

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter "i" has a small white dot, and the letter "k" has a small white crossbar. The background of the page features large, overlapping, semi-transparent pink shapes that create a modern, abstract design.

Iida Rautio
Sanna Vuopala
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2023

TYÖHYVINVOINTI SOSIAALIALALLA

TIIVISTELMÄ

Iida Rautio ja Sanna Vuopala
Työhyvinvointi sosiaalialalla
59 sivua ja liitteet 2
Kevät, 2023
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata tutkimustietoon perustuen, mitkä tekijät edistävät sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia sekä mitkä kuormittavat sitä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja johtamisessa. Työelämän yhteistyökumppanina toimi yksi tunnetuimmista yksityisen sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottajista, joka tuottaa palveluja muun muassa kehitysvammaisille.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksen aineistonkeruu tapahtui tammi- ja helmikuussa 2023. Tutkimusaineistoa haettiin Journalista, Sagesta, Ebscosta, Julkarista sekä Google Scholarista. Opinnäytetyöhön valittiin yksitoista eri tutkimusta.

Tulosten mukaan työhyvinvointia edistää työyhteisön sosiaalinen tuki, keskustelu, esihenkilön tuki ja se, kuinka työ on organisoitu. Kutsumuksellisuus ja sitoutuminen koettiin voimavaraksi mutta myös riskitekijäksi. Sosiaalinen ja keskusteleva työyhteisö luo yhteisöllisyyttä ja luotettavuutta työyhteisöön. Työhyvinvointia kuormittavina asioina koettiin työmäärän kasvaminen, kiire, jatkuvat muutokset, huono resurssointi sekä huono johtajuus ja esihenkilötyö. Työhyvinvointia kuormittavana asiana nousi esiin myös työn henkinen raskaus.

Asiasanat: Sosiaaliala, Sosiaali- ja terveys, työhyvinvointi, työuupumus, henkilöstövoimavarat

ABSTRACT

Iida Rautio and Sanna Vuopala
Well-being at work in social sector
59 pages and 2 appendices
Spring, 2023
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services

The purpose of the thesis was to describe based on research data which factors enhance the well-being of the employees at work and which one's burden it. Furthermore, to produce information that can be used in the development and management of occupational well-being. One of the most well-known producers of private social and health services, which produces services for people with developmental disabilities, acted as a partner of the working life.

The thesis was implemented as a descriptive literature review. The data collection for the audit review took place in January and February 2023. Research data was searched from Journalist, Sage, Ebsco, Julkari and Google Scholar. Eleven studies were selected for the thesis.

According to the results, well-being at work is promoted by the social support and conversational nature of work community, the support of supervisor and the way the work is organized. Professionalism and commitment were seen as an asset but also as a risk factor. A social and conversational work community creates community and reliability in the workplace. Things that put a strain on well-being at work were perceived as increasing workload, hurry, constant changes, poor resourcing and poor leadership and front-line work. The mental burden of work also emerged as a burden on well-being at work.

Keywords: social work, social sector, social welfare and health, well-being at work, burnout, resources in the work community

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI.....	6
2.1. Työhyvinvoinnin määritelmä.....	6
2.2 Henkinen työhyvinvointi	7
2.3 Psyykkinen työhyvinvointi	9
2.4 Fyysinen työhyvinvointi	10
2.5 Sosiaalinen työhyvinvointi	11
3 TYÖKYKY JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	12
3.1 Työkyky.....	12
3.2 Työkulttuuri	15
3.3 Psykologinen turvallisuus.....	17
3.4 Stressi.....	18
3.5 Työuupumus	19
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET.....	20
5 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖKUMPPANI.....	20
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	22
6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	22
6.2 Aineiston keruu ja valinta	23
6.3 Aineiston analyysi	25
7. KIRJALLISUUSKATSAUSKEN TULOKSET	26
7.1 Työhyvinvointia edistävät asiat	26
7.2 Työhyvinvointia kuormittavat asiat	28
7.3 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille	33
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	35
8.1 Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet.....	35
8.2 Työhyvinvointia edistävät asiat	38
8.3 Työhyvinvointia kuormittavat asiat	39

9 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	40
10 POHDINTA	42
LÄHTEET	45
LIITE 1 Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tutkimukset	50
LIITE 2 Kirjallisuuskatsauksen keskeisimmät tulokset	53

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla lääketieteellisellä ja fysiologisella stressitutkimuksella. Tällöin tutkimuksen kohteena oli yksilö. Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut jo runsaat sata vuotta, painopisteet ovat vain muuttuneet ajan saatossa. Työhyvinvoinnin sekä laajemman inhimillisen pääoman yhteen liittämisen mahdollistaa pysyvää työelämää ja tuotettavuutta lujan perustan organisaation johtamiselle. Strateginen menestystekijä organisaatioille on henkilöstön työhyvinvointi, joten johtamisen täytyy tapahtua suunnitelmallisesti: tavoitteiden asettaminen, toimenpiteiden suunnitelmat tavoitteiden saavuttamiseksi, tunnuslukujen käyttöönotto, joiden pohjalta vaikuttamisen arviointi on mahdollista. Maailmanlaajuisesti työhyvinvointi on käsitteenä epätavallinen. Se liitetään usein työterveyteen sekä työkykyyn. Suomalainen käsite työhyvinvoinnista pitää sisällään myös työn sujumisen arjessa ja on näin ollen hyvin laaja-alainen. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa sekä johtaminen, ilmapiiri, työ sekä työntekijä. (Manka & Manka, 2016, s.40, s. 46.)

Opinnäytetyömme aiheena on työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät työssä sekä työpaikalla. Työhyvinvointi koskettaa meitä kaikkia ja vaikuttaa työntekoon. Aiheemme on ollut ajankohtainen jo vuosien ajan ja sitä onkin tutkittu säännöllisesti. Viime vuosina sosiaalialan heikkoon työhyvinvointiin on kuitenkin alettu kiinnittämään enemmän huomiota. Miten suomi voi? -tutkimuksessa onkin huomattu, että työuupumusoireilu on lisääntynyt eivätkä voimavarat työpaikoilla ole vahvistuneet. Muutokset huonompaan eivät ole vielä suuria, mutta jos työhyvinvointiin ei panosteta, suunta huonompaan jatkuu. (Työterveyslaitos, 2023-a.) Aiheena työhyvinvointi on meitä itseämme kiinnostava ja halusimme oppia lisää siitä, mikä kaikki vaikuttaa työhyvinvointiin sekä ymmärtämään sitä paremmin kokonaisuutena. Tutustuimme aiheen teemoihin erilaisen kirjallisuuden kautta sekä aiheeseen liittyvän tutkimustiedon avulla.

Tulevina sosiaalialan ammattilaisina tulemme työskentelemään erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kanssa. Työmme tulee sisältämään haastavia ja

nopeastikin muuttuvia tilanteita. Työ saattaa olla myös henkisesti erittäin kuormittavaa. Tästä syystä onkin tärkeää, että me itse pidämme huolen omasta hyvinvoinnistamme, jotta jaksamme töissä. Sen lisäksi, että huolehdimme omasta hyvinvoinnistamme levon, mielekkään tekemisen, ravinnon sekä liikunnan avulla, on tärkeää tietää ja tunnistaa työn kuormittavuus- ja voimavaratekijöitä. Kun tiedostamme mitkä asiat työssä vaikuttavat työssä jaksamiseemme, voimme kiinnittää niihin asioihin paremmin huomiota. Opinnäytetyön prosessin aikana saamamme tiedot ovat hyödyllisiä myös siltä kannalta, että pystymme tulevaisuudessa työpaikoissamme välittämään tietoa siitä, mikä kaikki vaikuttaa ja pystymme kehittämään sekä parantamaan näin ollen työhyvinvointia.

Opinnäytetyömme olemme toteuttaneet kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Olemme tutustuneet sosiaalialan työhyvinvointiin tutkimusten sekä muun kirjallisuuden avulla. Tutkimuksissa keskityimme erityisesti työhyvinvointia edistäviin sekä kuormittaviin asioihin. Käsitelimme opinnäytetyössämme myös työhyvinvointijohtamista sekä pohdimme mitä pitäisi tehdä, jotta sosiaalialan työhyvinvointi paranisi. Esittelimme tärkeimpiä tuloksia työelämäyhteistyötahollemme ja kävimme työntekijöiden kanssa keskustelua siitä, miten esiin tuomamme asiat heille näyttävät, sekä mitä asioita he pitävät merkityksellisinä työhyvinvoinnin paranemisen kannalta.

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1. Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi määritellään yleisesti työkyvyn sekä työterveyden kautta, mutta suomalaisissa määritelmässä työhyvinvointiin liitetään myös työn sujuminen. Työhyvinvointi muodostuu kokonaisuudesta yhdessä työn ja sen mielekkyyden, hyvinvoinnin, terveyden sekä turvallisuuden kanssa. Työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja siksi onkin tärkeää tarkastella niitä kokonaisuutena eikä irrallisina osa-alueina. Puutteet jossakin osa-alueessa heijastuu usein muihinkin osa-alueisiin. (Manka & Manka, 2016, s.46; Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.; Virolainen, 2012, s.11–12.)

Työhyvinvoinnin edistäminen jakautuu yhteiskunnan, yksilön sekä työorganisaation kesken. Yhteiskunnan tehtävä on luoda puitteet työkyvyn ylläpitämiseen esimerkiksi lakien avulla. Yhteiskunnan tehtävänä on myös tukea sellaista toimintaa, joka edistää terveyttä, oppimista, työssä osaamista sekä työn teon kannattavuutta. Organisaatioiden ja työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, sekä hyvästä johtamisesta. Organisaatioiden tulee myös noudattaa työntekoa koskettavaa lainsäädäntöä ja rakentaa miellyttävä työilmapiiri. Työntekijällä itsellään on vastuu huolehtia oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa myönteiseen ilmapiiriin työpaikalla. Työntekijän tehtävänä on myös edistää omaa terveyttä pitämällä huolta omista elintavoista sekä noudattaa työpaikan ohjeita ja sääntöjä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a; Virolainen, 2012, s. 12.)

Työhyvinvointi sekä kokemus hyvästä työhyvinvoinnista muodostuvat monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikka, työyhteisö, työnteko sekä elintavat, terveydentila ja muu elämäntilanne. Työhön liittyviä tekijöitä ovat osaaminen, työn sisältö sekä työn kuormittavuus. Työyhteisöön liittyvät tekijät ovat organisaation kulttuuri, ilmapiiri sekä ihmissuhteet

työpaikalla ja niiden laatu. Työuraan liittyviä epävarmuustekijöitä ovat muun muassa työsuhteen jatkuvuus sekä etenemismahdollisuudet. Johtamiseen liittyvät tekijät ovat esihenkilön johtamistyyli, palkitseminen, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Työympäristöön liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ovat melu, ergonomia sekä lämpötila. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat myös muuhun elämäntilanteeseen liittyvät asiat kuten toimeentulo ja perhe. (Virolainen, 2012, s.12–13.)

Työhyvinvointia lisäävät työyhteisön hyvä ilmapiiri, työntekijöiden ammattitaito sekä motivoiva ja hyvä johtaminen. Työhyvinvoinnilla on tärkeä merkitys työssä jaksamiseen. Mitä enemmän ihminen kokee työtä tehdessään innostusta, virittyneisyyttä sekä muita positiivisia tunteita sitä paremmin ihminen viihtyy työssään, mikä lisää työhyvinvointia sekä työhön sitoutuneisuutta. Kun työn tuottavuus ja sitoutuminen työhön kasvaa myös sairauspoissaolojen määrä vähenee. Jos ihminen puolestaan kokee työssään paljon negatiivisia tuntemuksia kuten kuormittuneisuutta, ahdistusta ja kyllästyneisyyttä, lisää se sairaslomariskin todennäköisyyttä huomattavasti ja alentaa työssä jaksamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a; Virolainen, 2012, s.11–13.)

2.2 Henkinen työhyvinvointi

Henkisyys työpaikalla on ilmiö, joka ei viittaa uskonnollisuuteen, vaikka mielikuva henkisyydestä voidaankin usein liittää uskontoon tai esimerkiksi kirkkoon. Henkisyys ilmenee ihmisessä, ihmisen sisäisten kokemusten kautta esimerkiksi rakautena, myötätuntona, kärsivällisyytenä, anteeksi antamisena, suvaitsevaisuutena ja muuna tasapainona ihmisen elinympäristön kanssa. (Kanerva & Tanska, 2015, s.22.) Henkinen hyvinvointi voi ilmetä monilla eri tavoin. Henkistä ja psyykkistä työhyvinvointia pidetään usein samana asiana ja ne ovatkin osittain päällekkäisiä. Halusimme kuitenkin erottaa nämä kaksi omiksi osa-alueiksi, sillä ne ovat eroteltu myös käyttämässämme lähdemateriaaleissa.

Henkistä työhyvinvointia voidaan tarkastella niin yksilön, ryhmän, yhteisön kuin organisaation ja johtajuuden kautta. Yksilön näkökulmasta henkinen

työhyvinvointi pitää sisällään työn merkityksen etsimisen; mitä työ minulle merkitsee? Yksilö tarkastelee työtään oman sisäisen elämän esimerkiksi motivaation ja toiveiden kautta antaen niille omia merkityksiä. Merkitykset voivat olla monenlaisia. Työllä koetaankin usein olevan suuri merkitys itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun myötä. Ryhmän ja yhteisön näkökulmasta henkinen työhyvinvointi viittaa työyhteisön keskinäisiin suhteisiin ja yhteyden tunteeseen. Ihmisellä on sisäinen tarve tuntea yhteisöllisyyttä. Organisaation ja johtamisen näkökulmasta henkinen työhyvinvointi näkyy kaikessa organisaation toiminnassa. Henkisestä työhyvinvoinnista huolehtiminen näkyy esimerkiksi siinä, että halutaan luoda työntekijöille tunne merkityksellisestä työstä ja organisaation arvoissa, jotka ovat ei-materiaalisia. (Kanerva & Tanska, 2015, s.23–25, Virolainen, 2012, s.26–27.)

Hyvän henkisen työhyvinvoinnin edellytyksiin kuuluu, että työntekijä tulee töihin mielellään ja työpäivän päätyttyä hän on edelleen hyvällä mielin. Työpäivän ajan työntekijä on saanut tehdä muiden kanssa hänen ammattitaitoaan vastaavia työtehtäviä sekä arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johan hän on itse saanut vaikuttaa. Työkavereista ja asiakkaista välitetään, tuetaan sekä heitä arvostetaan. Työ on koko työyhteisön tavoitteisiin sitoutunutta ja tarvittavista resursseista on huolehdittu. Työntekijä saa työtovereilta sekä esihenkilöltä tunnustusta, kuten myös hän itse kannustaa toisia. Työkaverien kanssa käydään läpi kuulumisia sekä mietitään työhön liittyviä kysymyksiä. (Suomen mielenterveysseura, 2006, s.8; Virolainen, 2012, s.26–27.)

