
”Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia”




Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Hämeenlinna, kevät 2015

Anna Jukantupa



HÄMEENLINNA
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen aikuissosiaalityö

Tekijä	Anna Jukantupa	Vuosi 2015
Työn nimi	”Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia”	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää erään päihde- ja mielenterveys-työtä tekevän asumispalveluyksikön henkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja miten näihin asioihin voi itse vaikuttaa. Tavoitteena oli lisäksi saada tietoa henkilöstön halukkuudesta osallistua työyhteisön yhteisiin työhyvinvointia ylläpitäviin hetkiin sekä kerätä tietoa, millainen tällaisen hetken sisältö voisi olla. Anonymiteetin takaamiseksi ei paljastettu yhteistyötahon nimeä.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä olivat aiheeseen liittyvät julkaisut, kirjallisuus ja aiemmat tutkimukset. Opinnäytetyön teoreettisina lähtökohtina olivat työhyvinvointi käsitteenä sekä työhyvinvoinnin fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja henkiset osa-alueet sekä työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoriassa perehdyttiin myös päihde- ja mielenterveystyöhön käsitteenä. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta ja teemahaastattelua, jotka analysoitiin teemoittamalla.

Tutkimustulosten perusteella työhyvinvointi oli kaikkia haastateltavia kiinnostava asia. Henkilöstöllä oli erilaisia kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista ja mitä näiden asioiden parantamiseksi voi itse tehdä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta tärkeimmiksi työhyvinvointiin liittyviksi asioiksi tässä työyhteisössä olevan fyysinen kunto, oman elämän tasapaino, esimiehen tuki sekä avoin keskusteluilmapiiri. Tutkimus osoitti myös sen, että tässä työyhteisössä oltiin pääsääntöisesti halukkaita osallistumaan työyhteisön yhteisiin työhyvinvointia ylläpitäviin hetkiin.

Avainsanat Työhyvinvointi, työkykyä ylläpitävä toiminta, päihde- ja mielenterveystyö

Sivut 31 s. + liitteet 2 s.

HÄMEENLINNA
Bachelor of Social Services
Sociopedagogical Social Work

Author	Anna Jukantupa	Year 2015
Subject of Bachelor's thesis	"Wellbeing at work concerns everyone"	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to explore what the staff in a housing unit providing substance misuse and mental health services regard as factors affecting wellbeing in the workplace and how they can influence these factors on a personal level. One of the aims in this thesis was to assess the willingness of the staff to participate in activities aimed at improving wellbeing at work and to collect some ideas for activities. To guarantee anonymity, the co-operating institution is not named.

The theoretical framework of this study consisted of publications, literature and former research in this field. The theoretical grounds of this thesis were wellbeing at work and workplace health promotion. Wellbeing at work was regarded from a perspective of physical, mental, social and spiritual meanings. The theoretical background also focused on substance abuse and mental health as concepts. This thesis was carried out as a qualitative study. The data were collected through a thematic interview, which was analyzed on a thematic basis.

Based on the results of this study, every interviewed housing service unit worker was interested in wellbeing at work. The interviewees had varied experiences about wellbeing at work and ways to influence on it. The most important factors related to wellbeing at work in this working community were the physical condition, balance in personal life, foreman's support and open atmosphere for conversations. This study shows that in this working community, most workers were willing to participate in joint activities in order to improve their wellbeing at work.

Keywords wellbeing at work, workplace health promotion, substance abuse and mental health care

Pages 31 p. + appendices 2 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHYVINVOINTI.....	2
2.1	Työhyvinvointi yksilön ja yhteisön näkökulmasta	3
2.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet	4
2.2.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	4
2.2.2	Psyykinen työhyvinvointi.....	5
2.2.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	5
2.2.4	Henkinen työhyvinvointi.....	6
2.3	Työkykyä ylläpitävä toiminta	7
2.4	Päihde- ja mielenterveystyö.....	7
3	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA.....	8
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKET	10
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	11
5.1	Aineiston hankinta	12
5.2	Aineiston analyysi.....	13
5.3	Luotettavuus ja eettisyys	14
6	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	15
6.1	Fyysinen työhyvinvointi.....	15
6.2	Psyykinen työhyvinvointi	17
6.3	Sosiaalinen työhyvinvointi	20
6.4	Henkinen työhyvinvointi	22
6.5	Yhteinen toiminta työhyvinvoinnin edistämiseksi.....	23
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	24
8	POHDINTA.....	27
8.1	Pohdintaa tutkimuksen tuloksista	27
8.2	Pohdintaa omasta oppimisesta prosessissa	29

Liite 1	Kyselylomake
Liite 2	Haastattelurunko

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnin merkitys on tärkeää tiedostaa esimiesasemassa työskenneltäessä, työyhteisön jäsenenä toimiessa ja asiakastyötä tehtäessä. Se on meitä kaikkia koskettava asia ja sillä on merkitystä kaikkiin elämän osa-alueisiin. Helposti työhyvinvointia ajatellaan fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisenä, mutta yhä enenevässä määrin mukaan keskusteluun on tullut psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin merkitys.

Työterveyslaitoksen mukaan vastuu työhyvinvoinnin järjestämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara ja se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä jopa moninkertaisena takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. (Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2014.)

Tämän opinnäytetyön keskeinen tavoite on tuottaa tietoa opinnäytetyön työelämäedustajalle. Tutkimus on toteutettu eräässä päihde- ja mielenterveystyötä toteuttavassa asumispalveluyksikössä. Keskeinen tavoite on kerätä tietoa työntekijöiden kokemuksista työhyvinvointiin vaikuttavista asioista sekä miten näihin asioihin voi itse vaikuttaa. Tutkimuskysymyksiä on kolme: Millaisilla asioilla on vaikutusta työntekijöiden ja työyhteisön työhyvinvointiin työntekijöiden kokemana? Mitä työntekijä ja työyhteisö voivat itse tehdä työhyvinvointinsa parantamiseksi? Millainen halukkuus työntekijöillä on osallistua yhteisiin työhyvinvointia edistäviin työhyvinvointi hetkiin ja millainen olisi näiden hetkien sisältö?

Tämän opinnäytetyön aihe puhuttelee minua myös henkilökohtaisesti. Olen ollut koko työikäni hyvin kiinnostunut työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Olen sivunnut tätä aihetta jo opintoihini liittyvässä toimintatutkimuksellisessa projektityössä, jossa aiheenani oli haastavasti käyttäytyvän asiakkaan kohtaaminen.

Tämän aiheen kiinnostavuus syveni myös opintoihini kuuluvan esimiestyön ja hallinnon harjoittelujakson aikana. Yksilön omat valinnat, työyhteisön ilmapiiri ja yhteinen ponnistelu niin työntekijöiden, esimiesten kuin korkeammankin johdon tuella sekä viimekädessä lainsäädäntö, vaikuttavat kaikki työhyvinvoinnin kokemiseen. Sosiaaliala on kuluttavaa työtä henkisesti ja fyysisesti ja työtä tehdään ennen kaikkea oman persoonan kautta. On tärkeää, että työntekijän oma elämä on tasapainossa ja työpaikalla voidaan hyvin. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia, mutta ensin on pidettävä huolta itsestä jotta voi huolehtia toisista.

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa kuvataan tämän opinnäytetyön kannalta oleellisia teoreettisia käsitteitä. Työhyvinvointi on laaja käsite, joten olen rajannut opinnäytetyön käsittelemään työhyvinvointia yksilön ja yhteisön tasolla, sekä kuvaan työhyvinvointia fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä näkökulmasta. Lisäksi kerron työhyvinvointia ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta. Tämän opinnäytetyön kannalta on tärkeää avata myös päihde- ja mielenterveystyön käsitettä, koska tämän opinnäytetyön tutkimusympäristönä toimii päihde- ja mielenterveystyötä tekevä asumispalveluyksikkö.

Työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa henkilöä kiinnostava ja koskettava ilmiö. Kaikki ihmiset haluavat olla onnellisia. Samoin on työn- teon suhteen: työelämässä olevat haluavat viihtyä työssään ja olla energisiä ja iloisia niin työpäivänä kuin sen jälkeen. (Virolainen 2012, 9.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Huomattavaa on, että kaikki osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tuleekin tarkastella kokonaisvaltaisesti. Puutteet työhyvinvoinnin jos- sakin osa-alueessa heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11–12.) Tässä opinnäytetyössä on pyritty kiinnittämään huomiota työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuteen. Jokainen työhyvinvoinnin osate- kijä tulee olla tasapainossa ja ottaa huomioon jotta voidaan puhua koko- naisvaltaisesta työhyvinvoinnista.

Sekä työnantajalla että työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin kehittämi- sestä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu johdon, esimies- ten ja työntekijöiden yhteistyönä. Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tär- kein voimavara ja se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelli- seen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat its- sensä jopa moninkertaisena takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työ- hyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannat- tavia. (Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti 2014.)

Työhyvinvointi on koko organisaatiota koskettava asia. Työntekijöiden tu- lee itse kiinniittää huomiota omiin työhyvinvointia lisääviin asioihin ja pyrkiä yhdessä johdon kanssa kehittämään niitä. Voidaan ajatella, että työntekijät tietävät itse parhaiten, millaiset toimenpiteet edistävät heidän työhy- vinvointiaan ja johdon tehtävä on asettaa näille toiveille rajat omien, orga- nisaation strategioihin liittyvien tavoitteiden mukaisesti.

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen jakautuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaa- mista sekä työn- teon kannattavuutta. Organisaatioiden vastuulla on huoleh- tia työpaikan turvallisuudesta, noudattaa työntekoa koskevaa lainsäädän- töä sekä rakentaa miellyttävä työilmapiiri. Yksilö puolestaan vastaa omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Vi- rolainen 2012, 12.)

2.1 Työhyvinvointi yksilön ja yhteisön näkökulmasta

Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvoinnin kokemus voidaan jakaa siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin. Työntekijän virittyneyttä mielihyvää eli innostuneisuutta työssä kuvaa työn imun käsite. Noin joka toinen suomalainen palkansaaja kokee vähintään muutamia kertoja viikossa työn imua. (Yksilön työhyvinvointi 2012.)

Työn imulle vastakkaisena voi pitää yhtäältä työuupumusta ja toisaalta kyllästymisen tai leipääntymisen kokemuksia työssä. Tämä johtaa siihen, että työntekijä ei koe työtään tyydyttävänä eikä anna sille parastaan. Työn imua ylläpitävien ja lisäävien tekijöiden puuttuminen työssä voi aiheuttaa leipääntymistä. Tällaisia puuttuvia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työn itsenäisyys, onnistumiset työssä sekä riittävä ja myönteinen palaute suhteessa ponnisteluihin. (Yksilön työhyvinvointi 2012.)

