimustulokset

x säilyttää tutkimustulokset ja hyödyntää niitä toimissaan. Vastuullinen tutkija kirjaa tutkimustulokset opinnäytetyöhön.