Henkisen hyvinvoinnin saavuttaminen työpaikalla saadaan useamman tekijän summasta. Työhyvinvointi saavutetaan yhdessä työntekijöiden, työyhteisön sekä tarvittaessa työterveyshuollon kanssa. Keskeisesti vastuussa tästä ovat esihenkilöt, johto sekä henkilöstöhallinto. Henkinen työhyvinvointi pitää sisällään toisten ihmisten kohtaamisen ja heistä välittämisen; miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu, miten asiakkaat kohdataan ja miten heitä kohdellaan sekä miten esihenkilö kohtaa työntekijät. Mindfulness ja jooga ovat helppoja tapoja edistää henkistä työhyvinvointia. (Kanerva & Tanska, 2015, s.52; Suomen mielenterveysseura, 2006, s.8; Virolainen, 2012, s.26–27.)

2.3 Psyykinen työhyvinvointi

Psyykinen työhyvinvointi on noussut vuosien saatossa keskeisempään asemaan työhyvinvointia tarkasteltaessa. Työstä aiheutuu psyykkistä pahoinvointia, ellei siihen kiinnitetä huomiota. Psyykkisen pahoinvoinnin on todettu olevan melko yleistä Suomessa. Kuitenkin jos tämä osa-alue on kunnossa vaikuttaa se positiivisesti esimerkiksi työssä viihtymiseen ja sairaspöissaolojen ehkäisyyn. (Virolainen, 2012, s.18.)

Psyykinen työhyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi työn stressaavuuden, työpainet ja työilmapiirin. Psyykkistä kuormitusta aiheuttavat muun muassa kiire sekä liian kova paine. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä jakamalla töitä tasaisemmin ja huolehtimalla jokaisen työntekijän työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta sekä siitä, että ne ovat tasapainossa keskenään. Psyykkistä työhyvinvointia parantaa työnantajan ja työyhteisön tuki, itseluottamus, sekä se, että yksilö kokee työtehtävänsä mielekkäiksi. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistää ihmisen mielenterveyttä. Jos ihminen kokee työnsä huonoksi, työ on stressaavaa, alipalkattua ja sen jatkuminen epävarmaa, on vaikutus päinvastainen. (Virolainen, 2012, s.18; Koivuranta, i.a.)

Tärkeää on, että työ on sellaista, joka vastaa työntekijän odotuksia ja tavoitteita, Työntekijällä tulisi olla halu tehdä työtä sekä työn tulisi vastata työntekijän ammatillista osaamista. Mahdollisuudet kehittyä omassa työssään sekä työn pienet haasteet lisäävät psyykkistä työhyvinvointia. Psyykkiset kuormitustekijät ovat niitä tekijöitä, jotka aiheuttavat ristiriitaa työn vaatimusten ja voimavarojen välillä. Psyykinen hyvinvointi kuormittuu liiallisesta työn määrästä, työn laadusta, jotka eivät täytä työntekijän odotuksia, työstressistä, huonosta työilmapiiristä, jatkuvasta kiireestä, työn vähyydestä sekä palautteen tai arvostuksen puutteesta. (Koivuranta, i.a.)

2.4 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi sisältää fyysiset työolosuhteet, fyysisen työnkuormituksen ja ergonomiset ratkaisut esimerkiksi työasennot sekä työpöytä ja -tuoli. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat myös lämpötila, melu, työpaikan siisteys ja työvälineet. Nämä korostuvat fyysistä työtä tehtäessä. Olisi suositeltavaa, että kehon kuormitusta muutettaisiin niin, ettei rasitus olisi yksipuolista esimerkiksi työnkierrolla. Työnkierron myötä on mahdollisuus tehdä erilaisia työtehtäviä, jolloin uudet työtehtävät vaikuttavat kehon kuormittamiseen. (Virolainen, 2012, s. 17.)

Työkykyä ja terveellisiä elintapoja voidaan edistää työpaikoilla eri tavoin. Ympäristö sekä työyhteisö kannustaa sekä mahdollistaa terveellisiin valintoihin. Yhteisön tavat ja henkilökohtaiset valinnat vaikuttavat niin omaan kuin työtovereiden ja läheisten terveyteen, hyvinvointiin, työkykyyn sekä työstä palautumiseen. Työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisyssä sekä hoidossa on liikunnalla merkittävä osa. Liikunta vahvistaa fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja sekä vähentää sairastumisia. Säännöllinen liikkuminen auttaa työstressin hallinnassa sekä rentoutumisessa, tällöin myös unen laatu parantuu. Säännöllisen liikunnan avulla itsetunto sekä elämänhallinta kohenevat kuten myös työkyky ja työsuoritukset. (TTL, i.a-a.)

Suomalaisten arkiliikunta sekä työhön liittyvä fyysinen aktiivisuus on vähentynyt huomattavissa määrin. Kaupunkien väestötiheys on alhainen, jonka seurauksena työ- ja asiointimatkat ovat pidentyneet, näin autoilu on ohittanut kävelyn sekä pyöräilyn. Tämä johtaa siihen, että joidenkin työntekijöiden fyysisen kuormituksen korvaa psyykkinen kuormitus. Työn psyykkistä kuormitusta sekä työperäistä stressiä on lisännyt työelämän nopea muuttuminen, kuten myös työn sekä vapaa-ajan välin rajaaminen. On todistettu, että työntekijöiden liikunta-aktiivisuudella on yhteys lisääntyneeseen työtehoon sekä palautumiseen työn kuormituksesta. (Valtion liikuntaneuvosto, 2013.) Fyysinen kuormittavuus, liialliset vaatimukset työssä sekä iso vastuu, että aikapaineet hidastavat työstä palautumista (Manka & Manka, 2016, s. 100).

2.5 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään sen, että on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikalla työyhteisön kesken. Työntekijät tuntevat olevansa osa työyhteisöä eikä kenelläkään ole ulkopuolinen olo. Tasa-arvo ja luottamus niin työnantajan kuin työyhteisön kesken kielii myös hyvästä sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Työyhteisön sosiaalista hyvinvointia voi ylläpitää luomalla mahdollisimman avointa ja luotettavaa vuorovaikutussuhdetta sekä käyttäytymällä ystävällisesti ja kunnioittavasti. (Koivuranta, i.a.) Sosiaalista työhyvinvointia voi parantaa tutustumalla työyhteisön jäseniin myös henkilökohtaisella tasolla. Lämminhenkiset ja positiiviset kohtaamiset lisäävät sosiaalista työhyvinvointia. Tästä syystä esimerkiksi yhteiset kahvi- ja lounastauot ovat tärkeitä. Huumori sekä työhyvinvointiin panostaminen virkistyspäivien muodossa lisää jokaisen viihtyvyyttä työpaikalla. (Virolainen, 2012, s.24.)

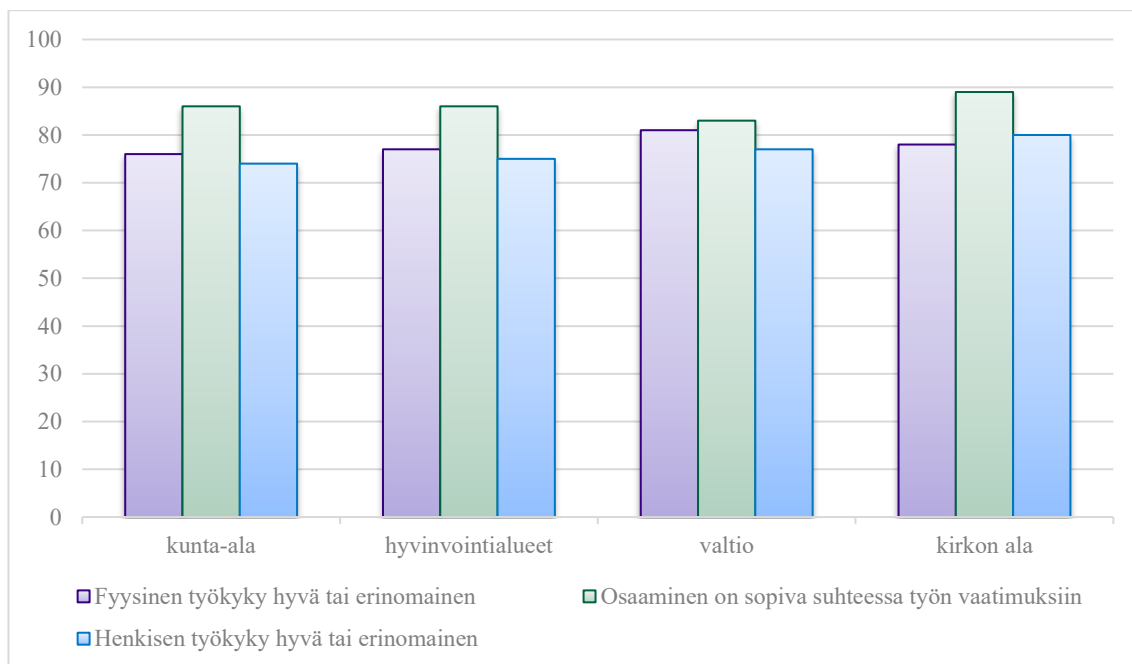
Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yhteisöllisyyden ja yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta. Tämän katsotaan olevan yhteisöllinen piirre, joka vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, verkostoitumista sekä vastavuoroisuutta. Sosiaalinen pääoma on yksilön kuten myös koko työyhteisön voimavara, joka vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Se tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kun sitä käytetään se kasvaa. Sosiaalisella pääomalla voi olla myös kielteisiä vaikutuksia, jos työyhteisö ei siedä erilaisuutta. Liian tiiviit sosiaaliset suhteet työyhteisössä voi saada aikaan epätoivottua käyttäytymistä, kuten kiusaamista ja kauteutta. Ne työyhteisöt, joilla sosiaalinen pääoma oli vähäistä, masennusoireiden sekä terveyden heikkenemisen riski oli suurempi. (Manka & Manka, 2016, s. 70.)

3 TYÖKYKY JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

3.1 Työkyky

Työkyvyllä tarkoitetaan tasapainoa työntekijän toimintakyvyn, voimavarojen, osaamisen ja työn aiheuttamien vaatimusten sekä haasteiden kesken. Perustana työkyvyllä on fyysinen, psyykinen, sosiaalinen toimintakyky ja osaaminen. Työkykyyn vaikuttaa muun muassa esihenkilöltä sekä työyhteisöltä saatu tuki kuten myös henkilön motivaatio. Työkyky ja työterveys eivät ole sama asia. Jokin sairausdiagnoosi voi vaikuttaa toimintakykyyn ja se voi vaihdella suuresti. Erilaiset työtehtävät sekä työympäristöt tuovat erilaisia vaatimuksia, kuten myös esimerkiksi vaihtelivat työajat sekä vaadittava työtahti voivat vaikuttaa työkykyisyyteen. Työkykyä hoidetaan yhdessä työterveyshuollon kanssa kuten myös noudattamalla työpaikalla hyviä yhteistoiminnallisia menettelytapoja. (STTK, i.a.)

Vuonna 2022 tehdyn tutkimuksen mukaan fyysisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi koki työntekijöistä kunta-alalla 76 %, hyvinvointialueilla 77 %, valtiolla 81 % ja kirkon alalla 78 %. Vuoteen 2020 verrattuna koettu fyysinen työkyky on kuitenkin laskenut parin prosenttiyksikön verran kaikilla aloilla. Fyysisen työkykynsä heikoksi koki 11 % kaikista julkisen alan työntekijöistä. Henkisen työkyvyn kokemus on laskenut jo vuodesta 2016 lähtien. Vuonna 2022 henkisen työkyvyn hyväksi tai erinomaiseksi koki työntekijöistä kunta-alalla 74 %, hyvinvointialueilla 75 %, valtiolla 77 % ja kirkon alalla 80 %. Henkisen työkyvyn heikoksi koki 11 % kaikista työntekijöistä. Työkyky pitää sisällään myös oman osaamisen. Oma osaamisen suhteessa työn vaatimuksiin koetaan hyväksi. Tässä on kuitenkin eroja ikäryhmittäin. Yli 45-vuotiaat työntekijät kokevat oman osaamisen olevan paremmalla tasolla työn vaatimuksiin nähden kuin nuoremmilla työntekijöillä. Kunta-alalla 86 %, Hyvinvointialueilla 86 %, valtiolla 83 % ja kirkon alalla 89 % työntekijöistä kokee oman osaamisen sopivaksi suhteessa työn vaatimuksiin. (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023, s.13–18.)



Kuvio 1. Kokemus työkyvystä (%)

Työkyky muodostuu monista eri asioista ja usein se kuvataan kerroksina (Kuvio 2). Ensimmäinen kerros koostuu terveydestä ja toimintakyvystä, sillä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat pohjan työkyvylle. Tähän kerrokseen liittyvät vahvasti stressi ja työuupumus, sillä ne vaikuttavat fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn merkittävästi. Toisessa kerroksessa on osaaminen. Se koostuu ihmisen koulutuksesta, ammatillisista tiedoista, että taidoista. Erityisesti tätä kerrosta on jokaisen hyvä päivittää, sillä työmaailma ja sen vaatimukset muuttuvat koko ajan. Useat työnantajat tarjoavatkin monenlaisia koulutuksia, jotka vahvistavat työntekijöiden osaamista. (TLL, i.a. -b.)



Kuvio 2. Työkyvyn kerrokset

Arvot, motivaatio sekä asenteet löytyvät kolmannesta kerroksesta. Tässä kerroksessa myös työ ja muu elämä kohtaavat. Ihmisen omat arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat suuresti jaksamiseen sekä työkykyyn. Jos työ on mielekästä, usein työkykykin on korkeammalla kuin niillä, jotka kokevat työn ainoastaan velvollisuutena. Neljäs ja ylin kerros koostuu johtamisesta, työyhteisöstä ja työoloista. Tämä kerros kuvastaa konkreettisesti työpaikkaa, työoloja ja sen ilmapiiriä. Johtaminen on yksi tärkeimmistä työkykyyn vaikuttavista asioista, sillä johtajilla on vastuu sekä velvollisuus kehittää työkykyä ylläpitävää toimintaa, mutta myös puutua sitä kuormittaviin tekijöihin kuten työpaikkakiusaamiseen. (TLL, i.a.-b.)

Työkykyyn vaikuttaa myös työn voimavarat, joita ovat työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset sekä organisatoriset piirteet ja ominaisuudet, jotka auttavat vähentämään sekä ehkäisemään työn koettuja vaatimuksia ja auttaa saavuttamaan työn tavoitteita. Työyhteisö on yksi työn voimavaroista kuin myös se, että kokee positiivisia tunteita kuten iloa ja innostusta työtä tehdessä Työn voimavarojen lisäksi työkykyä ja -hyvinvointia lisää henkilön omat voimavarat. On myös todettu, että työntekijä voi itse vaikuttaa työhönsä lisäämällä toimintatapoja, jotka vahvistavat

työn voimavaroja. Tutkimuksen mukaan yhä harvempi koki, että voimavarat riittävät työn muutoksien ja haasteiden kohtaamiseen ja niistä selviytymiseen. Sosiaali-, terveys- ja työnvälityspalveluissa 20 % työntekijöistä koki voimavaransa heikoiksi. (Seppälä & Hakanen 2014, s.150–152; Pekkarinen & Pulkkinen, 2023, s.16–19).