Työhyvinvoinnin yhtä ulottuvuutta kuvaa myös lievän mielihyvän kokemus, jossa työntekijä ei ole erityisen virittynyt. Esimerkiksi akuutista kuormituksesta palautuminen on tarpeellinen ja elvyttävä tila ja hetki, joka voi toteutua vaikkapa taukoliikunnan tai kahvitauon aikana. Jos työntekijä pääsääntöisesti kokee työssään lievää mielihyvää vailla erityistä virittyneisyyttä, on kyse todennäköisesti kuitenkin asenteesta työhön eli työtä tehdään rutiinimaisesti vailla erityisiä ponnisteluja. (Yksilön työhyvinvointi 2012.)

Työhyvinvoinnin lisäksi työssä voidaan kokea myös työpahoinvointia. Mielipahaa kokeva työntekijä voi olla hermostunut, ahdistunut ja kärsiä esimerkiksi univaikeuksista – hän voi siis kokea työstressiä. (Yksilön työhyvinvointi 2012.)

Työholistista työskentelyä luonnehtivat alituinen työn tekeminen tai ainakin sen jatkuva ajatteleminen sekä pakkomielteisen kaltainen tarve työskennellä enemmän kuin työn vaatimukset edellyttäisivät. Tutkimusten mukaan myös tällaiseen työskentelytapaan liittyy työstressin ja työuupumuksen oireita. Pitkittyneen työstressin seurauksena voi kehittyä vakava työuupumus ja sen yhtenä mahdollisena seurauksena masennus tai jopa työkyvyttömyys. Tällöin työntekijän vireystila on matala, ja myönteiset kokemukset työssä puuttuvat. (Yksilön työhyvinvointi 2012.)

Työhyvinvoinnin laaja-alainen käsite siirtää painopisteen työyhteisön kielteisestä voimavaroja kuluttavasta tarkastelusta mahdollisuuksien ja työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Sille voidaan asettaa tavoitteet ja arvioida niiden saavuttamista osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007,7.)

Työhyvinvoinnin johtaminen sujuu parhaiten voimaannuttavan tai jaetun johtamisen periaatteella. Jokainen työyhteisön jäsen on myös vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan, joten sitä ei yksinään voi säilyttää esimiehen vastuulle. Työhyvinvointi mahdollistuu siis organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Se on kumppanuussuhde, jossa viisaasti toimiva työpaikka mahdollistaa mielekkään työnteon. Työstä tulee silloin tuloksellista työnantajalle ja työniloa aiheuttavaa työntekijöille. (Manka ym. 2007,7.)

2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointia pitää tarkastella kokonaisvaltaisena käsitteenä, mutta kokonaisvaltaista työhyvinvointia tarkasteltaessa on tärkeää erottaa siitä myös eri osa-alueita. Jos yksikin osa-alue ei ole tasapainossa, se heijastuu vääjäämättä myös muihin osa-alueisiin. Jos yksilöllä on esimerkiksi fyysisiä rajoitteita tai kipuja, heijastuu se usein myös psyykkiseen hyvinvointiin. Tässä luvussa kerron työhyvinvoinnin osa-alueista fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä näkökulmasta.

2.2.1 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on hyvin näkyvä osa työhyvinvointia. Se pitää sisällään mm. fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Työasennot, -liikkeet, voimankäyttö ja työtavat kuormittavat liikuntaelimiä monilla eri tavoilla. Kuormitus voi olla tilanteen ja työntekijän kannalta sopiva, tai se voi haitata työntekijän terveyttä. Tavallisimpia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat ruumiillisesti raskas työ, taakkojen käsittely, staattiset tai hankalat työasennot, esimerkiksi kumarassa työskentely, jatkuva paikallaan istuminen, käsien voiman käyttö ja toistotyö. Raskas, dynaaminen suurilla lihasryhmillä tehtävä lihastyö, jossa tarvitaan energiaa liikuttamaan oman kehon painoa, kuormittaa erityisesti verenkiertoelimistöä. Taakkoja käsiteltäessä, kuten nostamisen, kantamisen, työntämisen ja vetämisen yhteydessä, suuret lihasryhmät toimivat sekä dynaamisesti että staattisesti. Työkuormitus kohdistuu sekä verenkiertoelimistöön että liikuntaelimiin, erityisesti selkään. (Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen 2014; Virolainen 2012, 17.)

Kehon rasitusta voidaan muuttaa esimerkiksi työn kierrolla, jossa välillä tehdään erilaisia työsuorituksia. Samalla kun työtehtävät vaihtuvat, tulee mielelle muuta ajateltavaa ja näin myös työn psyykinen kuormitus muuttuu ja tyypillisesti piristää yksilöä. (Virolainen 2012, 17.)

Suomalaiset 2011-tutkimuksen mukaan huono fyysinen kunto ja epäterveellinen ravinto heikentävät selvästi suomalaisten puhtia ja motivaatiota työnteossa. Liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on vähemmän stressiä, ja heidän jaksamisensa on parempi kuin liikunnallisesti passiivisemmillä työntekijöillä. (Virolainen 2012, 172.)

Kun tehdään pitkää työaika, etenkin ylitöitä, ihmissuhteille, harrastuksille ja joutenololle ei jää tarpeeksi aika. Vuorotyö ja siinä etenkin ilta- ja vii-

konloppuvuorot merkitsevät eritahtisuutta perheen ja muun sosiaalisen toiminnon kanssa. Jos vuorotyö on epäsäännöllistä ja vuorolistat tiedossa vain lyhyen aikaa eteenpäin, on vaikeaa suunnitella yhteistä aikaa perheen ja muiden ihmisten kanssa. Vaikutusmahdollisuus omiin työaikoihin on tärkeä hyvinvointia tukeva asia. Joustaminen työajoissa edistää tutkimusten mukaan työntekijöiden työhyvinvointia. Todennäköisesti myös työntekijä joustaa helpommin, kun työajoissa on joustovaraa. Työaika joustot helpottavat monissa tapauksissa työntekijän arkea ja lisäävät tunnetta vaikutusmahdollisuuksista. (Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen 2014; Virolainen 2012, 56–57.)

2.2.2 Psyykkinen työhyvinvointi

Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet ja kiireen (Virolainen 2012, 18). Psyykkinen hyvinvointi työpaikalla on monen eri tekijän summa. Psyykkisen hyvinvoinnin edellytykset ovat hyvät silloin, kun työntekijä tulee töihin mielellään ja lähtee työpäivän jälkeen hyvällä mielin kotiin. On tärkeää, että työntekijä on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että hän saa työstään tunnustusta työntantajalta ja muilta työtovereilta. (Mäkitalo 2012.)

Yksilölle tulisi olla selvää, mitkä hänen työtehtävänsä, velvollisuutensa ja vastuunsa ovat. Näiden tulisi olla selvillä myös koko organisaatiossa, jotta rooliristiriidoilta välttyttäisiin. Toisaalta roolien ei tulisi olla liian tiukat, jotta välttyttäisiin ei kuulu minulle- asetelmasta. Työn vaatimusten ja työn hallinnan tulisi olla sopuissa yksilön työhyvinvoinnin takaamiseksi. Paras tilanne on silloin, kun yksilö kokee työssään sekä työn hallinnan tunnetta, että sopivassa määrin haastetta. Tällöin yksilö pinnistelee tavoitteiden saavuttamiseksi ja oppii uutta, ja motivaatio työtä kohtaan säilyy hyvänä. Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla töitä henkilökunnan kesken sekä huolehtimalla riittävästä työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta. (Virolainen 2012, 18, 33, 83.)

2.2.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi pitää sisällään mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työtovereita on helppo lähestyä. (Virolainen 2012, 24.) Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa työyhteisössä monet asiat. Johtamiskäytännöt, työyhteisöjen toimivuus, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat sekä työympäristö ja sen työturvallisuus ovat tärkeimpiä sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä asioita. (Sosiaalinen hyvinvointi 2014.)

Työkaverit muodostavat tärkeän osan työpaikan sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy osaltaan myös työkavereihin

tutustuminen ihmisenä. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioiden puitteissa tarpeen tullen. Työpaikalla syntyneet ystävyysuhteet lisäävät motivaatiota, ja moni voi kokea työtehonsa parantuneen työpaikan ystävyysuhteiden ansiosta. (Virolainen 2012, 24–25.)

Työhyvinvoinnin johtamiseen liittyy työhyvinvoinnin näkeminen kokonaisvaltaisena ilmiönä, mikä on monen tekijän summa. Johtamiseen liittyy työhyvinvointiin panostamisen näkeminen investointina siinä missä muutkin liiketoimintainvestoinnit. Demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto keskustelelee henkilöstön kanssa ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen, on havaittu työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi. (Virolainen 2012, 105–106.)

2.2.4 Henkinen työhyvinvointi

Henkisyys työpaikalla voi ilmetä monin eri tavoin. Henkisyyteen liittyy se, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö sujuu, miten asiakkaita kohdellaan ja niin edelleen. Eräänä näkyvänä piirteenä on ihmisten iloisuus sekä asiakkaista ja työkavereista välittäminen. Henkinen hyvinvointi työpaikalla on monen tekijän summa. Työntekijä on oikeassa työssä, kun hänen arvomaailmansa on yhdenmukainen työpaikan edustamien arvojen kanssa. Se lisää myös hänen työmotivaatiotaan; työntekijä on jo tehnyt arvojensa mukaisen valinnan ammattia valitessaan. Vaikka työyhteisö ei olisikaan määritellyt arvojaan, ne tulevat esiin työ- ja johtamiskäytännöissä. Oikeudenmukainen ja reilun pelin hengen mukainen johtaminen tulee huomatuksi – tietenkin myös päinvastainen. (Virolainen 2012, 26–27, Klemelä 2006, 8–9.)

Hyvä organisaatio tiedostaa arvonsa ja toimii niiden mukaisesti. Työpaikalla ollaan työntekijän roolissa tekemässä tehtäväkuvan mukaisia töitä. Selkeä esimiestyö auttaa työntekijöitä pitämään mielessä työn yhteiset tavoitteet ja oman osuutensa niiden saavuttamisessa, mitä tarvittaessa myös tuetaan. Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöissä testataan myös yksilön ja työympäristön yhteensopivuus. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka, joka sallii tarvittaessa molemminpuoliset työaikajoustot, tukee henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia – ja lisää organisaation vetovoimaa (Klemelä 2006, 8–9.)