3.2 Työkulttuuri

Työkulttuurilla tarkoitetaan niitä sääntöjä ja arvoja, jotka ovat yhteisesti sovittu ja ohjaavat työyhteisön jäsenten käyttäytymistä. Nämä säännöt ja arvot voivat olla sekä kirjoitettuja että kirjoittamattomia, ja ne vaikuttavat siihen, miten työntekijät ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, kuten myös suhtautumista työhönsä. Työkulttuuri voi joskus sisältää vanhentuneita käytäntöjä, jotka eivät ole enää tehokkaita tai merkityksellisiä. Se, että jokin tietty tapa tehdä asioita oli kerran tärkeä tai välttämätön, ei tarkoita, että se on edelleen. Työkulttuurissa ei ole kyse ainoastaan työntekijöiden käyttäytymisestä, vaan myös johtamistavasta, päätöksen teoista, organisaatio rakenteista, tavoitteiden asettamisesta sekä suorituskyvyn mittaamisesta yrityksessä. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat työkulttuurin syntymiseen ja voivat vaikuttaa työntekijöiden tyytyväisyyteen. Avoimesti keskusteleva ja luottamuksellinen työkulttuuri on olennaista työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Kun työntekijät tuntevat olonsa helpoksi keskustella esimerkiksi henkilökohtaisista suorituseroista he saavat todennäköisemmin tukea työhön, jota he tarvitsevat tehtävissään. Työpaikoilla voi olla hyvin erilaisia kulttuureja, tällöin myös työterveyshuollon on tärkeää ymmärtää ja kunnioittaa näitä eroja. (TTL, i.a.c.)

Työprosessit ovat muuttuneet monipuolisemmiksi sekä yhä useammin edellytetään monialaisempaa osaamista kuin aikaisemmin. Myös yhdessä työskentely tiimeissä ja ryhmissä on lisääntynyt. Työyhteisön toimivuus on korostunut viime vuosina. Työkulttuuri on muuttunut radikaalisti. Työtä tehdään yhä enemmän ajasta ja paikasta huolimatta. Organisaatiot, jotka pyrkivät yhteisiin tavoitteisiin voivat sijaita toisistaan kaukana. Työsuhteet lyhenevät ja epävarmuus kasvaa. Uudenlaisia työelämäntaitoja edellytetään työntekijöiltä, kuten aktiivisuutta,

itseohjautuvuutta sekä kriittisyyttä. Yhteinen nimitys näille on työyhteisötaidot, joita ennen kutsuttiin alaistaidoiksi. Elämänhallintataidot sekä jatkuva oppiminen korostuvat myös muutoksessa. (Sutela ym., 2019, s.145; Manka & Manka s.12.)

Suomalaisella työpaikalla esihenkilö ei ole valvomassa jatkuvasti työntekijöiden työtä. Työn suunnittelussa kysytään ja otetaan huomioon työntekijöiden mielipiteitä. Tällöin työntekijät tuntevat, että heitä arvostetaan ja heihin luotetaan. Työntekijöiden osallistuminen työnsuunnitteluun voi vaikuttaa myönteisesti heidän työhyvinvointiinsa. Suomalaisessa työkuultuurissa arvostetaan sitä, että sovitusta asioista, kuten aikatauluista, tehtävistä ja vastuista pidetään kiinni. Tämä auttaa varmistamaan, että kaikki tietävät, mitä heidän odotetaan tekevän ja milloin heidän odotetaan sen tekevän. Monilla työpaikoilla on liukuvat työajat, jolloin työntekijä vastaa itse siitä, että hän työskentelee sovitun työpäivän pituuden, sama pätee etätöihin. Tutkimuksissa on huomattu, että etätyöskentely mahdollistaa terveellisemmän ja turvallisemmän työskentelyn huomattavasti paremmin. Työntekijöiden odotetaan päättävän itse työnsä yksityiskohdista esihenkilön antamien ohjeiden perusteella. Tarvittaessa työntekijät voivat pyytää ohjausta muilta työntekijöiltä tai esihenkilöltä. (InfoFinland, 2022-a; Pekkarinen & Pulkkinen, 2023, s.29.)

Työturvallisuus on osa työhyvinvointia. Työturvallisuuslaki (L 738/2002) turvaa työntekijän työturvallisuuden työpaikoilla. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta sekä terveydestä sekä ylläpitää ja ennalta ehkäistä työtapaturmia ja ammattitautteja hänen työssään. Laissa käy ilmi myös työntekijän velvollisuus. Työntekijän on noudatettava työnantajan ohjeita sekä neuvoja, kuten myös hänen on ilmoitettava työnantajalle ja työsuojeluvalluutetulle puutteista sekä mahdollisista vioista työpaikalla.

Työelämässä yhdenvertaisuudesta säädetään Yhdenvertaisuuslaissa (L 1325/2014) sekä työsopimuslaissa (L 55/2001). Lakien mukaan työntekijöitä on kohdeltava yhdenvertaisesti työhönoton, työolojen, työehtojen, henkilöstökoulutuksen kuten myös uralla etenemisen suhteen. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan,

iästään, kansalaisuudestaan, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kieles-
tään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, tervey-
dentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä
syystä. Työlainsäädäntö kuten myös työehtosopimukset säätävät, mitkä ovat
työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet. Työntekijä- ja työnantajaliitot neuvotte-
levat yhdessä alakohtaiset työehtosopimukset. Lainsäädäntö ja työehtosopimus
määrittelevät muun muassa työajat, vähimmäispalkat, lomat, sairausajan palkat
ja irtisanomisen ehdot. (InfoFinland, 2022-b.)

3.3 Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus on yksilön henkilökohtainen tuntemus, joka ilmenee
työyhteisössä yhteishengen rakentumisen ja ympäristötekijöiden vaikutuksena,
jotka syntyvät työyhteisön toimijuuden ja yhteisen tekemisen myötä. Se on apuna
sellaisen ilmapiirin luomisessa, jossa tavoitteet voi asettaa korkealle ja jossa
pelko ei ole esteenä sujuvalle yhteistyölle. Tarkastellessa psykologista turvalli-
suutta on merkittävää, huomioida kokonaisvaltaisesti työntekijöiden monen eri
osatekijän osalta yksittäiset ominaisuudet sekä asiayhteydet. Työyhteisön turval-
lisuus sekä toimintakyky ovat yhteydessä käytössä oleviin resursseihin sekä teh-
tävänannon selkeyteen. (Hiltunen, ym. 2021, s. 27–28; TLL, i.a. -d.)

Psykologinen turvallisuus työyhteisössä käsittää avoimen työilmapiirin, jossa
työntekijä voi olla oma itsensä ja hän uskaltaa ottaa riskejä. Työntekijä voi tuoda
ideoitaan ja ajatuksiaan esille, kysyä kysymyksiä, pyytää apua sekä myöntää vir-
heitä pelkäämättä, että hänet nolataan tai hän tulee vähätellyksi tai rangaistuksi.
Psykologisesti turvallinen ympäristö sallii rakentavan erimielisyyden, ajatusten-
vaihdon ja konfliktien hyödyntämisen niin, että erilaisista näkökulmista voidaan
ottaa opiksi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työyhteisö olisi kaikesta asioista
samaa mieltä. Suhtautumista erilaisuuteen kunnioitetaan, kuten myös ihmisten
erilaisiin taustoihin, osaamiseen ja ominaisuuksiin. Psykologinen turvallisuus il-
menee kokonaisuudessaan sujuvana yhteistyönä. (TLL, i.a. -d.)

3.4 Stressi

Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmiseen kohdistuu useita haasteita tai vaatimuksia samaan aikaan, että voimavarat ovat vähissä tai ylittyvät. Kaikki stressi ei kuitenkaan ole haitallista, mutta kasautuessaan ja pitkittyessään kuormittaa stressi kehoa sekä mieltä. Tällöin se altistaa useille sairauksille sekä heikentää elämänlaatua huomattavasti. Stressi voi johtua monesta eri syystä, usein se onkin monien eri asioiden summa kuten jatkuvan kiireen, liiallisten vaatimusten sekä samanaikaisista muutoksista usealla elämänalueella. Työperäinen stressi on nimensä mukaisesti työstä johtuvaa ja on yksi suurimmista poissaolon syistä. (Terveystalo, i.a; Terveyskirjasto, 2022; Virolainen, 2012, s.30–31.)

Vaikka stressin kokemus on psykologinen, aiheuttaa se usein myös fyysisiä oireita. Näitä oireita voivat olla esimerkiksi päänsärky, huimaus, sydämentykytys, pahoinvointi, vatsavaivat, hikoilu tai flunssakierre. Stressiin liittyy myös psyykkisiä oireita ja näitä ovat esimerkiksi ärtyneisyys, jännittyneisyys, aggressiot, ahdistuneisuus sekä muistiongelmia. Stressi voi ilmetä myös uniongelmia. Sosiaalisina ongelmina stressi usein näkyy ihmissuhdeongelmina tai vastaavasti eristäytymisenä. (Terveyskirjasto, 2022; TTL, i.a.-e.)

Onkin tärkeää pitää itsestään huolta ja ehkäistä kroonisen ja kumuloituvan eli kasautuvan stressin syntyä. Stressinhallinta ja ehkäisykeinoja on monia, mutta tärkeimpänä on pitää huolta riittävästä levosta. Muita stressinhallinta keinoja ovat esimerkiksi liikunta, huumori, kuormittavien tekijöiden havainnointi ja vähentäminen, työoloihin puuttuminen, merkityksellisten sekä rentouttavien asioiden tekeminen yms. Jokaisen tulee löytää itsellensä sopiva keino purkaa stressiä. Tutkimuksissa on havaittu, että neuroottisuus, vähäinen ulospäinsuuntautuneisuus, vähäinen avoimuus uudelle sekä vähäinen sovinnollisuus olivat piirteitä, jotka liittyivät korkeaan työstressin kokemiseen. (TTL, i.a. -e; Virolainen, 2012, s.30–34; Mäkinen ym., 2014, s. 17.)

3.5 Työuupumus

Työuupumus on krooninen stressioireyhtymä, joka johtuu pitkittyneestä stressistä. Työuupumus koostuu neljästä oireesta yhdessä. Nämä neljä oiretta ovat krooninen väsymys, henkinen etäännyminen työstä eli kyynistyminen, kognitiiviset toiminnan häiriöt sekä tunteiden hallinnan heikentyminen. Näiden neljän ydinoireen lisäksi työuupumukseen liittyy ammatillisen itsetunnon lasku. Nämä kaikki oireet laskevat työstä suoriutumiskykyä. Työuupumusta ei virallisesti luokitella sairaudeksi, mutta se voi aiheuttaa riskin sairastua erinäisiin sairauksiin kuten masennukseen. Työuupumus voi aiheuttaa myös psykosomaattisia oireita kuten päänsärkyä, suolisto-oireita sekä sydämentykytyksiä. Suomalaisista noin 25%:lla on lieviä työuupumuksen oireita ja 2,5%:lla on vakavia oireita. (Virolainen, 2012, s. 35–36; TTL, i.a.-e; Hakanen & Kaltiainen, 2022, s.10–14, s.63.)

Krooninen väsymys ei hellitä vapaa-ajalla normaalilla levolla, joka kertoo pitkään jatkuneesta pinnistelystä. Kyynistynyt asenne omaan työhön tarkoittaa, sitä että epäilee työn tarkoitusta, joka johtaa mielekkyyden katoamiseen. Ihmissuhteutyössä kyynistyminen voi näyttäytyä myös suhteessa asiakkaisiin eikä pelkästään työn merkityksellisyydessä. Kognitiiviset toiminnan häiriöt pitävät sisällään esimerkiksi keskittymiskyvyn heikkenemisen sekä muistivaikeudet. Tunteiden hallinnan heikentyminen näkyy äkillisinä tunnereaktioina. Ammatillinen itsetunto koostuu pystyvyyden ja aikaansaamisen kokemuksista, jotka vähenevät työuupumuksen edetessä. (TTL, i.a.-e; terveyskirjasto, 2018.) Ylitöillä ja huonolla tauottamisella on negatiivinen vaikutus ihmisen työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Hetkellisesti ihminen jaksaa tehdä kiivaalla tahdilla töitä sekä pidempää päivää, mutta tämä on pitkällä tähtäimellä liian raskasta ja kuormittavaa. (Virolainen, 2012, s.53–111; Hakanen & Kaltiainen, 2022, s.14.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia edistäviä ja kuormittavia tekijöitä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämisessä ja johtamisessa. Tavoitteena on myös tuottaa tietoa, siitä miten työpaikoilla voitaisiin lisätä työhyvinvointia ja siitä mihin asioihin tulisi erityisesti kiinnittää huomiota. Opinnäytetyössä haetaan vastausta kahteen alla näkyvään tutkimuskysymykseen.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä asiat edistävät sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia?
2. Mitkä asiat kuormittavat sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia?

5 TYÖELÄMÄN YHTEISTYÖKUMPPANI

Työelämän yhteistyökumppanina toimi yksi tunnetuimmista yksityisen sosiaali- ja terveystalouden tuottajista, joka tuottaa palveluja kehitysvammaisille. Asiakaspainotteista palvelukodissa on yhteensä 18. Palvelukoti on jaettu kolmeen pienempään ryhmään asiakkaiden palvelutarpeen mukaisesti. Arki palvelukodissa kulkee asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaan. Asiakkaiden päiviin kuuluu perushoidon lisäksi työtoiminta eri muodoissa. Tuki palvelukodissa on yksilöllisistä ohjauksesta, apua sekä kannustusta arjen toiminnoissa. Työntekijöitä palvelukodissa on 16. Yksikössä työskentelee ammattitaitoinen sekä moniammatillinen henkilökunta. Ohjaajilla on eri koulutustaustoja: kehitysvammaistenhoitaja, lähihoitaja, sairaanhoitaja sekä sosionomi. Ohjaajien lisäksi palvelukodissa työskentelee yksikönjohtaja sekä kokki. Henkilökunta on läsnä ympärivuorokauden.

Työvuoroja tehdään kolmessa eri vuorossa. Aamuvuoron vahvuus on kolme, iltavuoron neljä-viisi ja yövuorossa yksi työntekijä.

Valitsimme kyseisen tahon yhteistyökumppaniksemme, sillä toinen meistä suoritti siellä harjoittelun ja kuulimme sitä kautta työyhteisön haasteista liittyen työhyvinvointiin. Työntekijöiden vaihtuvuus oli myös erittäin suurta. Yksikön esihenkilö otti opinnäytetyö ideamme heti hyvin vastaan. Tarkoituksenamme oli toteuttaa työntekijöille kysely, jossa olisimme selvittäneet työn kuormittavuus- ja voimavaroite- kijoita sekä siitä millaista muutosta työntekijöiden työhyvinvoinnissa oli vuoden sisällä tapahtunut. Henkilöstökyselyjen tulosten perusteella työhyvinvoinnin tulos on palvelukodissa kohentunut hieman edellisestä organisaation teettämästä ky- selystä, mutta nimenomaan työssäjaksamisessa on ollut haasteita edelleen. Oh- jaajat eivät kuitenkaan osaa eritellä, mistä jaksamisen puute mahdollisesti johtuu ja mitä sille voisi tehdä. Esihenkilön ajatus oli myös, että hän saisi opinnäyte- työstä itselleen tukea esihenkilönä sekä työryhmän osallistumaan työhyvinvoin- nin kehittämiseen.