Työntekijän vahva elämänhallinnan tunne on henkinen voimavara, joka edistää stressitilanteista selviämisestä. Elämänhallinnan tunne sisältää taipumuksen kokea elämässä tapahtuvat asiat hallittavina, ennakoitavina ja mielekkäinä. Työntekijät, jotka kokevat elämänhallintansa vahvana, kärsivät vähemmän psykosomaattisista oireista eivätkä myöskään stressaannu helposti kiireen tai kovien aikapaineiden keskellä. (Virolainen 2012, 196.)

Ihminen on emotionaalinen olento, jolle tunteet ja niiden ilmaisu ovat luonnollisia asioita. Suositeltavaa on, että ihmisillä olisi myös työpaikalla mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan sekä ilmaista mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehelleen. (Virolainen 2012, 19.)

2.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta, eli tyky-toiminta tarkoittaa toimintaa, jonka avulla työntekijät ja työnantaja yhdessä yhteistyötahojen kanssa pyrkivät edistämään ja tukemaan henkilöstön työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa. Toiminta voi kohdistua esimerkiksi työhön tai työympäristöön, työyhteisöön, henkilöstön terveyteen ja ammatilliseen osaamiseen. (Viro-lainen 2012, 147–148.) Tässä opinnäytetyössä on haluttu nostaa esiin tyky-toiminnan monet mahdollisuudet. Tämän opinnäytetyön yksi tavoite oli ottaa selville, millaista tyky-toimintaa tässä yksikössä haluttiin toteuttaa. Tyky-toiminta voi olla paljon muutakin kuin kerran vuodessa vietettävä tyky-päivä. Sitä voidaan toteuttaa työyhteisön arjessa myös lyhyempinä ja usein toistuvina hetkinä.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on parhaimmillaan laaja-alaista työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämistä sekä muutoksen turvallista hallintaa. Se kohdistuu terveyden edistämiseen, mutta edellyttää myös työympäristöön ja työyhteisöön vaikuttamista: asenteiden, arvojen, tietojen ja taitojen uudistamista ja kehittämistä. (Rauramo 2004, 30.)

Työkykyä ylläpitävää toimintaa suunnitellaan ja priorisoidaan työpaikan omista lähtökohdista käsin. Toiminnan kohdealueet voidaan jakaa neljään ryhmään, joista ensimmäisen muodostavat työ ja työympäristö, johon sisältyy ergonomia, työhygienia ja työturvallisuus. Toinen kohdealue on työhön ja työympäristöön kohdistuvat toimenpiteet kuten toimintatavat, johtaminen ja vuorovaikutus. Työntekijän voimavarat ja terveys ovat kolmas alue ja neljäs liittyy ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja edistämiseen. (Rauramo 2004, 31)

Henkilöstön hyvä työkyky edistää niin työn sujuvuutta, laatua kuin vaikuttavuuttakin. Työhyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyn ylläpito tulee nähdä osana organisaation jatkuvaa toimintaa, mutta sitä voidaan aktivoida myös erilaisilla henkilöstön motivaatiota kohottavilla hankkeilla. (Rauramo 2004, 32.)

Vaikka yhteiskunnan ja organisaatioiden tehtävänä on tukea jokaisen työsäkävän hyvinvointia läpi koko työuran, jää vastuu sen toteuttamisesta käytännössä viime kädessä kuitenkin yksilölle itselleen. Jokaisen meistä onkin pysähdyttävä miettimään, mitä omalta ainutlaatuiselta elämältään tahtoo ja pohdittava työn mielekkyyttä ja mitä voisi tehdä työympäristönsä, työyhteisönsä ja organisaationsa hyväksi. Yksilötasolla työhyvinvoinnin edistämässä keskeistä on omien arvojen kirkastaminen ja itselle tärkeiden elämän osa-alueiden tasapainottaminen. Työelämään liittyviä ongelmia voidaan ehkäistä ja välttää omilla elämäntapoihin liittyvillä keinoilla. (Rauramo 2004, 38.)

2.4 Päihde- ja mielenterveystyö

Asiakkaan ja työntekijän välinen auttamissuhde on mielenterveys- ja päihdetyössä tavoitteellinen ja perustuu yhteiseen sopimukseen. Tavoitteelli-

suus tarkoittaa sitä, että vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä on päämäärä ja tavoitteet, jotka asiakas ja työntekijä ovat yhdessä sopineet. Työntekijä edistää omalla toiminnallaan ja vuorovaikutuksellaan asiakkaansa tavoitteiden saavuttamista ja tarkastelee oman toimintansa merkitystä juuri asiakkaan tavoitteiden ja niiden saavuttamisen kannalta. (Saarelainen, Stengård & Vuori-Kemilä 2003, 69.)

Ammatillisuus auttamissuhteessa ilmenee vuorovaikutuksen muodostumisessa; suhde on sopimusluonteinen ja luottamuksellinen ja rakentuu asiakkaan avuntarpeen vuoksi. Auttamissuhteen lähtökohtana on aina ihmisarvo ja ihmisen kunnioittaminen. Mielenterveys- ja päihdetyössä tämä tarkoittaa sitä, että riippumatta asiakkaan psyykkisestä tilasta, käyttäytymisestä, sosiaalisesta asemasta tai historiasta työntekijä osoittaa suhtautumisellaan arvostavansa tämän toisen ihmisen yksilöllisyyttä ja ihmisyyttä. (Saarelainen ym. 2003, 69.)

Vuorovaikutukseen perustuvassa auttamisessa keskeinen työväline on työntekijän oma persoona. Hoidollisesti toimivan työntekijän voimavarana on riittävän hyvä itsetunto, joka kehittyy ja jota voi kehittää jatkuvan itse-reflektion eli itsearvioinnin myötä. Itsetunnolla tarkoitetaan tässä yhteydessä sekä itsensä tuntemista että itsensä arvostamista. (Saarelainen ym. 2003, 74.)

Mielenterveys- ja päihdetyössä oman persoonan käyttö ja jatkuva vuorovaikutuksessa oleminen ovat työntekijälle sekä voiman lähteitä että voimia kuluttavia tekijöitä. Jokaisessa työssä on omat rasitteensa ja paineensa, jotka stressaavat. Mielenterveys- ja päihdetyössä stressiä aiheuttavat hyvin monet tekijät. Työhön ja työntekijään kohdistuu niin organisaation kuin yhteiskunnankin taholta lukuisia ja usein vielä ristiriitaisia vaatimuksia. Omat ammatista ja ammatti-identiteetistä aiheutuvat paineet luovat ristiriitaa työntekijän mieleen ja työntekijän omat persoonalliset piirteet vaikuttavat siihen, miten hän kestää näitä paineita. Kyky rajata omaa työskentelyään oman jaksamisen kannalta on tärkeää. (Saarelainen ym. 2003, 206, 209.)

3 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA

Työhyvinvointi on laaja käsite ja siitä onkin tehty paljon tutkimuksia viimeisten vuosikymmenten aikana. Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisena reaktiona työn vaatimuksiin. (Manka ym. 2007, 5.)

Suomalaisella työhyvinvointitutkimuksella on vahvat ja pitkät perinteet ja se on kansainvälisesti arvostettua. Viime vuosina tutkimuksen painopiste on laajentunut perinteisestä fyysisten olosuhteiden ja terveysriskien ja -vaarojen tutkimuksesta henkisen kuormittuneisuuden, työyhteisön sosiaalisen toimivuuden, työympäristön tuottavuuden ja yksilöiden jaksamisen sekä työssä selviytymisen alueille. Tämä on ollut seurausta työelämän voimakkaista muutoksista, jotka ovat edellyttäneet enemmän verkottumis-

ta, yhteistoimintaa, töiden vaativuuden kasvamista ja monipuolistumista sekä laajempaa työn globalisoitumista. Tämä trendi näyttää edelleen jatkuvan, minkä vuoksi myös työhyvinvointitutkimuksen tulee kyetä muuntautumaan sisällön, menetelmien ja painotusten osalta. (Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta 2005, 57.)

Yliopistoissa, korkeakouluissa ja valtakunnallisissa tutkimuslaitoksissa on tehty paljon tutkimuksia työhyvinvoinnista. Mäkiniemen, Bordin, Heikkilä-Tammen, Seppäsen ja Laineen (2014) Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013 selvityksen tavoitteena oli kuvata, millaista tutkimusta Suomessa on tehty työhyvinvointiin liittyen vuosina 2010–2013. Tutkimuksen mukaan vaikuttaa siltä, että esimerkiksi työuupumus, työstressi, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydet ovat olleet olennaisia tutkimusaiheita, samoin kuin varhainen eläköityminen sekä positiivinen ja voimavarakeskeinen näkökulma työhyvinvointiin. Toisaalta vaikuttaa siltä, että yritys- ja organisaatiokulttuuriin, tukijärjestelmiin sekä johtamiseen liittyvät tutkimustavoitteet ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Lisäksi esimerkiksi osaamisen ja työhyvinvoinnin tai tasa-arvokysymysten ja työhyvinvoinnin yhteydet eivät ole saaneet selvityksen perusteella kovinkaan suurta tutkimuksellista huomiota.

Jari Hakasen (2005) väitöskirjatutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvointia elämäntulon, työuran rikkonaisuuden, yksityiselämän kriisien ja persoonallisuuden merkitystä työuupumukselle sekä aidosti myönteistä työhyvinvointikokemusta, työn imua, ja sitä edistäviä työn voimavaratekijöitä.

Tutkimustulosten mukaan yksityiselämän kriisien ja persoonallisuustekijöiden yhteys työuupumukseen oli vähäinen kuormittaviin työoloihin verrattuna. Yksityiselämän kuormitukset altistivat lievästi työuupumusoireilulle silloin, kun työn vaatimuksetkin olivat suuret. Kun työn vaatimukset olivat kohtuulliset, eivät yksityiselämän kuormitukset rasittaneet työhyvinvointia. Samaten velvollisuudentuntoisuus altisti työuupumusoireilulle ainoastaan työn vaatimusten ollessa suuret. (Hakanen 2005).

Sen sijaan työuupumusoireiden syvetessä voimavarojen hiipuminen heijastui kodinhoitoon, kodin ihmissuhteisiin ja vapaa-ajan harrastuksiin. Työuupumus voikin näkyä aiemmin muussa elämässä kuin työssä, kun muun elämän voimavaroja sijoitetaan entistä vaativammaksi koettuun työhön siinä selviytymistä tavoitellen. Työuupumus onkin tulkittavissa voimavarojen menettämisen kierteeksi. Yhteenvetona työuupumus osoittautui selkeästi työperäiseksi ongelmaksi. (Hakanen 2005).