Työelämän yhteistyökumppanin osallistuminen kirjallisuuskatsaukseen tapahtui keskustelutilaisuuden muodossa maaliskuussa 2023. Alustimme keskustelua kertomalla kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Keskustelutilaisuuden tarkoituksena oli synnyttää keskustelua kirjallisuuskatsauksen tuloksista sekä siitä vastaavako- ne palvelukodin henkilökunnan kokemuksia työhyvinvoinnista. Keskustelutilai- suus pidettiin palvelukodissa ja paikalla oli meidän lisäksi kolme työnteki- jää. Tapaamista varten olimme valmistelleet PowerPoint –esityksen tärkeimmistä tuloksistamme (Liite 2). Kerroimme ensiksi heille saaduista tuloksista, jonka jäl- keen he pääsivät pohtimaan työhyvinvointiin vaikuttavia asioita seuraavien kysy- mysten avulla; Mitä ajatuksia tämä herättää? Mitkä asiat teidän mielestänne edis- tävät työhyvinvointianne? Entä mikä kuormittaa? Mikä on mielestänne hyvää joh- tamista? Mitä teidän mielestänne pitäisi tehdä, jotta työhyvinvointi sosiaalialalla paranisi?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on tapa ja tutkimustekniikka, jossa tutkitaan jo tehtyä tutkimusta. Sen avulla tehdään tutkimusta, jossa kootaan tutkittujen tutkimuksien tuloksia, jotka ovat perustana uusille tutkimustuloksille. Kirjallisuuskatsausta pidetään kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistelmänä. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keskeinen ja koko tutkimusta ohjaava tekijä on tutkimuskysymys tai -kysymykset. (Salminen, 2011, s.1–6; Kangasniemi ym., 2013, s.294.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yksi yleisimmin käytetyistä kirjallisuuskatsauksen tyypeistä. Siinä ei ole tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä vaan käytetyt aineistot ovat laajoja eikä aineiston valintaa rajaa metodiset säännöt. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on etsiä vastauksia kysymyksiin, mitä ilmiöstä tiedetään tai mitkä ovat ilmiön keskeiset käsitteet sekä niiden väliset suhteet. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta käytetään monenlaisiin tarkoituksiin, jolloin ne voi kohdentua muun muassa käsitteellisen ja teoreettisen kehyksen rakentamiseen, teorian kehittämiseen tai tietyn alueen teorian ja tutkimuksen historiallisen kehityksen tarkasteluun. (Salminen, 2011, s.6–14.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kahteen pääluokkaan, jotka ovat narratiivinen ja integroiva kirjallisuuskatsaus. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkoituksena on se, että valitusta ilmiöstä saadaan mahdollisimman laaja-alainen kuva tai siinä kuvaillaan aiheen historiaa ja kehityskulkua. Integroivassa kirjallisuuskatsauksessa tarkoituksena on ilmiön mahdollisimman monipuolinen kuvaaminen. Integroivaan kirjallisuuskatsaukseen kuuluu kriittinen tarkastelu, jota narratiiviseen kirjallisuuskatsaukseen taas ei kuulu. Tämä onkin näiden kahden kuvailevan kirjallisuuskatsauksen merkittävin eroavaisuus. Meidän kirjallisuuskatsauksemme on integroiva, sillä integroivaa kirjallisuuskatsausta käytetään silloin, kun halutaan kuvata tutkittavaa aihetta monipuolisesti. Se on myös hyvä tapa tuottaa uutta tietoa. Integroiva kirjallisuuskatsaus ei ole lähteidensä

suhteen niin valikoiva kuin muut kirjallisuuskatsauksen muodot. Tutkittavasta aiheesta on tällöin mahdollisuus kerätä laajempi otos. (Salminen, 2011, s.6–14.)

6.2 Aineiston keruu ja valinta

Tutkimukseen liittyvän teorian ja kirjallisuuden etsiminen on aloitettu jo varhain ja siihen on käytetty paljon aikaa. Tämä johtuu siitä, että jouduimme meistä riippumattomista syistä muuttamaan suuntaa laadullisesta tutkimuksesta kirjallisuuskatsaukseksi vuodenvaihteessa 2022–2023. Alkuperäisenä ideanamme oli toteuttaa opinnäytetyö kyselyn avulla erään sosiaalialan palvelun tuottajan työntekijöille ja tällä tavalla kartoittaa työn kuormittavuus ja voimavaratekijöitä, muutostohtamista sekä sitä millaisia muutoksia työhyvinvoinnissa oli tapahtunut tietyn ajan sisällä. Emme saaneet tähän tutkimuslupaa. Ennen suunnitelman muuttamista kirjallisuuskatsaukseksi mietimme, että olisimme vaihtaneet yhteistyökumppania, mutta emme halunneet joutua uudestaan tilanteeseen, jossa aika-tila viivästyy tutkimusluvan hankinnan vuoksi. Aiemmasta jo etsitystä tiedosta oli paljon hyötyä ja pyrimmekin hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon, jotta tehty työ ei valuisi hukkaan. Kuitenkaan kaikkea materiaalia emme pystyneet hyödyntämään ja tutkimuskysymykset muotoilimme uudelleen, vaikka aihe pysyikin samana. Jouduimme etsimään paljon myös uutta materiaalia ja käyttämään siihen paljon aikaa.

Kirjallisuuskatsauksen tiedonkeruu tapahtui tammi-helmikuussa 2023. Käytimme tutkimusten etsimiseen seuraavia hakusanoja: työhyvinvointi, sosiaaliala, sosiaali- ja terveys, työuupumus, voimavarat työyhteisössä, well-being at work ja social work. Haimme kyseisillä hakusanoilla ja niiden eri yhdistelmillä tutkimuksia Journalista, Sagesta, Ebscosta, Julkkarista sekä Google Scholarista. Hakutuloksia löytyi useita, joista kartoitimme otsikon ja abstraktin sekä sisään- ja poissulkukriteereiden (Taulukko 1) avulla potentiaalisimmat tutkimukset ja artikkelit. Valitsimme 14 eri tutkimusta tai artikkelia, jotka luettuamme karsimme kolme pois, jolloin jäljellä jäi yksitoista tutkimusta. Liitteessä 1 (Liite 1) olemme avanneet jokaisen tutkimuksen, jota olemme käyttäneet kirjallisuuskatsauksessamme.

Taulukosta käy ilmi jokaisen tutkimuksen toteutus tapa, vastaajien määrä, jos se oli ilmoitettu sekä tutkimuksen tavoite.

Taulukko 1 Tiedonhaunsisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Tutkimus on julkaistu vuoden 2010 jälkeen	Tutkimus on julkaistu ennen vuotta 2010
Aineisto on ilmaiseksi kokonaisuudessaan	Aineisto on maksullinen
Tutkimus on kirjoitettu suomen tai Englannin kielellä	Tutkimus on kirjoitettu muulla kuin suomen tai englannin kielellä
Tutkimus koskettaa sosiaalia	Tutkimus ei kosketa sosiaalia

Tiedonhaussa hyödynsimme sisäänotto- ja poissulkukriteeristöä helpottamaan hakuprosessia (Taulukko 1). Kirjallisuuskatsaukseen valittujen tutkimusten valintaan vaikuttivat seuraavat kriteerit: tutkimus on julkaistu 2010–2022, tutkimus on kirjoitettu suomen tai englannin kielellä ja aineisto on ilmaiseksi saatavilla kokonaisuudessaan. Kriteerinämme oli myös se, että tutkimus koskettaa sosiaalia. Tällä tarkoitamme sitä, että se on toteutettu kokonaan sosiaaliolla tai niin, että sosiaalialan työntekijöitä on osallistunut kyseiseen tutkimukseen. Teoreettisen osuuden kirjoittamiseen olemme käyttäneet muitakin lähdemateriaaleja kuin tutkimuksia tai kirjoihin pohjautuvia lähteitä. Tähän syynä oli puhtaasti se, että materiaaleja, joissa esimerkiksi työhyvinvoinnin eri osa-alueet olisi määritelty tai eroteltu löytyi erittäin vähän. Olemme siis tässä kohti ottaneet lähteiksi myös muunlaista materiaalia.

6.3 Aineiston analyysi

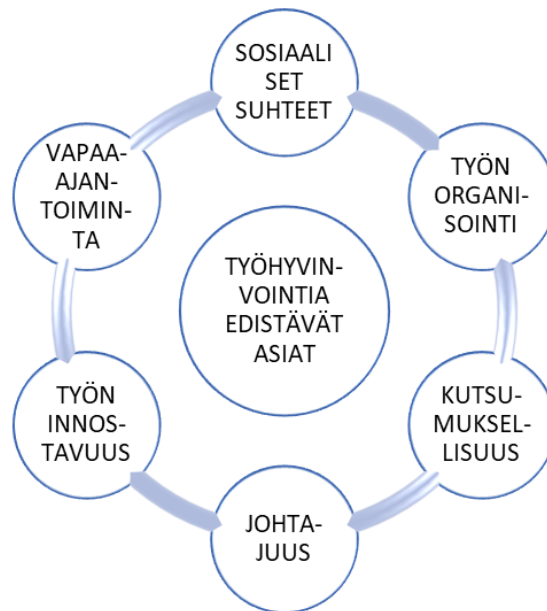
Tutkimuksen ydinasia on kerätyn aineiston analyysi, tulkinta sekä johtopäätökset. Tutkijalle selviää analyysivaiheessa, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiinsa. Voi myös käydä niin, että analyysivaiheessa tutkijalle selviää miten ongelmat olisi pitänyt asettaa. Yksi tavallisimmista analyysimenetelmistä on teemoittelu, jota käytimme aineiston analyysimenetelmänä. Teemat eivät muodostu yhden aineiston perusteella vaan teemat toistuvat aineistossa usein. Analyysimenetelmänä teemoittelu etenee teemojen muodostamisesta sekä ryhmittelystä niiden yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Teemoittelu valikoitui analyysimenetelmäksemme automaattisesti, koska valitsemamme pääteemat nousivat esiin useasti eri artikkeleissa. (Hirsjärvi ym., 2007, s.216–219; Juhila, i.a.; Jyväskylän yliopisto, 2016)

Teoreettiseen viitekehykseen nostamamme käsitteet valitsimme sen mukaan, joiden koimme olevan tarpeellisia, jotta lukijalle muodostuu kokonaiskuva asioista, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Myöhemmässä vaiheessa tarkastelimme teoreettisen viitekehyksen käsitteitä uudelleen peilaten niitä saamiimme tuloksiin. Valittuihin tutkimuksiin aloitimme tutustumaan analysoimalla aineistojen sisältöjä, nostaen aineistoista tutkimuskysymyksien kannalta katsoen aiheeseen liittyviä teemoja. Kirjallisuuskatsauksen tulosten teemat nousivat valituista tutkimuksista tekemiemme muistiinpanojen ja huomioiden perusteella. Tuloksiin valitut teemat toistuivat ja nousivat usein esiin eri tutkimuksissa. Kun kirjallisuuskatsauksen tulosten teemat olivat selvillä, kävimme muistiinpanomme läpi uudestaan, karsien aiheidemme kannalta tarpeetonta materiaalia pois. Sovimme myös, että käymme uudelleen läpi jo aiemmin opinnäytetyöhön valitut tutkimukset, koska opinnäytetyön menetelmä oli muuttunut alkuperäisestä suunnitelmasta.

7. KIRJALLISUUSKATSAUSKEN TULOKSET

7.1 Työhyvinvointia edistävät asiat

Tämä luku käsittelee kirjallisuuskatsauksen tuloksista esiin nousseita työhyvinvointia edistäviä asioita. Esille nousi kuusi pääteemaa, jotka olivat; sosiaaliset suhteet, työn organisointi, johtajuus, kutsumuksellisuus, työn innostavuus sekä vapaa-ajantoiminta. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Työhyvinvointia edistävät asiat

Pääteemoista sosiaaliset suhteet nousivat tutkimuksissa esille useammin. Työhyvinvointi yhdistyy vahvasti ihmissuhteiden toimivuuteen. Ensinnäkin sosiaalisilla suhteilla sekä niiden laadulla on vaikutus yksilön työhyvinvointiin. Useissa tutkimuksissa on osoitettu, että hyvällä sosiaalisilla suhteilla on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä vaikutus. Toiseksi työntekijöiden työhyvinvointi kuten myös työpahoinvointi voi siirtyä muun muassa työkaverille, asiakkaalle tai kotiin. Kolmanneksi työntekijän hyvinvoinnille uhkana voi olla asiakkaiden tai potilaiden

haastavuus, myönteiset asiakas kohtaamiset voivat kuitenkin vahvistaa työhyvinvointia. Yhteydenpito ja positiivinen vuorovaikutus asiakkaiden kanssa on todettu osalla sosiaalialan työntekijöillä lisäävän yleistä työhyvinvointia. Jos kuormitusta ei voida kokonaan poistaa, täytyy ei-toivottujen tilanteiden käsittelemiseen kiinnittää huomiota. Työyhteisön merkittäväksi voimavaraksi nousi esille työpaikan sosiaalinen tuki sekä avoin keskusteluyhteys. (Mäkinen ym., 2014, s.20; Shier & Graham, 2010, s.409–410; Wallin, 2012 s.74.)