Työn imu tarkoittaa työssä koettua tarmokkuutta, omistautumista ja upoutumista. Työn kuormittavat vaatimukset, muun muassa kireä työtahti selittivät työuupumusoireilua, joka oli edelleen yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn. Samalla työn voimavaratekijät, muun muassa työn itsenäisyys, esimiehen tuki ja arvostus olivat yhteydessä työn imuun, joka edelleen vahvisti sitoutumista työssä jatkamiseen. Haluttaessa ylläpitää

työntekijöiden terveyttä ja halua jatkaa työelämässä, on jaksamis- ja motivaatioasioiden huomioon ottaminen tarpeellista. (Hakanen 2005).

Susanna Idrizajin (2009) opinnäytetyö käsittelee aihetta otsikolla Työhyvinvointi monen tekijän loppusummana: työhyvinvointitutkimus perhetukikeskuksessa. Tässä opinnäytetyössä on tehty työilmapiirikysely ja tultu siihen päätelmään, että jokaisen yksilön työhyvinvointi koostuu eri asioista. Esimies, työyhteisö sekä työmotivaatio ovat asioita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Lisäksi hyvinvointiin vaikuttavat erilaiset johtamiseen, organisaatioon ja turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten muutokset. Myös yksityiselämä ja psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet vaikuttavat työhyvinvointiin. Työntekijän fyysinen kunto vaikuttaa hänen psyykkiseen työssä jaksamiseen.

Työelämäntutkimusta ja julkista keskustelua työhyvinvoinnista on suunnattava siihen, mikä työntekijöissä on hyvää ja vahvaa ja miten luoda työpaikoille sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä voi kokea saavansa tunnustusta ja arvostusta sekä kokea onnistumisia työhön sijoittamiensa voimavarojen vastineeksi. Työhyvinvointitutkimuksen haasteena on tutkimustiedon leviäminen työpaikoille. Esimerkiksi tieteellisiä lehtiä sisältävät tietokannat eivät ole kenen tahansa käytettävissä. Lisäksi tutkimuksista nousee esiin melko vähän konkreettisia kehittämiskeinoja, eikä erilaisten keinojen vaikuttavuutta tutkita kovinkaan laajasti. (Hakanen 2005; Mäkinen 2014.)

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKET

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tavoitteena oli selvittää päihdetyötä tekevien työntekijöiden kokemuksia omaan sekä koko työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Tavoitteena oli tuottaa myös tietoa yksikön esimiehelle henkilöstön tämän hetkisistä kokemuksista työhyvinvoinnin alueella. Tämän tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat jatkossa sekä esimiehen että koko työyhteisön käytettävissä, kun työyhteisössä mietitään, miten yksikön työhyvinvointia voidaan ylläpitää ja kehittää jatkossa.

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä oli selvittää päihdetyötä tekevän asumispalveluyksikön henkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista sekä yksilön että koko työyhteisön tasolla. Tutkimustehtävänä oli lisäksi saada työntekijät pohtimaan, mitä he voisivat itse tehdä oman sekä koko työyhteisönsä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä heidän halukkuuttaan osallistua työyhteisön yhteisiin hetkiin, joilla voidaan edistää koko työyhteisön työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset ovat:

Millaisilla asioilla on vaikutusta työntekijöiden ja työyhteisön työhyvinvointiin työntekijöiden kokemana?

Mitä työntekijä ja työyhteisö voivat itse tehdä työhyvinvointinsa parantamiseksi?

Millainen halukkuus työntekijöillä on osallistua yhteisiin työhyvinvointia edistäviin työhyvinvointi hetkiin ja millainen olisi näiden hetkien sisältö?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin pirkanmaalaisessa päihde- ja mielenterveyskuntoutusta tekevässä asumispalveluyksikössä. Tutkija oli kertonut työyhteisölle opinnäytetyön aiheesta marraskuussa 2014 pidetyssä henkilöstöpalaverissa. Tällöin työntekijöiden kanssa keskusteltiin tutkimusprosessista, vaitiolovelvollisuudesta ja tulosten kertomisesta. Työntekijöille kerrottiin, että tutkimukseen osallistuminen oli vapaa-ehtoista, haastattelut nauhoitettiin vain jos se haastateltavalle sopi ja tulokset esiteltiin raportissa niin, ettei niistä selviä vastaajien henkilöllisyys. Henkilöstöpalaverin tarkoituksena oli myös valmistella työntekijöitä käsiteltävään aiheeseen. Työhyvinvointi on laaja käsite ja haastateltaville haluttiin antaa aikaa miettiä käsiteltävää aihetta ja mitä haluaisivat siitä sanoa ennen varsinaisten haastattelujen toteuttamista.

Tutkimuksen toteutuksessa käytettiin kyselylomaketta sekä haastattelua. Kyselylomakkeen tarkoituksena oli orientoida haastateltava käsiteltävän aiheen äärelle sekä kerätä yleistä tietoa jokaisen haastateltavan kokemuksesta omaan työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. (Liite 1.) Kyselylomakkeen jälkeen käytiin teemahaastattelu, jossa keskusteltiin haastateltavan esiin kyselylomakkeessa esiin nostamista asioista. (Liite 2.) Ennen haastatteluiden toteuttamista, kyselylomaketta testattiin sekä yksikön esimiehellä että tutkijan lähipiirissä. Kyselylomakkeeseen tehtiin palautteiden pohjalta muutoksia. Yksikön esimiehelle esiteltiin myös haastattelulomake ja kerrottiin, millaisia täsmentäviä kysymyksiä tehtiin haastattelutilanteessa. Esimiehen kanssa sovittiin aikataulu haastattelujen toteutukselle.

Tutkittava aineisto hankittiin kolmena eri päivänä joulukuun 2014 aikana. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kahtatoista päihde- ja mielenterveystyötä tekevää työntekijää. Työntekijät olivat koulutustaustaltaan lähihoitajia, sairaanhoitajia ja sosionomeja. Haastateltavat valikoituivat sen mukaan, kuka oli kunakin haastatteluja tehtävänä työpäivän aikana työvuorossa.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kyseisessä yksikössä. Haastatteluja varten oli varattu erillinen, rauhallinen tila. Haastattelut toteutettiin sekä kyselylomakkeen että syventävän haastattelun avulla. Yksi haastattelu tilanne kesti 20–50 minuuttia. Osa haastatteluista nauhoitettiin ja osassa haastatteluista haastateltava kieltäytyi nauhoituksesta. Tällöin tutkija kirjoitti muistiinpanoja haastattelun aikana tukemaan myöhemmin tehtävää tulosten analysointia.

5.1 Aineiston hankinta

Tämän opinnäytetyön aineiston hankinnassa käytettiin surveytutkimusta. Siinä valitaan perusjoukkoa edustava otos, jolta hankitaan tietoa kyselylomakkeella tai haastattelemalla. Tutkimuksessa vastaajat täyttävät itse kyselylomakkeen, haastattelututkimuksessa haastattelija esittää suullisesti kysymykset ja merkitsee muistiin haastateltavan ilmoittamat vastaukset. Surveytutkimuksessa voidaan käyttää rinnan sekä kyselyä että haastattelua. Osa tiedoista kerätään haastattelun yhteydessä jaettavalla kyselylomakkeella, osa taas henkilökohtaisesti haastattelemalla. Informoidussa kyselyssä tutkija jakaa kyselylomakkeet henkilökohtaisesti ja selostaa tutkimuksen tarkoitusta, mutta vastaajat täyttävät kyselyn itse. Surveytutkimus on oivallinen menetelmä täsmällisiä tosiasiatietoja kerätessä ja soveltuu hyvin myös arvionvaraisten tosiasiatietojen hankkimiseen. Surveytutkimusta käytetään yleisesti myös vastaajien tietojen, mielipiteiden, asenteiden, arvojen ja ideologioiden selvittämiseen. (Uusitalo 2001, 90–93.)

Sekä lomaketutkimuksessa että haastattelussa voidaan havaintojen määrää rajoittaa hallittavamman kokoisiksi. Lomaketutkimukselle ominaista tässä on se, että suureksi osaksi rajaaminen tapahtuu jo ennen aineiston keruuta lomaketta suunniteltaessa. Siinä kysytään vain tiettyjä, tutkijaa kiinnostavia ja kysymyksenasettelun kannalta olennaisia kysymyksiä, ja vastausvaihtoehdot määritellään valmiiksi. Myös laadullisessa tutkimuksessa tulee rajoittaa hankittavan aineiston määrää, esimerkiksi teemahaastattelussa käsitellään vain tiettyjä, tutkittavaan teemaan oletettavasti liittyviä seikkoja. Suurimmaksi osaksi tämä vaihe kuitenkin tapahtuu laadullisessa tutkimuksessa vasta jälkikäteen. (Alasuutari 2007, 51.) Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa rajoitettiin aineiston hankinta koskemaan vain työhyvinvointiin vaikuttavista fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja henkisistä tekijöistä sekä kyselylomakkeen että teemahaastattelun avulla.

Laajentamalla tutkimusmenetelmien käyttöä saadaan esiin laajempia näkökulmia ja voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 38). Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa kyselylomakkeen tarkoitus oli haastattelun aluksi johdatella haastateltava käsiteltävän aiheen äärelle. Kyselylomake oli muodostettu monivalintakysymyksiin, joissa tutkija oli laatinut valmiit vastausvaihtoehdot ja vastaajat merkitsivät rastit vastausvaihtoehtoihin.

Kyselylomake on strukturoitujen kysymysten sekä avoimen kysymyksen välimuoto: valmiiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitetään avoin kysymys. Avoimen vaihtoehdon avulla ajatellaan saatavan näkökulmia, joita tutkija ei ole etukäteen osannut ajatella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 195).

Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen jälkeen toteutettiin puolistrukturoitu teemahaastattelu. Hirsjärvi ym. (2001, 47.) kuvailevat puolistrukturoitua teemahaastattelua, että sen kysymysten muoto on kaikille sama, mutta haastattelija voi vaihdella kysymysten järjestystä. Vastauksia ei ole sidottu kysymysvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin. Kysymykset on määrätty ennalta, mutta haastattelija voi vaihdella niiden

sanamuotoja. Puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kaikkia.

Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelu lähtee oletuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia samalla menetelmällä. Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä vapauttaa pääosin haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei ole täysin vapaa niin kuin syvähaastattelu. (Hirsjärvi ym 2001, 47–48.)

5.2 Aineiston analyysi

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (1999, 219–220) kirjoittavat, että analyysitavat voidaan jäsentää karkeasti kahdella tavalla. Selittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollisia analyysejä ja päätelmien tekoa. Ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti kvalitatiivista analyysia ja päätelmien tekoa. Aineiston analyysin alkuasetelma on, että kvantitatiivinen aineisto analysoidaan selittämällä numeraalisia tuloksia. Kvalitatiivisen aineiston osalta pyritään ymmärtämään aineistoa ja tehdään sen pohjalta päätelmiä.

Aineiston luokittelu on olennainen osa analyysia. Se luo pohjan tai kehyksen, jonka varassa haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tulkita sekä yksinkertaistaa ja tiivistää. Aineistoa yhdistelemällä yritetään löytää luokien esiintymisen välille joitakin säännönmukaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Aineiston analysoinnissa tutkimusaineisto järjestetään siihen muotoon, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausumista ja siirtää yleiselle käsitteelliselle ja teoreettiselle tasolle. (Hirsjärvi ym. 2001, 147–149 ; Metsämuuronen 2008, 47–48.)

Ennen kuin varsinaista aineiston analysointia voidaan alkaa tehdä, on aineisto saatava sellaiseen muotoon, että analysoiminen on mahdollista. Yleensä muistiinpanot ja haastattelut litteroidaan, kirjoitetaan puhtaaksi. On mahdollista tehdä myös niin sanottuja valikoituja litterointeja, toisin sanoen litteroidaan vain sellaiset osat, jotka ovat oleellisia tutkimuksen raportoinnissa. (Hirsjärvi ym. 2001, 147–149 ; Metsämuuronen 2008, 47–48.)

Tässä opinnäytetyössä aineisto luokiteltiin sekä kyselylomakkeen että haastattelujen osalta. Kysymyslomakkeen osalta vastaukset jaoteltiin fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin mukaan sekä sen mukaan, halusiko haastateltava osallistua työyhteisön yhteisiin työhyvinvointia ylläpitäviin hetkiin.

Kyselylomakkeista tehtiin excel-taulukon avulla aluksi jaottelu, millainen osuus vastauksista liittyi fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen tai henkiseen hyvinvointiin sekä kuinka suuri osa vastaajista oli halukas osallistumaan työyhteisön yhteisiin hetkiin. Seuraavassa vaiheessa kyselylomakkeen vastaukset jaoteltiin jokaisen työhyvinvoinnin osa-alueen alle ja tehtiin diagrammi havainnollistamaan erilaisten vastausten lukumäärää.

Syventävät haastattelut purettiin litteroimalla sekä tallennetuista nauhoista että tutkijan omista muistiinpanoista. Koska luokittelu oli tehty jo valmiiksi fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin osalta, haastatteluvastaukset luokiteltiin näiden valmiiden teemojen mukaan.

5.3 Luotettavuus ja eettisyys

Aineiston keruun laadukkuutta voidaan tavoitella etukäteen sillä, että tehdään hyvä haastattelurunko. Eduksi on myös se, että mietitään ennalta, miten teemoja voidaan syventää ja mietitään vaihtoehtoisia lisäkysymysten muotoja. Teemahaastattelu ei ole vain pääteemojen esittämistä vaan täytyy muistaa, että koskaan ei voida ennalta varautua kaikkiin lisäkysymyksiin eikä varsinkaan niiden muotoiluun. (Hirsjärvi ym. 2001, 184.)

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (2012) ohjeen mukaisesti hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteellisen tiedon luonteen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että he kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja antavat heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan ja sen tuloksia julkaistessaan.

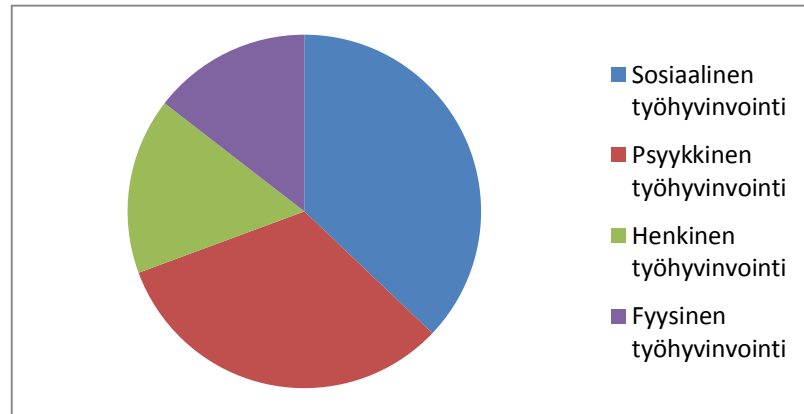
Tämän opinnäytetyön tutkimusluvut on hankittu asianmukaisesti ja tutkija on tutkimusta tehdessä pyrkinyt puolueettomuuteen. Tutkimuksessa on pyritty siihen, ettei tutkija tee omia tulkintojaan vaan aineisto on analysoitu neutraalisti.

Haastattelutilanteissa pyrittiin luomaan luottamuksellinen ilmapiiri, jotta haastateltavat kokisivat voivansa avoimesti ja rehellisesti kertoa omista kokemuksistaan. Haastateltavien suorat lainaukset on pyritty tuomaan esiin niin, ettei vastauksesta tule ilmi haastateltavan henkilöllisyys. Saatua aineistoa ei ole luovutettu ulkopuolisille ja se hävitettiin opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

6 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

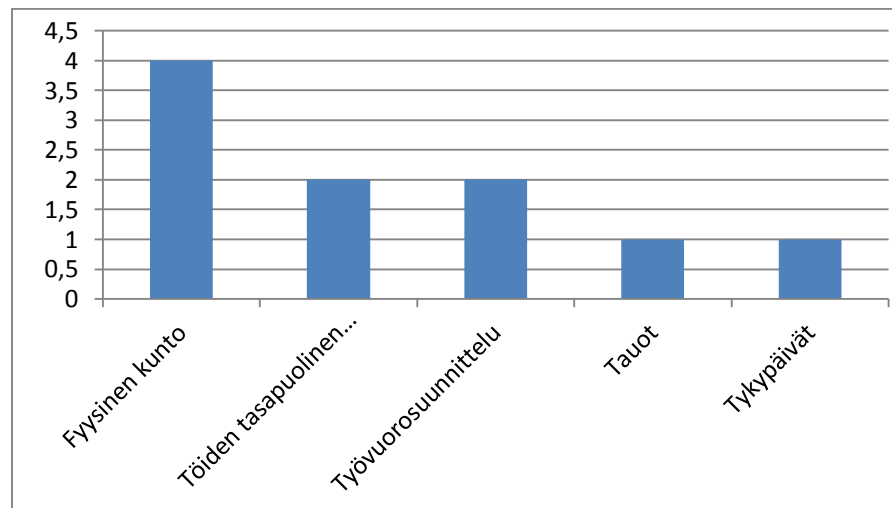
Tämän tutkimuksen tulokset esitellään tässä luvussa teemoittain kaaviona ja litteroituina haastatteluvastauksina. Tulosten havainnollistamiseksi tuloksissa tuodaan esiin haastateltavien suoria lainauksia.

Vaikka työhyvinvointi on kokonaisvaltainen käsite, on tulokset luokiteltu analyysin helpottamiseksi eri osa-alueisiin. Kuten alla oleva kuvio 1. esittelee, toi aineiston analyysi esiin, että työhyvinvoinnin osa-alueista merkittävimmät olivat sosiaalinen työhyvinvointi ja psyykkinen työhyvinvointi.



Kuvio 1. Vastausten jakautuminen työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

6.1 Fyysinen työhyvinvointi



Kuvio 2. Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia asioita.

Edellä esitetty kuvio 2. esittelee haastatteluvastausten jakautumisen fyysisen osatekijöiden alueella. Tärkeimmäksi fyysisen työhyvinvoinnin alueeksi aineistosta tuli esiin työntekijöiden oma fyysinen kunto. Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, joten fysiikalla on merkitystä myös mielen

hyvinvointiin. (Virolainen 2012, 172.) Ne jotka liikkuivat vapaa-ajallaan paljon, pitivät sitä myös tärkeänä tekijänä. Jos paljon liikkuvat olivat pitäneet liikunnasta taukoa, he olivat huomanneet sen heti omassa vireystilassaan. Fyysisen kunnon huomattiin vaikuttavan yleensäkin jaksamiseen ja aloitekykyyn.

Tää fyysinen kunto, niin vaikuttaa kyllä omaan jaksamiseen kyllä tuolla. Just huomaa kun ei oo käynyt lenkillä niin alko mielikin mennä sillain alaspäin.

Töiden tasapuolisen jakautumisen oli työyhteisössä huomattu erityisesti niin, että jotkut työntekijät ottivat töitä itselleen enemmän kuin mistä pystyivät suoriutumaan. Töiden tasapuolisesta jakautumisesta oltiin enemmän huolissaan siten, ettei kenenkään tarvitsisi yksin suoriutua suuresta työmäärästä.

On tää tärkeää ettei kukaan jää yksin sen taakkansa kanssa.

Mun pitäis ainakin oppia delegoimaan enemmän. Helposti haalin niitä töitä ittelleni ihan liikaa, mut onneks työkaveritkin huomaa sen ja sanoo siitä.

Vaikka työvuorosuunnittelu ei tilastollisesti noussutkaan kyselylomakkeen aineistosta merkittävästi esiin, tuli aihe kuitenkin paljon esille haastatteluiden aikana. Yksikön työvuorosuunnittelua pidettiin jo niin toimivana, ettei siitä tarvinnut erikseen mainita. Moni haastateltava kertoi, että pitikin työvuorosuunnittelua jo itsestäänselvyytenä ja tästä asiasta esimiehen toiminta sai erityistä kiitosta.

Haastateltavat, jotka kertoivat työvuorosuunnittelun vaikuttavan työhyvinvointiin, perustelivat sitä pääsääntöisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ehtona.

Ois vaikeeta tehdä tätä työtä ilman suunnittelua, mies kun on kans vuoro töissä ja on pienet lapset.

Tauot ja tyky-päivät nähtiin erityisesti ajaksi, jolloin sai viettää aikaa kollegoiden kanssa. Kiireisessä työtahdissa työyhteisön yhteiselle ajalle ei koettu olevan paljoakaan mahdollisuuksia, joten taukoja ja tyky-päiviä pidettiin hyvänä tapana jakaa toisten kanssa työpäivien tapahtumia. Varjopuolena tässä asiassa oli, että aidot tauot työnteosta jäivät päivästä puuttumaan, jos kahvi- ja ruokataukojen aikana keskusteltiin työasioista.