Kunta 10-tutkimuksessa vastausasteikkoa 1–5 käyttäen kysyttäessä työyhteisön toimivuudesta vastauskeskiarvot sosiaali- ja nuoriso-ohjaajilla sekä sosiaalityöntekijöillä oli työyhteisön yhteistyökyyvystä kysyttäessä molemmilla ryhmillä 3,9. Innovatiiviseksi työyhteisön koki vastausten keskiarvolta sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 3,5 ja sosiaalityöntekijöiden vastauskeskiarvo oli 3,4. Työyhteisö on tavoitteellinen sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien vastauskeskiarvon mukaan 4 ja sosiaalityöntekijöiden 3,8. Työyhteisön kehittämismyönteisyys oli vastauskeskiarvoltaan sosiaali- ja nuoriso-ohjaajilla 3,6 ja sosiaalityöntekijöillä 3,5. Työpaikan ilmapiiri koettiin sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien parissa vastauskeskiarvoltaan 3,9 ja sosiaalityöntekijöillä vastauskeskiarvo oli hieman korkeampi 4,1. Molempien ryhmien vastauskeskiarvo työyhteisön sosiaalisista pääomasta oli 3,9. (TTL, 2023-b))

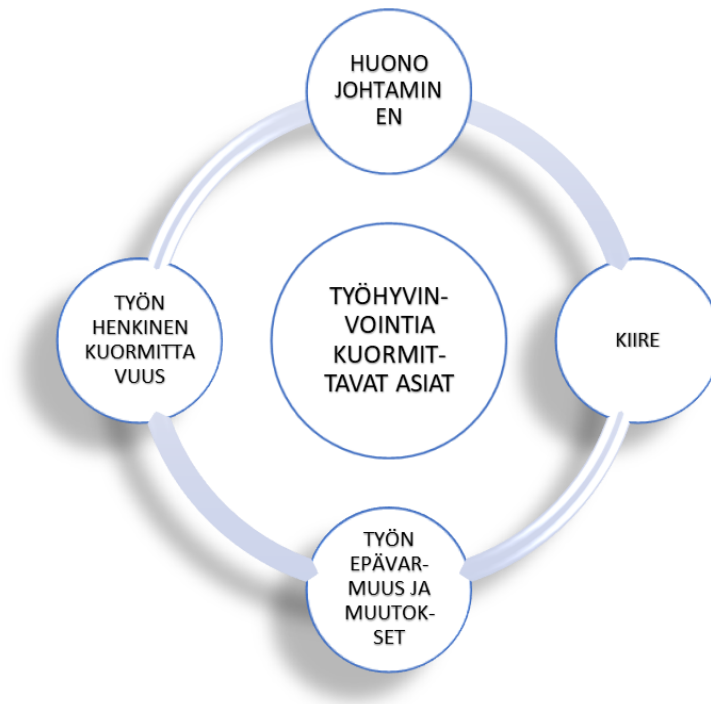
Pääteemoista loput viisi osa-aluetta nousi tasaisesti tutkimuksissa esille. Kutsumuksessa motiivina katsottiin olevan alan eettiset arvot, vastuullisuus sekä halu tehdä hyvää. Toisaalta kutsumus merkitsi työn teon edellytystä sekä voimavaraa ja myös kielteiseksi koettua uhrautumista. Ikääntyneille työntekijöille kutsumuksellisuus merkitsee toisaalta voimavaraa, josta yhä pidetään kiinni. Enemmistö ikääntyneistä työntekijöistä jatkavat työelämässä, koska he kokevat sen kutsumuksena ja he nauttivat siitä. (Wallin, 2012 s.35, s.74.) Työn innostavuus työhön syventyessä tuli esille sosiaalityöntekijöiden keskuudessa. Huolimatta henkisestä uupumuksesta ja kuormittavuuden kokemuksista on tärkeää huomata, että sosiaalityöntekijät olivat innostuneita työstään ja kokivat tyytyväisyyttä syventyessään työhön. Työyhteisölliset tekijät saattavat edistää hyvinvointia, mutta Mänttari-van der Kuip (2015, s. 333) ei usko, että pelkästään myönteistä hyvinvointia tukemalla on mahdollista ratkaista tutkimuksessa selkeästi esiin nousseita puutteita toimintaedellytyksissä. (Mänttari-van der Kuip, 2015, s. 333.)

Tutkimuksissa kävi ilmi, että kokemus työhyvinvoinnista on yhteydessä, siihen kuinka työ on organisoitu huomioiden muun muassa työmäärää, työn sisältöä, työtahtia, riippuvuutta muista sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Työn ja yksityiselämän tasapainon on huomattu lisäävän työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin lisäämisessä on olennaista työolojen, työpaikkojen sekä työntekijöiden työtapojen- ja osaamisen kehittäminen. Virkistyspäiviä tarvitaan ehkä työhyvinvoinnin kehittämiseksi, mutta tärkeintä kuitenkin on jokapäiväinen työhyvinvointi. Kyky osata irrottautua työstä työpäivän jälkeen parantaa työhyvinvointia. Työstä voi irtautua asettamalla rajat siihen, milloin olet tavoitettavissa, tyhjentämällä työasiat paperille, pois mielestä ennen töistä lähtemistä sekä niin ettei työviestejä lueta vapaa-ajalla ollenkaan. Työstä palautumiseen vaikutti vapaa-ajan toiminta harrastuksineen. Vapaa-ajan toiminnalla sekä harrastuksilla on tärkeä merkitys työstä palautumisessa. Muun muassa liikunta, ulkoilu ja luonnosta nauttiminen auttavat palautumista tehokkaasti. (Lehto & Viitala, 2016, s.120; Shier & Graham, 2010, s.412; Mäkinen ym., 2014, s.30–33; Hansson & Butler, 2020, s.90–94; Manka & Manka, 2016 s. 46.)

Työhyvinvoinnin edistämistä tulevaisuudessa korostetaan johtamisen sekä esihenkilön kehittämisen välttämättömyytenä. Työhyvinvointia lisääviä toimintatapoja tuetaan esihenkilön osaamisella sekä tukemalla heidän toimintaansa. Tällaisia tapoja katsottiin olevan osaamisen kehittäminen, palautteen ja arvostuksen osallistaminen sekä ongelmiin puuttuminen. Toiseksi tärkeäksi keinoksi esitettiin työn tekemistä määrittävien rakenteiden uudistamista. (Lehto & Viitala, 2016, s.125.)

7.2 Työhyvinvointia kuormittavat asiat

Tämä luku käsittelee kirjallisuuskatsauksen tuloksista esiin nousseita työhyvinvointia heikentäviä asioita. Tutkimuksissa nousi esiin neljä pääteemaa. Nämä teemat olivat: Huono johtaminen, kiire, työ epävarmuus ja muutokset sekä työn henkinen kuormittavuus. (Kuvio 4)



Kuvio 4. Työhyvinvointia kuormittavat asiat

Tutkimusmateriaalien mukaan työhyvinvoinnin kannalta uhkina nähtiin työmäärän kasvaminen, henkilöstön ikääntyminen sekä henkilöstö vaje, kiire ja osaamisen riittämättömyys. Uhkana nähtiin myös huono johtajuus ja esihenkilötyö. (Lehto & Viitala, 2016, 123–124.) Organisaatioon liittyvinä kuormittavuustekijöitä pidettiin johdon vaihtumista, kiirettä, asiakkaiden moniongelmallisuutta sekä sosiaalisen tuen puutetta (Wallin, 2012, s.271). Kansainvälisessä tutkimuksessa löydettiin työympäristöön ja asiakaskuntaan liittyviä riskitekijöitä, jotka heikentävät työhyvinvointia ja lisäävät työuupumuksen riskiä. Tällaisia riskitekijöitä olivat työn kroonisuus, moniongelmaiset asiakkaat, epämieluisat ja vaikeat asiakkaat, työn hallinnan ja itsenäisyyden puute, palautteen puute, työturvallisuuden puute sekä työroolin epäselvyys. (Katsounari & Solomonidou, 2020, s.84–86.)

Suurimpana työhyvinvointia heikentävänä asiana esiin nousi kiire ja työmäärän lisääntyminen. Työn kiireen haittaavuutta on tutkittu Suomessa jo pitkään. Sopiva määrä kiirettä työssä sekä lyhytaikainen stressi auttavat saamaan asioita aikaiseksi. Kuitenkin kiireen jatkuessa pitkään lisää se stressiä merkittävästi, joka

heikentää hyvinvointia ja aikaansaavuutta. Tutkimuksissa on vuosien saatossa havaittu, että kiire on yksi yleistyneimmistä työympäristön haittatekijöistä. Vuonna 2018 naisista 39 % koki työn kiireellisyyden haittaavaksi ja miehistä 26 %. On huomattu, että kiire rasittaa yleisimmin sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä. Syitä kiireen tuntuun on monia, mutta suurin koettu syy kiireeseen on se, että työntekijöitä on liian vähän työtehtäviin verrattaessa. (Sutela, 2019, s.133.)

Toisena työhyvinvointia heikentävänä asiana esiin nousi useissa tutkimuksissa työn henkinen raskaus. Tuoreimman tutkimuksen mukaan 80 % sosiaalialan työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan taas kaikista palkansaajista 50 % koki työnsä henkisesti raskaaksi. On huomattu, että jaksamisongelmat sekä erilaiset psyykkiset oireet ovat nousseet hälyttävästi viimeisten vuosien aikana. Tutkimusmateriaalien mukaan työn henkisen kuormittavuuden kokemukseen vaikuttavat kiire, työn tauotus, vaikutusmahdollisuudet työaikoihin sekä työtahtiin, väkivallan uhka, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä. Henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat myös työn organisointi, ilmapääpiiri sekä esihenkilön toiminta. Tutkimuksissa on myös huomattu, että erityisesti sosiaalityöntekijöillä, mutta myös muilla sosiaalialalla työskentelevillä on korkeampi riski kokea työstressiä sekä työuupumusta tämän koetaan liittyvän juuri työn henkiseen kuormittavuuteen. (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023, s.14–15; Sutela, 2019, s.352; Tesi ym., 2018.)

Kunta10 –tutkimuksessa on kartoitettu sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien sekä sosiaalityöntekijöiden työstressin, syrjinnän, kiusaamisen sekä väkivallan kokemista. Sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 15,4 % ja sosiaalityöntekijöistä 18,4 % koki työperäistä stressiä. Väkivalta ja uhkatilanteet asiakkaiden taholta olivat yleisiä. Sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 52,2 % oli kokenut väkivaltaa tai uhkatilanteita asiakkaiden taholta ja sosiaalityöntekijöistä 49,4 %. Henkisen väkivallan kokemus oli myös yleistä; sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 44,3 % ja sosiaalityöntekijöistä 47,6 % oli kokeneet viimeisen vuoden aikana henkistä väkivaltaa. Fyysistä väkivaltaa oli koettu sen sijaan vähemmän. Syrjintää koki vastausten perusteella sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 22,3 %, sosiaalityöntekijöiden kokemus syrjinnästä oli tältä osin matalampi 16,3. Syrjintää oli koettu liittyen ikään, sukupuoleen, koulutukseen, mielipiteeseen ja asemaan työpaikalla. Työpaikkakiusaamisen kohteeksi

oli joutunut sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 11,1 % ja sosiaalityöntekijöistä 7,3 %. (TTL, 2023.) Nämä tekijät lisäävät työn henkistä kuormittavuutta sekä luonnollisesti kuormittavat myös työhyvinvointia.

Kolmantena pääteemana tutkimusmateriaaleista esiin nousi muutokset työpaikalla sekä työn epävarmuus. Tutkimuksissa nousi esiin, että muutokset työpaikoilla voivat heikentää työntekijöiden hyvinvointi, erityisesti silloin kun muutokset ovat jatkuvia ja kun muutokset koetaan negatiivisina. Työntekijöiden näkökulmasta muutokset tuovat epävarmuutta, kun organisaatioiden näkökulmasta katsottuna muutokset pyrkivät edistämään jatkuvuutta. Onkin tärkeää, että kun mitä tahansa muutoksia tehdään, työntekijöitä informoidaan asiasta mahdollisimman aikaisin sekä niin, että jokainen työntekijä on tietoinen siitä mitä tapahtuu ja miksi. On myös tärkeää informoida työntekijöitä heidän osuudestaan muutoksen läpiviemisessä. (Lehto & Viitala, 2016, s.119; Mäkinieniemi ym., 2014, s.23–24; Kanerva & Tanska, 2015, s.112.)

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Työssä muuttuu sisältö, työn tekemisen tavat ja osaamisvaatimukset. Muutokset työpaikalla määrittävät palkansaajien työoloja sekä heidän kokemustansa niistä. Muutokset voivat liittyä organisaation rakenteisiin, työn järjestämiseen tai henkilöstön määrään. Digitalisaatio tuo myös muutoksia työpaikoille. Muutokset vaikuttavat työn tekemiseen sekä ilmapiiriin. Useissa tutkimuksissa, joissa on selvitetty työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, on todettu, että muutoksilla on paljon yhteyksiä työperäisen stressin ilmenemiseen, työtyytyväisyyteen, työuupumukseen sekä työpaikan vaihtoaikaisiin. Muutosten käsittelemisessä ja ohjaamisessa esihenkilö on avainasemassa ja pystyy vaikuttamaan siihen, miten muutos otetaan vastaan. (Kanerva & Tanska, 2015, s.112; Sutela ym., 2019, s.71.)

Työn epävarmuutta pidetään myös yhtenä syynä heikentyneeseen työhyvinvointiin. Työn epävarmuudella tarkoitetaan työn menetyksen uhkaa tai yleistä epävarmuutta työn jatkumisesta. Työn jatkumisen epävarmuuden on huomattu heijastuvan työntekijän terveyteen psyykkisenä ja fyysisinä oireita sekä se heikentää työhön sitoutumista. Työn jatkuvuuden epävarmuutta koki sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista vastauskeskiarvolla 1,8, kun sosiaalityöntekijöiden keskiarvo oli 1,6

(vastausasteikko 1–5). Työn epävarmuus korostuu erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevilla. Määräaikaisten sekä osa-aikaisten työsuhteiden määrä on noussut tasaisesti jo vuodesta 2009. Vuonna 2022 määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä oli 806. Erityisesti nuorten ja varttuneimpien työntekijöiden keskuudessa osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat suosittuja. (Viro-lainen, 2012, s.38; Valtioneuvosto, 2023; Tilastokeskus, i.a.; TTL, 2023.)

On selvitetty tekijöitä, jotka mahdollisesti suojaavat epävarmuuden vaikutuksilta. Näitä tekijöitä ovat koherenssin tunne, sosiaalinen pääoma, työn hallinta, tuki, itsenäisyys, vaikuttamismahdollisuudet, koulutus, työmäärä, johtajuus ja optimismi. Organisaatioissa tulisi kuitenkin etsiä keinoja vaikuttaa työhön ja työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin, jotta he kestäisivät epävarmuutta paremmin. Epävarmoissa tilanteissa katseet tulisi kääntää siihen, miten ihmiset voisivat hallita omaa työtään, sosiaalisen tuen määrään, oikeudenmukaisuuteen sekä siihen, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Mahdollisuus hallita omaa työtä, sosiaalinen tuki sekä kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta voivat lieventää epävarmuudesta seuraavia kielteisiä vaikutuksia. Toisaalta merkittäviä työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä ongelmia esiintyy myös niillä, joilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Ei voida suoraan siis olettaa, että hyvät vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön edistäisivät työhyvinvointia, jos työn vaatimukset ja ajalliset resurssit tai työn yleinen resurssointi eivät kohtaa. Rakenteellisempänä keinona on vähentää määräaikaisten työsuhteiden solmimista. (Mäkinen ym., 2014, s.15–16, s.113.)

Työhön sitoutumiseen vaikuttivat tutkimusten mukaan työyhteisön hankaluus, työn vähäinen palkitsevuus, työn kuormittavuustekijät, työaikajärjestelyihin liittyvät ongelmat, puutteellinen esihenkilön tuki, alipalkkaaminen sekä työsuhteen epävarmuus. Nuorien työntekijöiden sitoutumista lisäsi organisaatiota koskevien toimintatapojen lisäksi säästötoimet, heikko palkkataso ja pätkätyöläisyys. Tutkimuksissa on osoitettu, että työntekijän omat luonteenpiirteet kuten itsetuntemus, optimismi, tehokkuus, ratkaisukeskeisyys ja tapahtumien positiivinen tulkinta lisäävät työhön sitoutumista. Kunta 10-tutkimuksessa on selvitetty erilaisia työhön vaikuttavia asioita niin sosiaaliohjaajilta kuin sosiaalityöntekijöiltä. Vastausasteikkoa 1–5 käyttäen vastauskeskiarvo osa-alueelta työ oli jaoteltu seuraavasti: Työn

piirteistä kysyttäessä sosiaali- ja nuoriso-ohjaajat kokivat, että he voivat vaikuttaa työaikoihinsa vastauskeskiarvolla 3,3 ja sosiaalityöntekijät 3,5. Työpaineita sosiaali- ja nuoriso-ohjaajat kokivat vastauskeskiarvolla 3,1 ja sosiaalityöntekijät 3,5, tunne työnhallinnasta oli vastauskeskiarvolla sosiaali- ja nuoriso-ohjaajilla 3,8 ja sosiaalityöntekijät 3,9. (Wallin, 2012. S.37, s.94; Tesi, 2018, s.124; TTL, 2023.)