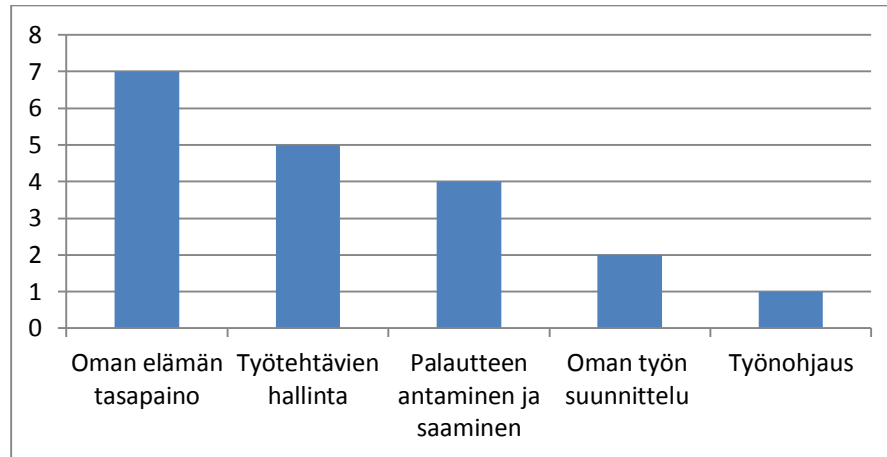
No, silloin henkilökunta on koossa, voi jakaa kokemuksia jos joku painaa mieltä, niin siinä voi puhua.

Nyt on mennä siihen että kahvi- ja ruokatauoilla puhutaan asiakkaista.

Tulosten perusteella sanoisin, että työyhteisössä voitaisiin jatkossa kiinnittää huomiota taukojen tärkeyteen ja ettei silloin puhuttaisi työasioista.

Työasioiden jakaminen on tärkeää ja sille täytyisi löytyä aika palaveri käytännöissä ja raporteilla. Ruoka- ja kahvitauot olisi hyvä yhteisellä sopimuksella rauhoittaa aidoksi työn teon keskeytykseksi.

6.2 Psyykinen työhyvinvointi



Kuvio 3. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia asioita.

Kuten kuviossa 3. esitellään, pitivät haastateltavat oman elämän tasapainoa merkittävimpana psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvänä asiana. Kun kotona asiat olivat hyvin, niin töissäkin asiat sujuivat hyvin. Jos omassa elämässä oli tapahtunut muutoksia, oli se automaattisesti vaikuttanut myös työntekoon. Työ on psyykkisesti kuluttavaa, ja jos oma elämä ei ole tasapainossa, ei työntekijä kestä painetta ja stressiä mitä työssä väkisinkin kohtaa.

Haastateltavat toivat puheessaan esiin, että oman elämän tasapainoon auttoi parhaiten se, että osasi pitää työn ja vapaa-ajan erillään toisistaan. Oman tulkintani mukaan työntekijän perhe tilanteella ei ollut vaikutusta oman elämän tasapainoon. Perheelliset kokivat oman perheen tukipilariksi ja sopivaksi vastapainoksi työlle. Toisaalta taas perheettömät ajattelivat, että ruuhkavuodet olivat jo takanapäin ja nyt oli omaa aikaa vapaa-alalla tehdä mitä itse halusi. Jokaisella työntekijällä oli erilainen elämäntilanne ja jokaisella oli oma tapansa pitää omaa elämäänsä tasapainossa.

Työyhteisössä oli syntynyt myös ystävyysuhteita, ja osa haastateltavista keskusteli työajalla myös työn ulkopuolisesta elämästä. Tätä pidettiin tärkeänä, koska tuntui hyvältä kun työkaveri oli kiinnostunut miten toisen henkilökohtaisessa elämässä menee.

Täytyy pystyä tasapainotteleen. Jos kotiasit menee huonosti ne tulee väkisinkin töihin mukaan eikä tästä hommasta sitten tuu mitään.

Perhe on mun tukipilari. Miten voin auttaa muita jos mun oma elämä on sekasin.

Kun vapaa-ajalla on jotain kivaa tekemistä, jotain ihan muuta kun tää työ, niin unohtaa työasiatkin paremmin.

Kyllä me puhutaan välillä työn ulkopuolisesta elämästä. Kyllähän sen työkaverista heti huomaa, jos sillä on jotain murheita ja mää aina yritän kysellä onks kaikki hyvin.

Työtehtävien hallintaa kuvailtiin tunteeksi siitä, miten hyvin tuntee osavansa sen, mitä tekee. Työyhteisössä on henkilöitä monilta eri koulutusaloilta, erilaisilla työhistorioilla ja elämän kokemuksilla. Haastateltavat pitivät työn rikkautena sitä, että vaikka työ on haastavaa, se on myös jatkuvasti opettavaista ja työpäivät ovat erilaisia.

Kokemus siitä, että hallitsee omat työtehtävänsä, nähtiin tavaksi hallita stressiä. Tehtävä työ nähtiin monipuolisena ja ammattitaitoa vaativana monella eri osa-alueella. Tämän vuoksi koettiin mahdolliseksi osata tehdä kaikkia vaadittuja työtehtäviä yksin. Tässä kohtaa haastatteluja nousi esiin avun pyytämisen tärkeys. Myös se, että tarkkailee toisten toimintatapoja ja omaksuu niistä omalle työllensä oleellisia asioita, nähtiin tärkeänä osana työtehtävien hallintaa ja niissä kehittymistä.

Yhdessä haastattelussa tuli myös esiin, että kehityskeskustelu oli se paikka, jossa voi miettiä myös omia koulutustarpeita tukemaan omaa työtehtävien hallintaa. Vaikka työntekijä olisi huomannut työtoverinsa työtehtävien hallinnassa puutteita, oli sitä kuitenkin vaikea sanoa kasvokkain.

Onhan se niin että jos sää hallittet sun työtehtävät, jos et hallitse niin se aiheuttaa ressiä.

On puhuttu et apua voi pyytää tai jos ei osaa.-- Eihän kaikki voi kaikkee osata, somaattista puolta ja ihan perusjuttuja.

Seuraan tarkkaan mitä muut tekee ja otan siitä mallia. Toisilta oppii koko ajan jotain uusia kikkoja.

Annan mielummin positiivista palautetta. Kauheen vaikeeta sanoo, että sä oot tehny tän kyllä ihan väärin tai sun täytyis parantaa tota. Helposti sitä vaan kiroo mielessään.

Sekä positiivisen että rakentavan palautteen saaminen ja antaminen koettiin hankalaksi ja sitä selitettiin myös suomalaiseseen kulttuuriin liittyvänä asiana. Positiivinen palautteen antaminen ja saaminen toi palautteen antajalle ja saajalle hyvän mielen. Kehittävän palautteen antaminen koettiin vaikeaksi sekä antaa että vastaanottaa, mutta sitä pidettiin kuitenkin ehdottoman tärkeänä oman työn kehittämisen kannalta. Haastateltavat toivoivat, että palautteen saamista ja antamista olisi työyhteisössä enemmän.

Pyrin siihen, että jos mulla on jotain sanottavaa niin sanon sen, mut mielummin pyydän siivun kun kaikkien kuullen.

Että uskalletaan antaa suoraan palautetta, mut kuitenkin positiivisessa hengessä, ettei sit rumasti sano kuitenkaan.

Palautteen saaminen on kyllä tärkeää. Se kehittää meitä kaikkia. -- Positiivinen palaute auttaa jaksaan, keittävä auttaa parantamaan omaa työtä.

Palautteen antamista ja saamista voi harjoitella, ja nostankin sen tärkeäksi kehitysehdotukseksi tähän työyhteisöön. Palautteen antamista voi harjoitella esimerkiksi tyky- päivien yhteydessä. Harjoittelulla luodaan turvallinen ilmapiiri ja jokaiselle annetaan tilaisuus kokeilla, millaisia tunteita palautteen antaminen ja saaminen tuottaa ja erityisesti, millaista sitä on vastaanottaa. Koen, että tärkeää harjoituksissa olisi myös esimiehen läsnäolo. Tällöin henkilöstö voi harjoitella palautteen antamista myös esimiehelle, ja toivottavasti voivat sitä harjoittelun jälkeen tehdä avoimemmin. Luotettavan ilmapiirin luominen on tärkeää, jotta henkilöstö saa kokemuksen, että voi rehellisesti kertoa haluamansa palautteen ja kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja.

Oman työn suunnittelu oli tulosten mukaan tärkeää sekä työn priorisoinnin kannalta, että myös kokemuksena siitä, että omaan työhön pystyi vaikuttamaan. Kiireinen työtahti aiheutti sen, että työtä on pakkokin suunnitella etukäteen, jotta tärkeimmät työtehtävät tuli suoritettua. Tunnollisilla työntekijöillä oli tunteuksia, että oman työn suunnittelu helpotti omaa stressitasoa ja tätä kautta oli yhteydessä työhyvinvointiin. Oman työn suunnittelulla oli myös vaikutusta tunteeseen siitä, että omaa ammattitaitoa pystyi hyödyntämään paremmin jos sai mahdollisuuden toteuttaa itseään työssään haluamallaan tavalla.

Saan vapauttaa suunnitella ite mitä haluan tehdä. Vaikka delegointikin on tärkeää, niin mulle on tärkeää tehdä ite tietyt asiat.

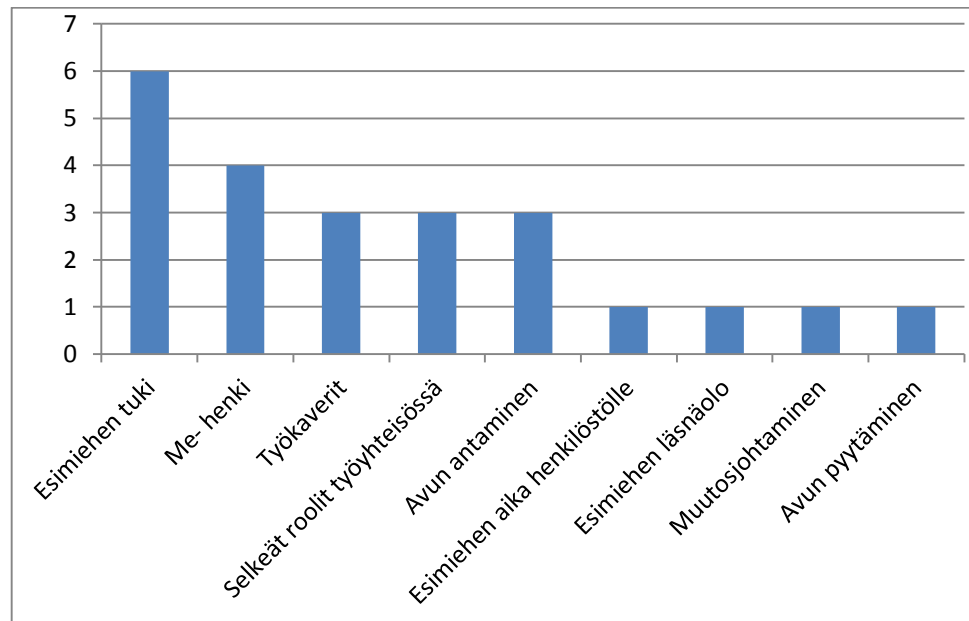
Töitä on niin paljon että pakko suunnitella ja priorisoida mitä millonkin tekeen. Mä yritän aina viikon alussa suunnitella tulevan viikon työt niin on itellä sellanen tunne että asiat tulee sit hoidettua.