Neljäntenä pääteemana tutkimuksissa esiin nousi huono johtaminen. Huono johtaminen on luonnollisesti hyvän johtamisen vastakohta ja pitää sisällään silloin epäluottamusta, epäoikeudenmukaisuutta ja epätasa-arvoisuutta. Työhyvinvoinnin johtamista estävinä syinä tutkimusten mukaan pidettiin resurssien puutetta, hallitsemattomat muutokset seurauksineen, epäaito ja perustyöstä etääntynyt johtaminen, poukkoileva päätöksenteko sekä esihenkilön tuen puute. Hyvän johtamisen piirteissä korostuu erityisesti esihenkilön tuki, kannustus ja palautteen anto sekä epäkohtiin puuttuminen. Huonona johtamisena voidaan siis pitää välinpitämättömyyttä esihenkilöä, joka ei ole aidosti kiinnostunut työntekijöistään. Tällainen esihenkilö ei kannusta, tue, anna palautetta tai puutu esiin tuleviin epäkohtiin. (Mäkinen ym., 2015, s.22.)

7.3 Johtamisen merkitys työhyvinvoinnille

Työkykyjohtamisen tavoitteena on, että henkilöstö on työuran kaikissa vaiheissa työkykyinen, osaava ja suoriutuu työssään. Työkykyjohtaminen on osa jokapäiväistä johtamista ja kytkeytyy näin ollen organisaation strategiaan, visioihin ja arvoihin. Strateginen työkykyjohtaminen on sitä, että jokaiselle johtoportaan olevalle on määritetty oma rooli sekä vastuunsa. Se on suunnitelmallista ja ennakkoivaa, johon liittyy tiedolla johtamisen ote. Tiedolla johtamisen ote tarkoittaa sitä, että tietoa hyödynnetään ja kehitystä arvioidaan eri mittarein. Tiedon sekä toiminnan tueksi tehdään suunnitelmia ja tehtyjen toimenpiteiden toteutumista sekä vaikuttavuutta seurataan. Esihenkilön tehtävänä on tunnistaa sekä seurata työkyvyn heikkenemisen merkkejä. (Pekkarinen & Heikinheimo, 2021, s.8, s.31.)

Hyvin johdettu organisaatio voi edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Organisaation johto on vastuussa siitä, miten työhyvinvointia johdetaan, miten työ

organisoidaan, miten työturvallisuutta noudatetaan, miten työterveyshuolto on järjestetty ja mitä se pitää sisällään sekä millaisia työaikajärjestelyjä mahdollistetaan. Nämä ovat kaikki asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Johtamisella ja esihenkilön työn laadulla on iso merkitys työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoivaan henkilöstöön kannattaa panostaa, sillä hyvinvoiva henkilöstö kykenee uudistumaan sekä pitämään yllä hyvää työn laatua sekä tuloksia. (Lehto & Viitala, 2016, s.119; Mäkinen ym., s.21.) Työntekijät toivovat hyvinvointityötä ja työhyvinvointia tukevia sekä ylläpitäviä organisaatioita ja yhteiskunnallisia rakenteita. Hyvin toimivalla organisaatiolla, joka tukee työhyvinvointia työntekijät tarkoittavat muun muassa sitä, että ammatillinen sekä asiakaslähtöinen toiminta mahdollistetaan, työntekijöitä kuunnellaan ja on mahdollista vaikuttaa työhönsä. (Wallin, 2012, s.94.)

Hyvin toimiva työyhteisö ja vahva esihenkilön tuki lisäävät työhyvinvointia ja työn laatua. Työpaikat, joissa tavoitteet ovat selkeät ja joissa työntekijöitä kannustetaan, koulutetaan, perehdytetään ja joissa työ on itsenäistä, vastuullista ja yhteistyötä sisältävää, edistää työn laatua, toimivuutta sekä tehokkuutta. Hyvin toimivan organisaation piirteisiin ei kuulu työhön liittyvä epävarmuus. Hyvinvoiva sekä sitoutunut työntekijä pystyy antamaan hyvän työpanoksen. Kuitenkin liiallinen sitoutuminen voi olla riskitekijä. Työhön sitoutuminen muuttuu riskitekijäksi hyvinvoinnille, jos työn kuormittavuus- ja stressitekijöitä on paljon tai jos työ saa määrävän osan elämässä. Jos työntekijän ammatillisuus ja sen kasvu sekä asiakaslähtöisyys mahdollistetaan, lisää se hyvinvointia sekä työhön että organisaatioon sitoutumista. (Wallin, 2012, s.85–98.) Kunta 10-tutkimuksesta nousi esiin, että täydennyskoulutuksen kokivat riittäväksi sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 70,7 % ja sosiaalityöntekijöistä 66,8 %. Sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 37,6 % ja sosiaalityöntekijöistä 41,2 % koki, ettei heillä ole mahdollisuus vaikuttaa muutokseen. Työnantajan vaihtamista oli harkinnut sosiaali- ja nuoriso-ohjaajista 54,6 % ja sosiaalityöntekijöistä 55,6 %. (TTL, 2023.)

Julkiselle sektorille on tehty hyvän johtamisen kriteerit, joita muutkin sektorit voivat hyödyntää soveltuvin osin. Hyvän johtamisen kriteereitä on viisi; osaamisen kehittäminen, yhteistyö ja verkostot, luottamus, uudistuminen ja monimuotoisuus. Hyvältä esihenkilöltä odotetaan läsnäoloa, palautteen antamista, epäkohtiin

puuttumista, oikeudenmukaista päätöksentekoa ja reilua kohtelua. Työhyvinvoinnin johtamisen onnistumisen kannalta tärkeimpinä asioina pidettiin toiminnan perustan selkeyttämistä sekä sen lujittamista, avoimuutta, luottamusta, ihmisten aitoa kohtaamista, kuulluksi tulemistä sekä työn autonomisuutta. Esihenkilö voi edistää työntekijöiden hyvinvointia huolehtimalla palautumisesta esimerkiksi pitämällä työmäärän maltillisena. Kun esihenkilön käyttäytymisessä nähtiin vain vähän myönteisten johtamistyylien eli transformationaalisen, autenttisen tai oikeudenmukaisen johtamisen piirteitä tai kun siinä tunnistettiin loukkaavan johtamisen piirteitä, riski kokea vähintään lievää uupumusasteista väsymystä oli tutkimusten mukaan 2–3-kertainen. (Laine, 2014; Lehto & Viitala, 2016, s.120; Mäkinen ym., 2014, s.21–22, s.30.)

Kunta 10-tutkimuksessa johtamisesta ja esihenkilötyöstä kysyttäessä vastauskeskiarvot olivat asteikkoa 1–5 käyttäen: Lähiesihenkilöltä saa tukea työhön sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien kuten myös sosiaalityöntekijöiden vastauskeskiarvo oli 3,9. Työyhteisö tukee esihenkilötyötä sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien vastauskeskiarvolla 3,8 ja sosiaalityöntekijä 3,9. Lähiesihenkilön toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi sosiaali- ja nuoriso-ohjaajien 4,1 ja sosiaalityöntekijät 4,2 vastauskeskiarvoilla. Työnsä mielekkääksi kokee sosiaali- ja nuoriso-ohjaajat sekä sosiaalityöntekijät vastauskeskiarvolla 3,8. Päätöksenteko kokevat oikeudenmukaiseksi sosiaali- ja nuoriso-ohjaajat vastauskeskiarvolla 3,2 ja sosiaalityöntekijät vastauskeskiarvolla 3. (TTL, 2023.)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet

Valtaosa työhyvinvointitutkimuksesta on niin kutsuttu perustutkimusta, joka ei varsinaisesti pyri työhyvinvoinnin edistämiseen (Mäkinen, 2014, s.39). Työhyvinvointiin olisikin tärkeää löytää voimavarakeskeinen näkökulma.

Kehitystoimenpiteet, jotka liittyvät työhyvinvointiin tulisi huomioida investointina, jolla on hyvät pitkävaikutteiset seuraukset yksilöiden, ryhmien sekä organisaatioidenkin tuloksellisuudelle. Toimintakykyiset sekä innostuneet työntekijät saavat vaativankin muutokset toteutumaan. (Lehto & Viitala, 2016, s.128.) Mielestämme jokaisen organisaation ja yrityksen tulisi kiinnittää työhyvinvointiin huomiota sekä pyrkiä edistämään sitä, jokapäiväisessä työssä. Tämän kirjallisuuskatsauksen tuloksissa olemme nostaneet esiin, sitä kuinka suuri vaikutus työhyvinvoinnilla on työn laatuun sekä tuloksellisuuteen. Hyvä työhyvinvointi lisää myös työntekijöiden sitoutumista.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu yksilöstä, organisaatiosta, työyhteisöstä, työstä sekä johtamisesta. Yksilön työhyvinvointi muodostuu neljästä eri alueesta, jotka ovat fyysinen, psyykinen, henkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi. Nämä osa-alueet ovat päällekkäisiä eikä niitä voi tarkastella yksinään niin kuin olemme tämän kirjallisuuskatsauksen avulla huomanneet. Fyysinen ja sosiaalinen työhyvinvointi ovat tutkimusten mukaan hyvällä pohjalla ja näihin osaluaisiin onkin helppo panostaa. Useimmilla työpaikoilla on tarjolla esimerkiksi liikuntaetuja ja sosiaalista työhyvinvointia voi edistetään esimerkiksi erilaisilla virkistyspäivillä. Psyykinen ja henkinen työhyvinvointi on tutkimusten mukaan sosiaalialalla ollut jo pitkään koetuksella, ja työn henkinen kuormitus sekä jaksamisongelmat ovat nousseet yhdeksi suurimmasta asiaksi, joka kuormittaa koettua työhyvinvointia.

Tutkimukset, joihin perehdyimme osoittavat, että sosiaalinen työhyvinvointi on iso osa työelämän laatua, joka lisää työntekijöiden työssä jaksamista sekä sitoutumista työhön. Vaikka työnantajan vastuulla on luoda toimintatavat sekä olosuhteet, jossa on mahdollista sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen työntekijöiden, on kuitenkin itse työyhteisössä otettava vastuu työyhteisön toimivuudesta. Sosiaalinen työhyvinvointi ei kuitenkaan ole automaatio työyhteisössä vaan siihen on jokaisen työntekijän kiinnitettävä huomiota ja annettava panoksensa, että sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä säilyy. Työyhteisössä, jossa huomioidaan työyhteisön jäsenet, heitä arvostetaan ja heihin luotetaan, nautitaan sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttaa siis ihmissuhteiden toimivuus. Sosiaalisten suhteiden laadulla on iso vaikutus työntekijän työhyvinvointiin,

joten onkin hyvä muistaa ja tiedostaa, että työpahoinvointi voi tarttua samalla tavalla kuin työhyvinvointi. Työpaikoilla syntyneet ystävyysuhteet tuovat iloa myös vapaa-aikaan. Ystävät kannustavat sekä rohkaisevat tosiaan. Heidän kanssaan on helppo jakaa ilot sekä surut.

Työstressiä voidaan hallita erilaisin tavoin. On havaittu, että esimerkiksi ongelmasuuntautuneet eli ongelman ratkaisuun, tilanteen arviointiin ja toimintatavan suunnitteluun suunnatut stressinhallintakeinot vaikuttavat suotuisammilta työhyvinvoinnin näkökulmasta kuin niin sanotut tunnesuuntautuneet keinot. Työntekijöitä tulisikin kouluttaa stressinhallintaan. Tutkimusten perusteella on huomattu, että olisi hyvä kannustaa sekä kouluttaa stressinhallinnassa käyttämään ongelmaratkaisuun sekä selvittämiseen suuntaavia keinoja. Yksi keino ehkäistä työn kielteisiä vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen on palautuminen. Riittäväällä palautumisella voidaan ehkäistä työstressiä sekä työuupumusta. Työstä irrottautuminen, rentoutumisen taidon hallinta ja kontrolli ovat psykologisia mekanismeja, joiden on huomioitu edistävän palautumista. Palautumisen mekanismien lisäksi tulisi kiinnittää huomiota muun muassa työn vaatimusten kohtuullisuuteen. (Mäkinieniemi ym., 2016, s.26–29.)

Stressinhallintakeinoja on monia ja jokaisen tulisi löytää itselle se toimivin. Stressi voi olla hetkittäistä mutta pitkittyessään se heikentää työhyvinvointia sekä nostaa riskiä työuupumukseen. Pitkittyessään stressi heikentää työstä suoriutumista. Stressin oireet voivat olla fyysisiä, psyykkisiä tai sosiaaliin tilanteisiin liittyviä. Stressiä voi hallita esimerkiksi kuuntelemalla omaa oloa, pyrkimällä muistamaan omat rajat, nukkumalla riittävästi ja liikunnalla. Mielekäs tekeminen vapaa-ajalla sekä rentoutuminen edesauttavat stressin ennaltaehkäisyssä. Jotta stressiä voidaan hallita tulisi jokaisen tunnistaa myös, miten stressi itsessä näkyy. Jokaisessa organisaatiossa olisi myös hyvä puhua stressin vaikutuksista sekä siitä millä tavalla stressi ilmenee. Työntekijän työkyky muodostuu ja pitää sisälleen muutakin kuin työhön liittyvät asiat. Työkykyyn vaikuttavat merkittävästi terveydentila, toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet sekä motivaatio ja näiden lisäksi johtaminen. Työkykyä pystyy siis edistämään monilla eri tavoilla ja sen ylläpitäminen on myös työntekijän vastuulla.

8.2 Työhyvinvointia edistävät asiat

Hyvä työhyvinvointi johtaminen ei ole vain epäkohtiin puuttumista, vaan myös työhyvinvointia lisäävien asioiden kartoittamista sekä niihin panostamista. Työhyvinvointiin olisi tärkeää löytää voimavarakeskeinen näkökulma ongelmakeskeisyyden sijasta. Tästä syystä jokaisen organisaation kannattaisikin lähteä tarkastelemaan työhyvinvoinnin tilaa tutkimuksissa esiin nousseiden työhyvinvointia edistävien pääteemojen kautta. Monesti esiin nousseet sosiaaliset suhteet ovat yksi merkittävimmistä työhyvinvointia edistävästä asioista. Sosiaalisten suhteiden toimivuuteen vaikuttavat monet tekijät, mutta jokainen voi omalta osaltaan olla se hyvä työkaveri huomioimalla kollegansa esimerkiksi kysymällä mitä kuuluu tai tarjoamalla apua. Työn innostavuuteen kannattaa organisaatiossa kehittää jotain pieniä asioita, jotka lisäävät työn mielekkyyttä. Mielekkyyttä ja innostusta voi lisätä työn kierto tai se, että vastuualueet jaetaan jokaisen työntekijän mielenkiinnon mukaan.

Työn organisointi pitää sisällään sen, kuinka työ suunnitellaan. Työn organisointiin liittyviä asioita ovat muun muassa työmäärä, työtahti, vaikuttamismahdollisuus omaan työhön sekä työn ja yksityiselämän tasapaino. Luulisi, että näitä asioita olisi helppo parantaa ja lisätä ihan, jokapäiväiseen työhön. Työmäärä tulisi jakaa tasaisemmin tai palkata mahdollisuuksien mukaan lisää työntekijöitä. Työtahtia pystyy hallinnoimaan tauoilla sekä sellaiselle ilmapiirillä, joka myös sallii taukojen pitämisen. Sosiaalialalla vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat aika heikot, mutta esimerkiksi omiin työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuus ja mahdollisten työvuorotoiveiden toteuttaminen lisää työhyvinvointia. Hyvä johtajuus nousi esiin useissa tutkimuksissa ja sen koetaan olevan esihenkilön aitoa kiinnostusta ja välittämistä työntekijöistään. Hyvään johtamiseen liitetään myös oikeudenmukaisuus sekä tasa-arvo. Hyvä esihenkilö kuuntelee sekä kuulee työntekijöitään ja puuttuu epäkohtiin. Jokainen esihenkilö voi miettiä, että toteutuuko nämä asiat ja jos ei mitä omille johtamistaidoille voisi tehdä.

8.3 Työhyvinvointia kuormittavat asiat

Merkittävin työhyvinvointia heikentävä asia on työn henkinen kuormitus. Jokaisen organisaation tulisikin paneutua henkistä kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin, jotta sitä saataisiin matalammalle. Näitä tekijöitä ovat muun muassa kiire, säännöllisten taukojen puute, vaikuttamismahdollisuudet, väkivallan uhka, kiusaaminen ja syrjintä. Näitä riskitekijöitä tulisi aktiivisesti pyrkiä vähentämään erilaisten ratkaisujen avulla. Sosiaaliolla työ on todella tunnepitoista ja tämä mielestämme lisää henkistä kuormittavuutta enemmän kuin muissa ammateissa. Saamiemme tulosten perusteella voimme tehdä johtopäätöksen, että työn henkistä kuormitusta voitaisiin helpottaa pitämällä huolta riittävästä resurssoinnista, tauoista sekä työntekijöillä tulisi olla myös mahdollisuus vaikuttaa oman työn suunnitteluun esimerkiksi työvuorotoiveiden avulla. Väkivallan uhka, kiusaaminen ja syrjintä tulisi kitkeä kokonaan pois tai vähintään ennaltaehkäistä niiden esiintyvyyttä. Työnohjaus on myös yksi hyvä keino parantaa työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimuksissa käy ilmi, että työn epävarmuus on yksi syy heikentyneeseen työhyvinvointiin. Erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa koetaan epävarmuutta työn jatkumisesta. Kuitenkin määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat nostaneet suosiotaan erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa. Voiko olla, että määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet parantavat työhyvinvointia silloin kun se on omasta tahdosta tapahtuvaa ja heikentää työhyvinvointia silloin kun osa- tai määräaikaisuus ei ole vapaaehtoista? Esiin nousi myös se, että muutokset sekä huono johtaminen kuormittavat työhyvinvointia. Muutokset koetaan hyvinvointia kuormittavaksi etenkin silloin, kun ne koetaan negatiivisiksi, mutta myös silloin kun muutoksissa johtaminen on ollut huonoa. Muutoksista tulisi tiedottaa työntekijöitä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja kertoa konkreettisesti mitä muutos aiheuttaa sekä mistä se johtuu. Huonoksi johtamiseksi koetaan esihenkilön epäoikeudenmukaisuus, epätasa-arvo sekä välinpitämättömyys. Voidaan siis todeta, että hyvältä esihenkilöltä odotetaan aitoa kiinnostusta työntekijöitä kohtaa, oikeudenmukaisuutta sekä tasa-arvoa. Myös sitä, että esihenkilö puuttuu esiin tuotuihin epäkohtiin ja työntekijät kokevat tullessa kuulluiksi.

9 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyö on eettisesti hyväksyttävä sekä luotettava ja sen tulokset luotettavia, sillä opinnäytetyö on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tärkeää käyttää asianmukaisia tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimusta tehdessä tulee kunnioittaa muiden tekemää tutkimusta ja työtä sekä viitata näihin materiaaleihin oikeaoppisesti. Oikeaoppinen lähteisteisiin viittaaminen ennaltaehkäisee tieteessä esiintyvää vilppiä kuten plagiointia tai toisen työn sisällön anastamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s.6–7.)

Otamme eettisyyden ja luotettavuuden erittäin vakavasti, joten olemme noudattaneet koko opinnäyteprosessin läpi näitä hyvän tieteellisen käytännön tapoja. Olemme olleet erittäin huolellisia ja tarkkoja varsinkin suunnitelman muutoksen jälkeen. Olemme tarkastaneet tekstin huolella monta kertaa ja poistaneet sieltä virheelliset ja epäolennaiset asiat. Korjanneet kirjoitusasua sujuvammaksi ja varmistaneet, että sisältö on aiheeseemme liittyvää. Olemme käyttäneet tiedonhankintaan luotettavia tietokantoja. Kunnioitamme muiden tutkijoiden tekemää työtä suuresti, joten olemmekin viitanneet lähteisiin Osallistavan ja tutkivan kehittämisen oppaan 2.0 mukaan.

Tarkoituksenamme oli tuottaa eettisesti ja luotettavasti tehty kirjallisuuskatsaus, etsien vastauksia tutkimuskysymyksiimme eri tietokannoista löytämistämme tutkimuksista. Luotettavuutta meille valikoiduista tutkimuksista ja niiden tuloksissa lisää se, että saimme yhtäläisiä tuloksia useita eri lähteitä käyttäen. Valitsimme luotettavaksi katsomiamme lähteitä. Pyrimme pysymään vain tutkimus tai kirja lähteissä, mutta teoreettisen tiedon hankintaan, jouduimme valitsemaan myös muita luotettaviksi katsomiamme lähteitä, sillä kyseisistä aiheista löytyi niukasti tutkimus tai kirja lähteitä. Luotettavuutta lisää se, että pyrimme käyttämään lähteitä aikaväliltä 2010–2022. Luotettavuutta voidaan katsoa laskevan lähteet,

joissa ei ollut teko tai päivitys päivämäärää, mutta näitä lähteitä valitessamme arvoimme lähteen tekijän niin luotettavaksi, että luotimme tekstin paikkaansa pitävyyteen. Lähteiden luotettavuutta lisää se, että ne ovat kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin nähden relevantteja.

Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi työhyvinvoinnin sosiaaliolla, sillä tulevana alan ammattilaisina pidämme aihetta erittäin ajankohtaisena sekä tärkeänä. Aiheenvalintamme ei ole eettisesti kyseenalainen ja tutkimuskysymyksemme liittyvät niihin aiheisiin, joista olimme opinnäytetyössämme kiinnostuneet eli työhyvinvointia edistävästä sekä kuormittavista asioista sekä siitä mihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta työhyvinvointi paranisi. Onnistuneiden tutkimuskysymysten edellytyksenä onkin se, että ne ovat täsmällisiä ja riittävän rajattuja, jotta ilmiötä on mahdollisuus tarkastella syvällisesti. (Kangasniemi ym., 2013, s.295.) Opinnäytetyössämme käsitelimme tutkimuskysymyksiin liittyviä aiheita laajasti ja opinnäytetyömme vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Olimme opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa ja alkuperäisen suunnitelman aikana aktiivisesti yhteydessä työelämäkumppaniimme sekä pyysimme heiltä palautetta ja toiveita. Suunnitelman muututtua kirjallisuuskatsaukseksi yhteydenpito kuitenkin vähentyi. Kävimme esittelemässä saamiamme tuloksia yhteistyötahollemme liitteenä olevan PowerPoint –esityksen avulla. (Liite 1) Powerpoint –esitykseen keräsimme työhyvinvointia edistävien sekä kuormittavien asioiden saatuja tuloksia sekä sen lisäksi työhyvinvointi johtamisesta saatuja tuloksia ja näkökulmia. Jätimme kaksi tulostettua versiota työelämäkumppanilla, jotta myös työntekijät, jotka eivät kyseisällä hetkellä olleet paikalla voivat tutustua saamiimme tuloksiin. Olemme saaneet kiinnostusta opinnäytetyötämme kohtaan myös muilta tahoilta ja aihetta on pidetty ajankohtaisena sekä mielenkiintoisena. Tämän kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen ei vaatinut tutkimuslupaa eikä se aiheuttanut kustannuksia itse tekijöille tai yhteistyötaholle.

10 POHDINTA

Työhyvinvointiin panostamisella on merkittävä vaikutus työntekijöiden sitoutumiseen. Niissä työpaikoissa, joissa työhyvinvointiin panostaminen kuuluu työpaikan arvomaailmaan, asiaan panostettiin huomaamatta automaattisesti koko ajan. Työviihtyvyys ja työntekijöiden pysyvyys on tällaisissa työpaikoissa korkealla tasolla. Työhyvinvointi ei ole organisaation elinkaareissa ikinä valmis, vaan sitä tulee ylläpitää ja kehittää koko ajan. (Virolainen, 2012, s.50–52.) Tästä ja monista muista syistä aiheemme on ja tulee olemaan ajankohtainen tulevaisuudessakin. Työn muutokset ja etätyön lisääntyminen vaikuttavat myös tulevaisuudessa työhyvinvointiin. Työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen näemme työhyvinvointia haastavana asiana. Teknologian avulla voidaan tällä hetkellä seurata esimerkiksi unen laatua. Olisiko tulevaisuuden teknologian avulla mahdollista seurata stressiä sekä sitä aiheuttavia tekijöitä tai muita työhyvinvointiin vaikuttavia asioita.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli antaa kokonaiskuva siitä, mitkä kaikki asiat voivat vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Saadun tiedon pohjalta kävimme esittelemässä tuloksia työyhteisökumppanillemme. Tapaamisen tarkoituksena oli synnyttää keskustelua kirjallisuuskatsauksen tuloksista, sekä verrata niitä palvelukodin henkilökunnan kokemuksiin työhyvinvoinnista. Tulosten esittely ja niistä keskustelu oli mielenkiintoista. Saimme aikaan paljon hyvää keskustelua ja pohdintaa. Kävimme esittelemässä tuloksia paikan päällä ja paikalla oli vain kolme työntekijää meidän lisäksemme. Toivoimme, että paikalla olisi ollut enemmän työntekijöitä, mutta saimme kuitenkin keskustelua aiheen teemoista ja työntekijät jäivät selvästi pohtimaan työhyvinvointiin liittyviä asioita.

Työntekijät yhtyivät esiin nostettuihin asioihin, mutta esittämiemme kysymysten avulla (Liite 2) saimme esiin heidän omia mielipiteitensä. Työntekijät pitivät erityisen tärkeänä avoimuutta ja sitä, että asioista sanotaan suoraan. Tärkeää oli, että sovitusta asioista ja säännöistä pidetään kiinni. Työhyvinvointia kuormittavaksi asiaksi he kokivat työyhteisön jakautumisen ja selän takana puhumisen sekä juoruilun. He olivat myös sitä mieltä, ettei kaikesta voi syyttää johtoa vaan myös

työntekijöiden tulee sitoutua sovittuihin asioihin ja antaa oma panoksensa työhyvinvoinnin edistämiseen.

Koemme kasvaneemme ammatillisesti opinnäytetyön prosessin edetessä. Emme lannistuneet, vaikka emme pystyneetkään toteuttamaan opinnäytetyötämme haluamallamme tavalla ja osa tehdystä työstä valui hukkaan. Haasteita kohdatessamme lähdimme toimimaan ja miettimään muita ratkaisuja sekä vaihtoehtoisia toteutustapoja. Opinnäytetyön teko syvensi ymmärrystämme aiheeseen liittyen ja osaammekin jatkossa kiinnittää paremmin huomiota niin omaan kuin tulevien työkollegoiden työhyvinvointiin. Osaamme jatkossa tarkastella työhyvinvointia eri näkökulmista. Aiheemme on olennainen tulevassa työssämme, sillä työ on saattaa olla henkisesti kuormittavaa. Asiakkaiden ongelmat ja työssä eteen tulevat tilanteet ovat hyvin erilaisia ja mahdollisesti myös raskaita sekä kuormittavia. Näin ollen on erityisen tärkeää pitää huolta omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista sekä oppia tunnistamaan työhyvinvoinnin heikkenemisen merkit.

Opinnäytetyön prosessin aikana myös kirjoitustaitomme sekä tietokantojen käyttö kehittyi. Opinnäytetyön aihe oli meille kiinnostava ja mielenkiintoinen. Tutkimusten ja artikkelien lukeminen oli opettava ja uusia näkökulmia tuova kokemus. Vaikka tiedonhaku tuntui paikoin haastavalta sekä koimme, että lähivuosina on tehty yllättävän vähän tutkimuksia sosiaalialan työhyvinvoinnista, uskomme kuitenkin, että näistä tiedoista ja taidoista olevan tulevaisuuden työelämässä hyötyä. Valtaosa työhyvinvointiin liittyvistä tutkimuksista on perustutkimusta, eli ne eivät pyri työhyvinvoinnin edistämiseen. Olisiko siis paikallaan kehittää jatkossa sellaisia tutkimuksia, joissa lähtökohtana olisi työhyvinvoinnin edistäminen eikä vain työhyvinvoinnin tilasta raportoiminen. Käsityksemme mukaan kuitenkin organisaatioiden sisäisesti pyritään kehittämään työhyvinvointia, mutta olisiko se helpompaa, jos olisi jotakin tutkittua tietoa siitä, mitkä toimet auttaisivat edistämään työhyvinvointia.

Olemme opinnäytetyötä tehdessä sisäistäneen hyvin, kuinka laaja ja tärkeä käsite työhyvinvointi on ja mitkä kaikki tekijät yhdessä vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. On huomioitavaa, että hyvä työhyvinvointi edistää

ja yllä pitää työntekijöiden terveyttä, hyvinvointia sekä jaksamista. Näin ollen työhyvinvointiin panostaminen on tärkeää niin työntekijöiden kuin työnantajankin kannalta. Työhyvinvointi voi vähentää sairauspoissaoloja, työtapaturmia ja työuupumusta, kuten myös lisätä työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja työn tuloksellisuutta. Etätyön mahdollisuus lisää työhyvinvointia. Etätyössä vastuu on työntekijällä ja silloin hän pystyy itse organisoimaan omaa työtään paremmin. Tällöin hän saa itse päättää myös tauoista ja niiden pituudesta. Sosiaalialalla mahdollisuus etätyöhön on heikko ja vain harvoin työtehtävät ovat sellaisia, joita voi hoitaa etänä. Mielestämme jokainen organisaatio voisi kuitenkin miettiä etätyön mahdollistamisen mahdollisuutta.