Mä oon kyllä liian tunnollinen, mut suunnitelulla yritän rajottaa myös omaa tekemistäni.

Työnohjaus ei tullut aineistosta esiin kuin yhden haastateltavan osalta työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Tämän hetkinen työnohjaaja sai kiitosta ammatillisista taidoistaan ja työnohjauksen tärkeimpänä asiana nähtiin se, että asioista keskustellaan yhdessä.

Tän hetken työnohjaaja on tosi hyvä ja sinne voi tuoda omia aiheitakin. -- Kyllä mulle työnohjaus antaa voimia ja työkaluja ja sit keskustellaan porukalla asioista.

6.3 Sosiaalinen työhyvinvointi



Kuvio 4. Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia asioita.

Kuviosta 4. voi havaita, että esimiehen tuki, aika henkilöstölle, läsnäolo ja muutosjohtaminen nousivat aineistosta esiin suurimpina sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavina asioina. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että työyhteisössä tarvitaan yksi henkilö, joka ottaa viimekädessä vastuun yksikön toiminnasta, myös konfliktitilanteissa. Yksikön esimiestä kuvailtiin helposti lähestyttäväksi ja hän oli henkilöstön käytettävissä.

Esimieskin tarvitsee työnsä kehittämiseen rakentavaa palautetta, mutta aineiston perusteella sen antamista pidettiin vaikeana.

Esimiehen pitäis olla sellanen joka neuvoo työtehtävissä ja on viimekädessä vastuussa.

Kyllä mä oon kokenu että esimiehen juttusille pääsee sillon kun on tarvis. Ja on se kyllä kun aattelee noita meidän palaverreja, niin on kiva että esimies on niissä mukana. Koska esimies sitten taas ehkä uskaltaa tuoda sitä henkilökunnan ääntä esiin mitä ei välttämättä aina ite sano ääneen.

Tuki ei aina oo sitä mitä toivois, on helppo lähestyä mut oon niin herkkä että otan kaikki tiuskasut henkilökohtasesti. -- Esimiehellekin pitäis antaa mahdollisuus ja esimieskin tarvii palautetta kehittyäkseen ite ammatillisesti.-- Rakentavan palautteen antamista pitäis harjotella, koska asiat paisuu omassa päässä. Eihän se voi tietää asioita jos ei sille kerrota niistä.

Me- hengestä ja työkaverien merkityksestä sosiaaliseen työhyvinvointiin nousi aineistosta erityisesti ajatus, että toisten työtapoja pitäisi ymmärtää

paremmin. Jokainen työntekijä tekee työtä oman persoonansa kautta ja välillä persoonallisuudet törmäävät toisiinsa. Tärkeää kuitenkin oli, että erimielisyyksistä huolimatta kaikilla oli sama päämäärä, toimintatavat vain olivat erilaiset. Tärkeintä oli se, että pystyttiin yhteistyöhön.

Me- hengen parantamiseksi ehdotettiin positiivisen palautteen antamisen lisäämistä, ymmärryksen lisäämistä toisenlaisia työtapoja kohtaan ja oman osaamisensa jakamista toisten työntekijöiden kanssa. Jokaisen tehtävä on huolehtia me- hengestä, auttaa toisia ja antaa apua.

Että kaikilla ois samanlaiset ajatukset työnteosta.-- Vaikka työkaverin toimintatapa on erilainen, se ei kuitenkaan oo väärä tapa. Täytyis ymmärtää toisenlaisiakin tapoja. Vaikka toisen työtapaa ärsyttää se on ok, mut yhteistyötä täytyy pystyä tekeen

Kun on tiivis porukka on parempi yhteishenki ja on kiva tulla töihin.

Jokaisen tehtävä on huolehtia me-hengestä, auttaa toisia ja antaa apua.

Selkeät roolit työyhteisössä tulivat esiin vastauksissa sekä ammatillisesta näkökulmasta että työn organisoimista. Työyhteisössä oli vahva kokemus siitä, että kaikki sen jäsenet osallistuivat kaikkeen yksikössä tehtävään työhön. Kuitenkin, ammattinimike tuo mukanaan tietynlaisia osaamista, jota haluttiin enemmän hyödyntää. Työyhteisön roolien selkeyttämiseksi toivottiin selkeää suunnitelmaa sekä aikaa keskusteluun kenen vastuulla mikäkin työtehtävä on.

On kokeiltu erilaisia käytäntöjä mut se on tosi raskasta. Kun roolit ei oo selkeitä niin joutuu poukkoilemaan paikasta toiseen ja on epäselvää kuka tekee mitään.

Sovittais pelisäännöt ja raporteilla olis enemmän aikaa sopia kuka hoitaa mitään.

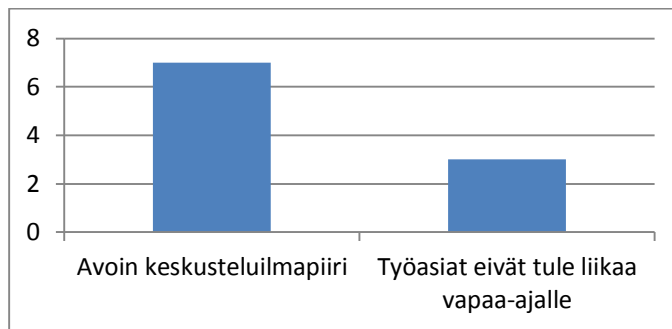
Työyhteisössä sanottiin olevan sellainen ilmapiiri, että avun antaminen ja pyytäminen oli helppoa. Arvokkaaksi asiaksi koettiin erityisesti se, että työkaverit huomasivat, milloin toinen tarvitsee apua. Apua siis sai myös pyytämättäkin.

Työyhteisössä toivottiin, että tulevaisuudessa apua tarjottaisiin toisille enemmän ja pyrittäisiin pitämään yllä sellaista ilmapiiriä, jossa avun pyytäminen ja saaminen on hyväksyttävää.

Apua saa joskus pyytämättäkin, työkaverit kyllä huomaa.

Jatkossa täytyy pitää sellasta ilmapiiriä yllä että avun pyytäminen on ok. Enemmänkin vois kysyä toisilta tarviiko ne apua.

6.4 Henkinen työhyvinvointi



Kuvio 5. Henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia asioita

Henkiseen työhyvinvointiin liittyviä asioita kuvataan kuviossa 5. Avoin keskusteluympäristö oli selkeästi yksi aineiston merkittävimmistä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Päihde- ja mielenterveystyön asiakkaita pidettiin ajoittain haastavina ja avoimella keskustella huomattiin olevan suuri merkitys omaan ammatillisuuden kasvuun ja haastavien asiakkaiden kohtaamiseen.

Avoimen keskusteluympäristön koettiin ehkäisevän selän takana puhumista ja sitä, että sekä positiivista että kehittävää palautetta pystyttäisiin antamaan kasvotusten. Tärkeää oli pystyä luottamaan työkaveriin ja siihen, että jaetut asiat eivät käänny itseä vastaan myöhemmässä vaiheessa. Haastatteluissa kerrottiin myös tapauksista, jolloin oli käynyt niin, että toisesta oli ajatellut miten hienosti toinen tekee työn, mutta ei ollut osannut sanoa sitä ääneen.

Toisaalta myös se, että jatkuvasti puhutaan samoista asioista, koettiin turhauttavaksi. Työyhteisön jäsenet toivoivat, että positiivisella työnteolla, kollegan arvostamisella ja positiivisen palautteen antamisella voidaan jatkossakin ylläpitää avointa keskusteluympäristöä.

Tää on vahvuus täällä, pystytään asioista keskusteleen.

Täytyy avoimesti voida keskustella myös negatiivisista asioista.--Porukka on kyllästynyt kuuntelemaan aina samoja juttuja, käy raskaaks jos aina samat jutut mistä puhutaan.

Kun voi luottaa toiseen että voi kertoa mitä vaan ilman että se kääntyy jossain vaiheessa itseä vastaan. Kenenkään ei tarttis pelätä mitä sanoo toiselle, pitää saada olla oma itsensä.

Yritän pitää yllä avoimuutta, rohkasta muita puhumaan, avata uusia keskusteluja, olemalla ite positiivinen ja arvostaa kollegaa.

Työasiat tulevat ihmistyössä ajoittain väkisinkin kotiin työajan jälkeen, mutta tärkeänä pidettiin sitä, etteivät ne kuitenkaan tule liikaa vapaa-ajalle. Ne haastateltavat jotka näkivät tämän asian ongelmana, kuitenkin tiedostivat sen. Tärkeäksi nähtiin se seikka, että pystyttiin luottamaan siihen, että

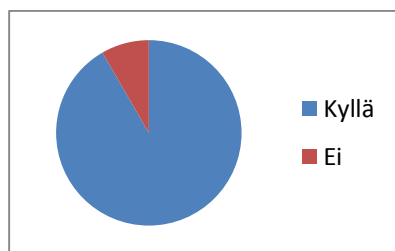
työkaverit hoitavat keskeneräiset asiat joita ei oltu työvuoron aikana ehditty hoitamaan.

Pystyn luottaan että toiset hoitaa kun mä oon pois

Se on välillä aika hankalaa sulkee se ovi perässään kun lähtee.-- Niin se sellanen tasapainon löytäminen.

Se on mulle ongelma.-- Siis varmaankin se että huolehtii siitä että on sitä muuatkin elämää ja tykkää siitä mitä tekee vapaa-ajalla.

6.5 Yhteinen toiminta työhyvinvoinnin edistämiseksi



Kuvio 6. Haastateltavien halukkuus osallistua yhteisiin työhyvinvointi hetkeen.