LÄHTEET

- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (29.11.2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment tool (BAT) -menetelmällä*. Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145527/TTL_978-952-391-050-8.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Hasson, G., & Butler, D. (2020). *Mental health and wellbeing in the workplace*. Capstone.
- Hiltunen, R. & Saarentausta, R. (2021). *Ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus sosiaalialan organisaatiossa*. [Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos].
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/74938/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202104012264.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hirsjärvi, S., & Remes, P., & Sajavaara, P., (2007). *Tutki ja kirjoita*. (13. uud. p.). Tekijät ja Kirjayhtymä Oy. <https://www.elibrary.com/book/9789521429897>
- InfoFinland. (2023-b) *Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä*. Saatavilla 22.2.2023 <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/employees-rights-and-obligations/equality-and-equal-opportunities-in-working>
- InfoFinland. (2023-a) *Suomalainen työkuulttuuri*. Saatavilla 22.2.2022 <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/finnish-working-culture>
- Juhila, K. (i.a) *Teemoittelu*. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Jyväskylän yliopisto. (21.4.2016). *Teemoittelu*. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimetelmat/teemoittelu>
- Kanerva, M. & Tanska, J. (2015). *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin*. Kirjapaja.

- Katsounari, I & Solomonidou, A. (2020). *Experiences of social workers in non-governmental services in Cyprus leading to occupational stress and burnout*. Volume 65, 1. 83–97.
<https://doi.org/10.1177/0020872819889386>
- Koivuranta, J. (i.a.). *Työhyvinvointi* [Power-Point]. <https://socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- L26.1.2001/55. Työsopimuslaki 26.2.2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Laine, M. (8.5.2014). *Hyvän johtamisen kriteerit julkiselle sektorille: Hyvällä johtamisella hyvään työelämään*. Työterveyslaitos. Johtamisen kehittämisverkosto. <https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2014/05/Marjukka-Laine-Hyvalla-johtamisella-hyvaan-tyoelamaan.pdf>
- Lehto, K., & Viitala, R. (2016) “*Enemmän tulosta vähemmällä väellä*” *Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana*. Hallinnon Tutkimus 35 (2), 117–131, 2016 <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98464/56271>
- Manka, M. & Manka, M-L. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki. Talentum Pro
- Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S., & Laine, N. (2014). *Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimus_Suomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mänttari-van der Kuip, M. (2015). *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella*. Janus, 23(3), 2015, 329–335 <https://journal.fi/janus/article/view/53003/16478>

- Pekkarinen, L. & Heikinheimo, S. (2021). *Työkyvyn johtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan organisaatioissa vuonna 2021*. Kevan tutkimuksia 1/2022. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti_tyokyvyn-johtaminen-ja-tyoterveysyhteistyö-julkisen-alan-organisaatioissa-vuonna-2021.pdf
- Pekkarinen, L., & Pulkkinen, J. (2023). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. Kevan tutkimuksia 1/2023. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf
- Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopisto. Opetusjulkaisuja 62, julkisjohtaminen 4. https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Seppälä, P., & Hakanen, J. (2017) Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. (s.149–168). PS-kustannus.
- Shier, M., & Graham, J. (2010). *Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace*. Journal of social work. Vol. 11 (4). 402-421 <https://doi.org.anna.diak.fi/10.1177/1468017310380486>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.) *Työhyvinvointi*. Satavilla 28.8.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- STTK. (i.a.) *Työkyky*. Saatavilla 26.8.2022 <https://www.sttk.fi/aihe/tyokyky/>
- Suomen mielenterveysseura. (2006). *Henkinen hyvinvointi työpaikalla*, Yhteinen etu. http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf
- Sutela, H., Pärnanen, A., Keyriläinen, M., (Toim). (2019). *Digiajantyoelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. (Suomen virallinen tilasto). Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Terveyskirjasto. (2018). *Työuupumus*. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681/tyouupumus-burnout>

- Terveyskirjasto. (2022). *Stressi*. Saatavilla 8.6.2022 <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>
- Terveystalo. (i.a.). Tietopakettit, *stressi* <https://www.terveystalo.com/fi/tietopaketit/stressi/#Stressinhallinta>
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2018). *The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement*. Journal of social work 2019. Vol.19(1). 121–141. <https://doi-org.anna.diak.fi/10.1177/1468017318757397>
- Tilastokeskus. (i.a.). Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, 2009–2022. Saatavilla 27.3.2023. https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyti/statfin_tyti_pxt_11pk.px/table/tableViewLayout1/
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työterveyslaitos. (25.1.2023-b) *Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi*. <https://tyoelamatieto.fi/fi/dashboards/kunta10>
- Työterveyslaitos. (i.a. -b). *Työkyky*. Saatavilla 3.8.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Työterveyslaitos. (i.a. -e). *Stressi ja työuupumus*. Saatavilla 3.8.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>
- Työterveyslaitos. (i.a-a) *Elintavat ja työhyvinvointi*. Saatavilla 21.3.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi>
- Työterveyslaitos. (i.a-d). *Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä*. Saatavilla 28.8.2022 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>
- Työterveyslaitos. (i.a-c). *Välittävän työkuulttuurin tukeminen työterveysyhteistyön avulla*. Saatavilla 20.4.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyoterveysyhteistyon-keinoin-parempaan-tyokykyjohtamiseen/valittavan-tyokulttuurin-tukeminen-tyoterveysyhteistyon-avulla>

- Työterveyslaitos. (9.3.2023-a). *Työhyvinvoinnin heikentymistä ei ole saatu pysäytettyä.* <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-heikentymista-ei-ole-saatu-pysaytettya>
- Valtioneuvosto. (21.2.2023). Epätyypilliset työsuhteet ovat yhä tyypillisempiä. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/epatyypilliset-tyosuhteet-ovat-yha-tyypillisempia>
- Valtion liikuntaneuvosto. (2013). Liikunta ja työurat– työelämä kaipaa myös liikettä. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2013:2. https://www.liikuntaneuvosto.fi/wp-content/uploads/2019/09/Liikunta-ja-ty%C3%B6urat_2013_www.pdf
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on demand.
- Wallin, O. (2012). Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista [Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8818-4>

LIITE 1 Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt tutkimukset

Tutkimus/artikkeli	Tutkimuksen toteutus tapa	Tutkimukseen osallistuneiden määrä	Tutkimuksen tavoite
Katsounari, I & Solomonidou, A. (2020). <i>Experiences of social workers in nongovernmental services in Cyprus leading to occupational stress and burnout</i> . Volume 65, 1. 83–97.	Puolistrukturoitu Haastattelu	12	Tutkia mitkä tekijät vaikuttavat työsuoritukseen ja mahdollisesti aiheuttaa työstressiä ja työuupumusta
Lehto, K., & Viitala, R. (2016) <i>”Enemmän tulosta vähemmällä väellä” Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden väliset haasteet kuntasektorilla esimiesten, henkilöstöammattilaisten ja henkilöstön kokemana</i> . Hallinnon Tutkimus 35 (2), 117–131, 2016	Henkilöstöbarometri-kysely,	547	selvittää henkilöstöjohtamisen kannalta keskeisten vaikuttajaryhmien; henkilöstöammattilaisten, johtajien ja esimiesten sekä henkilöstön edustajien näkemyksiä henkilöstötyön tulevaisuudesta Suomessa.
Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S., & Laine, N. (2014). Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18.	Systemaattinen tiedonhaku	Ei ole	kuvata Suomessa vuosina 2010–2013 tehdyn työhyvinvointitutkimuksen määrää ja laatua. Keskitetyen psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyviin tutkimuksiin

LIITE 1 (jatkuu)

Mänttari-van der Kuip, M. (2015). <i>Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella</i> . Janus, 23(3), 2015, 329–335	Kysely	Ei kerrota	selvittää sosiaalityöntekijöiden työhyvin- ja pahoinvoinnin kokemusten yleisyyttä sekä tarkastella sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa tapahtuneita muutoksia.
Pekkarinen, L., & Heikinheimo, S. (2021). <i>Työkyvyn johtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan organisaatioissa vuonna 2021</i> . Kevan tutkimuksia 1/2022.	Sähköinen kysely sekä puhelin haastattelu	660	Selvittää miten julkisen alan organisaatioissa tuetaan henkilöstön työkykyä ja työuria johtamisen keinoin ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
Pekkarinen, L., & Pulkkinen, J. (2023). <i>Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022</i> . Kevan tutkimuksia 1/2023	Haastattelu puhelimitse	3657	Julkisen alan työolojen ja työhyvinvoinnin kartoittaminen
Sutela, H., Pärnanen, A., & Keyriläinen, M., (Toim). (2019). <i>Digijantyöelämä -työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018</i> . (Suomen virallinetilasto). Tilastokeskus.	Haastattelu	4110	Työolojen kartoitus, erityisteemana työn digitalisaatio
Wallin, O. (2012). <i>Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssi-analyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista</i> [Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto].	Haastattelu	19	Selvittää sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden työhön sitoutumisen merkitystä

LIITE 1 (jatkuu)

Kunta ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus (FPS). <i>Kunta10 –tutkimus</i> (2023) Työterveyslaitos.	Kysely	103 000	Henkilöstön hyvinvoinnin, terveyden sekä työn ja niissä tapahtuvien muutosten seuranta
Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2018). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. <i>Journal of social work</i> . Vol.19(1)	Kysely	140	Selvittää kuinka tietyt työn vaatimukset ja psyykkinen hyvinvointi liittyy työhön sitoutumiseen
Shier, M., & Graham, J. (2010). <i>Work-related factors that impact social work practitioners' subjective well-being: Well-being in the workplace</i> . <i>Journal of social work</i> . Vol. 11 (4).	Haastattelu	13	Analysoida sosiaalityön ammattilaisten subjektiivista hyvinvointia työpaikoilla

LIITE 2 Kirjallisuuskatsauksen keskeisimmät tulokset



Työhyvinvoinnin määritelmä

- Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla lääketieteellisellä ja fysiologisella stressitutkimuksella. Tällöin tutkimuksen kohteena oli yksilö. Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut jo runsaat sata vuotta, painopisteet ovat vain muuttuneet ajan saatossa.
- Maailmanlaajuisesti työhyvinvointi on käsitteenä outo. Se liitetään usein työterveyteen sekä työkykyyn. Suomalainen käsite työhyvinvoinnista pitää sisällään myös työn sujumisen arjessa ja on näin ollen hyvin laaja-alainen. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat organisaation toimintatapa sekä johtaminen, ilmapiiri, työ sekä työntekijä.

Työhyvinvointia edistävät asiat

Työhyvinvointia edistävästä asioista esiin nousi tasaisesti kuusi pääpointtia:
Työn organisointi, johtajuus, sosiaaliset suhteet, kutsumuksellisuus,
työn innostavuus sekä vapaa-ajantoiminta.

Työhyvinvointia edistävät asiat

- Työn organisoimisessa huomioidaan muun muassa työmäärää, työn sisältö, työtahti, riippuvuus muista sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä
- Tulevaisuudessa korostetaan johtamisen sekä esihenkilötyön kehittämisen välttämättömyyttä.
- Sosiaalisilla suhteilla sekä niiden laadulla on vaikutus yksilön työhyvinvointiin.
- Kutsumuksessa katsottiin motiivina olevan alan eettiset arvot, vastuullisuus sekä halu tehdä hyvää. Ikääntyneille työntekijöille kutsumuksellisuus merkitsi toisaalta voimavaraa, josta yhä pidetään kiinni.
- Innostuneisuus työstä sekä tyytyväisyys työhön syventyessä
- Vapaa-ajan toiminnalla sekä harrastuksilla koettiin olevan tärkeä merkitys työstä palautumisessa

Työhyvinvointia kuormittavat asiat

- Pääteemoina tutkimuksista nousi neljä asiaa; kiire, huono johtaminen, työn epävarmuus ja muutokset sekä työn henkinen kuormittavuus
- Suurimpana nousi kiire ja työmäärän lisääntyminen. Suurin syy kiireen tuntemiseen on se, että työntekijöitä on liian vähän verrattuna työmäärään
- Työn henkinen raskaus nousi toiseksi suurimpana työhyvinvointia kuormittavana asiana. 80% sosiaalialan työntekijöistä kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Henkiseen kuormittavuuteen vaikuttavat kiire, työn tauotus, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja esim. Työvuoroihin sekä väkivallan uhka, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä

Työhyvinvointia kuormittavat asiat

- Muutokset työpaikalla ja työn epävarmuus nousi kolmanneksi eniten tutkimusmateriaaleissa hyvinvointia kuormittavana asiana
- muutokset työpaikoilla voivat heikentää työntekijöiden hyvinvointi, erityisesti silloin kun muutokset ovat jatkuvia ja kun muutokset koetaan negatiivisina
- Työn epävarmuudella tarkoitetaan työn menetyksen uhkaa tai yleistä epävarmuutta työn jatkumisesta. Työn epävarmuus korostuu erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevilla.
- On havaittu, että mahdollisuus hallita omaa työtä, sosiaalinen tuki sekä kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta voivat lieventää epävarmuudesta seuraavia kielteisiä vaikutuksia.

Työhyvinvointia kuormittavat asiat

- Työhyvinvoinnin johtamisen onnistumisen kannalta merkityksellisempiä olivat työyhteisössä selkeä toiminnan perustan lujittaminen, johtaminen tukitoimineen, yhteistyösuhteet, avoimuus, luottamus, ihmisten aito kohtaaminen, kuulluksi tuleminen sekä työn autonomisuus.
- Huonon johtajuus on hyvän johtajuuden vastakohta

Työhyvinvointi johtaminen

Työkykyjohtamisen tavoitteena on, että henkilöstö on työuran kaikissa vaiheissa työkykyinen, osaava ja suoriutuu työssään.

Työkykyjohtaminen on osa jokapäiväistä johtamista ja kytkeytyy näin ollen organisaation strategiaan, visioihin ja arvoihin.

Hyvin johdettu organisaatio voi edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Organisaation johto on vastuussa siitä, miten työhyvinvointia johdetaan, miten työ organisoidaan, miten työturvallisuutta noudatetaan, miten työterveyshuolto on järjestetty ja mitä se pitää sisällään sekä millaisia työaikajärjestelyjä mahdollistetaan.

Hyvinvoiva henkilöstö on asia johon kannattaa panostaa, sillä hyvinvoiva henkilöstö kykenee uudistumaan sekä pitämään yllä hyvän työn laatua sekä tuloksia.

Hyvin toimiva työyhteisö ja vahva esihenkilön tuki lisäävät työhyvinvointia ja työn laatua.

Hyvältä esihenkilöltä odotetaan läsnäoloa, palautteen antamista, epäkohtiin puuttumista, oikeudenmukaista päätöksentekoa ja reilua kohtelua pitämään yllä hyvää työn laatua sekä tuloksia.

Kysymyksiä ja keskustelua

- Mitä ajatuksia tämä herättää?
- Mitkä asiat teidän mielestä edistää teidän hyvinvointia?
- Entä mikä kuormittaa?
- Mikä on teidän mielestä hyvää johtamista?
- Mitä teidän mielestä pitäisi tehdä, jotta työhyvinvointi paranisi?

KIITOS!