Kuten kuvio 6. voi huomata, olivat lähes kaikki haastateltavat halukkaita osallistumaan työyhteisön yhteisiin työhyvinvointia ylläpitäviin hetkiin. Henkilöstöllä oli kuitenkin hyvin erilaisia näkemyksiä kuitenkin siitä, millaisia työhyvinvointi hetkien sisältö olisi sekä kuinka usein ja minkä kestoisia hetket olisivat. Ehdotukset kestosta olivat 15 minuutista 2 tuntiin ja toistuvuus päivittäisestä hetkestä kerran kuussa pidettäviin pidempiin tuokioihin. Henkilöstöllä oli myös erilaisia toiveita sisällöstä. Esiin nousi esimerkiksi fyysinen toiminta ulkoiluineen ja keppijumppineen, henkinen ja psyykinen toiminta joka pitäisi sisällään rentoutusharjoituksia ja mindfulnessia sekä sosiaalinen yhteistoiminta, jolla voitaisiin kehittää esimerkiksi harjoitusten ja leikin avulla palautteen antamista ja vastaanottamista ja vahvistaa vuorovaikutussuhteista.

Tärkeimpänä asiana haastattelussa tuli esiin, että hetkien tulisi perustua vapaaehtoisuuteen. Koska henkilöstön jäsenillä on erilaisia vahvuuksia esimerkiksi improvisaatioteatterin, mindfulnessin eli tietoisien läsnäolon harjoituksiin, liikunnan ja musiikkiin alueilla, ehdotettiin, että toimintahetkien järjestäjä olisi joka kerta eri henkilö, joka toteuttaisi tuokion omien mieltymystensä mukaisesti. Koska osallistuminen näihin hetkiin olisi vapaaehtoista, voisi työntekijä myös osallistua hetkeen oman mielenkiintonsa mukaisesti. Toisilta oppiminen nähtiin hyvänä tapana kehittää koko työyhteisön vuorovaikutustaitoja. Toisilta opittuja harjoituksia ja menetelmiä voisi jatkossa soveltaa myös asiakaskunnan toiminnallisissa ryhmissä.

Haastateltavat olivat myös havainneet koko yksikön sisällä tapahtuvaa kuppikuntaistumista; eri osastot vieraantuvat toisistaan ja sen vuoksi koko talon yhteinen toiminta olisi ajoittain suotavaa.

Mä uskon että se tekis itelle hyvää ja koko työyhteisölle, ja mä uskon että se auttais myös esimiestä pysyyn ajan tasalla millanen työhyvinvointi täällä on.

Välillä vois vetää vaan takin päällensä ja juosta talon ympäri.

Vois painottaa sosiaaliselle puolelle, jotain yhdessä tekemistä.-- Sosiaalisia harjoituksia ja ryhmäytymistä.

Oman mukaavuusalueen ulkopuolelle välillä, kokeillaan jotain uutta.

Välillä tarvis kehittää koko talon yhteistä toimintaa, nyt on vähän kuppikuntasuutta eri osastojen välillä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kyselylomakkeen ja haastatteluiden avulla saada tietoa päihde- ja mielenterveystyötä tekevien työntekijöiden näkemyksistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, miten näihin asioihin voi itse vaikuttaa ja millainen yhteinen toiminta tukisi yhteisössä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Tämän tutkimuksen tulosten perustella voidaan yhtyä Harri Virolaisen (2012, 9.) päätelmään siitä, että työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa henkilöä kiinnostava ja koskettava ilmiö. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin, ja kuten tämänkin opinnäytetyön tuloksista voi huomata, liittyvät ja vaikuttavat kaikki osa-alueet toinen toisiinsa, minkä vuoksi työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012, 11–12.) Tutkimuksen tuloksista voi huomata, että vaikka tulokset on luokiteltu analysoinnin helpottamiseksi omiin kategorioihinsa, haastatteluvas-
taukset nitovat näitä kategorioita limittäin toisiinsa.

Suomalaiset 2011-tutkimuksen mukaan huono fyysinen kunto heikentää selvästi suomalaisten puhtia ja motivaatiota työnteossa. Liikunnallisesti aktiivisilla työntekijöillä on vähemmän stressiä, ja heidän jaksamisensa on parempi kuin liikunnallisesti passiivisemmilla työntekijöillä. (Virolainen 2012, 172.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulosten valossa voidaan yhtyä ainakin käsitykseen siitä, että liikunnallisesti aktiiviset työntekijät kokevat liikunnan merkityksen oleellisena osana työhyvinvointia. Toisaalta taas tämän opinnäytetyön pohjalta ei voida päätellä, että liikunnallisesti passiivisemmat kokisivat sillä olevan merkitystä työhyvinvoinnin kannalta.

Tämän opinnäytetyön tuloksissa silmiin pistävää olivat kokemukset työvuorosuunnittelun vaikutuksista työhyvinvointiin. Haastatteluissa tuli esiin haastateltavien tyytyväisyys tämän hetken työvuorosuunniteluun ja useimmat sanoivatkin sen jo tuntuvan itsestään selvyytensä. Tämä herättää tutkijassa kysymyksen, olisiko työvuorosuunnittelu herättänyt enemmän keskustelua sen tärkeydestä, jos se olisi työyhteisössä järjestetty huonommin.

Tutkimuksessa tuli esiin, että työntekijät haluavat itse vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja toivovat saavansa siitä sekä positiivista että kehittävää palautetta. Siihen, millä tavalla hän organisoii itse työpäivänsä ja millainen tapa hänellä on oman persoonansa kautta tehdä työtä vaikuttavat suurelta osin kokemukseen myös työhyvinvoinnista. Kuten myös Mäkitalo (2012) ja Virolainen (2012, 83) toteavat, on tärkeää, että työntekijä on saanut tehdä omien kykyjensä mukaan muiden kanssa ammattitaitoaan vastaavaa, kiinnostavaa, arvostettua ja oikeudenmukaisesti palkattua työtä, johon hän on myös voinut itse vaikuttaa. Työntekijän psyykkisen hyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että hän saa työstään tunnustusta työnantajalta ja muilta työtovereilta.

Työterveyslaitoksen artikkelin Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti (Työterveyslaitos 2014) mukaan hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara ja se vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Panostukset työhyvinvointiin maksavat itsensä jopa moninkertaisena takaisin. Hyvin suunnitellut ja toteutetut työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla taloudellisesti hyvin kannattavia. Tutkimuksen perusteella ei voida tehdä päätelmiä työhyvinvoinnin vaikutuksista organisaation talouteen tai kilpailukykyyn, mutta haastatteluiden perusteella voin yhtyä väitteeseen, että henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Hyvin voiva työyhteisö toteuttaa laadukasta, yksikön perustehtävän mukaista palvelua. Huonosti voiva työyhteisö taasen todennäköisesti lisää sairauspoissaoloja ja kuormittaa täten myös organisaation taloutta sekä vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn ja maineeseen työnantajana.

Virolainen (2012, 24.) pitää tärkeimpänä sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Työpaikalla on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti työyhteisön jäsenten kesken, työntekijöiden välit ovat toimivat ja työtovereita on helppo lähestyä. Tämän opinnäytetyön haastatteluiden pohjalta sain sellaisen käsityksen, että tässä työyhteisössä sekä arvostetaan ja halutaan jatkossa kehittää sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Tärkeimpinä asioina haastatteluista nousivat esiin erityisesti positiivisen ja kehittävän palautteen antaminen ja saaminen, palautteen tuottamisen ja vastaanottamisen vaikeus sekä avoin keskusteluilmapiiri. Näihin asioihin on mahdollista paneutua myös jatkossa sekä kannustamalla työyhteisöä kaikenlaisen palautteen antamiseen, että myös harjoitella sitä esimerkiksi tyky-päivissä tai -hetkissä.

Mielenterveys- ja päihdetyössä oman persoonan käyttö ja jatkuva vuorovaikutuksessa olemisen ovat työntekijälle sekä voiman lähteitä että voimia

kuluttavia tekijöitä. Omat ammatista ja ammatti-identiteetistä aiheutuvat paineet luovat ristiriitaa työntekijän mieleen ja työntekijän omat persoonalliset piirteet vaikuttavat siihen, miten hän kestää näitä paineita. Kyky rajata omaa työskentelyään oman jaksamisen kannalta on tärkeää. (Saarelainen ym. 2003, 206.) Myös tämän opinnäytetyön pohjalta voin yhtyä Saarelaisen ym. ajatuksiin. Työntekijän persoonallisuus vaikuttaa siihen, millaisia paineita hän ottaa työn suorittamiselle niin asiakkaalta, työyhteisöltä, organisaatiolta kuin koko yhteiskunnaltakin. Oman elämän tasapaino sekä työ- ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan toistuivat tässä tutkimuksessa useamman haastateltavan vastauksissa. Tästä voi päätellä, että työyhteisön jäsenet ymmärtävät ainakin ajatuksen tasolla oman työn rajaamisen tärkeyden suhteessa omaan jaksamiseen.

Mielestäni tutkijana kiinnostavaa oli se, ettei niin sanottuja ulkopuolelta tuotettuja tukitoimia pidetty työhyvinvoinnin kannalta merkittävänä. Kyse-lylomakkeen kohdat liikuntaseteleistä ja henkilökunnan muistamisesta, ne asiat joita työnantaja usein pitää työhyvinvointia edistävinä, eivät nousseet tässä tutkimuksessa lainkaan keskusteluun. Työnohjaus oli vain yhdelle haastateltavalle merkittävä asia, samoin koulutukset ja kehityskeskustelut.

Rauramo (2004, 30.) kuvasi työkykyä ylläpitävän toiminnan olevan parhaimmillaan laaja-alaista työn, työ-olojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämistä sekä muutoksen turvallista hallintaa. Se on myös asenteiden, arvojen, tietojen ja taitojen uudistamista ja kehittämistä. Tähän kuvaukseen voidaan mielestäni liittää myös Hakasen (2005) väitöskirjasta ajatus, että keskustelua työhyvinvoinnista on suunnattava siihen, mikä työntekijöissä on hyvää ja vahvaa ja miten luoda työpaikoille sellaiset olosuhteet, joissa työntekijä voi kokea saavansa tunnustusta ja arvostusta sekä kokea onnistumisia työhön sijoittamiensa voimavarojen vastineeksi.

Mielestäni näitä asioita voisi jatkossa kehittää myös tässä työyhteisössä. Työkykyä ylläpitävä toiminta on paljon muutakin kuin vain kaksi kertaa vuodessa järjestettävä tyky-päivä. Näen, että työyhteisössä voitaisiin vakavasti alkaa suunnitella yhteisiä työhyvinvointia ylläpitäviä hetkiä, joiden sisältö nousisi työntekijöiden omista tarpeista, joita on tässä opinnäytetyössä nostettu esiin.

Kuten Manka ym. (2007) sekä Virolainen (2012) toteavat, työhyvinvointi ei synny organisaatioissa itsestään vaan se vaatii systemaattista johtamista: strategista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työhyvinvointi mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava, oikeudenmukainen johtamistyyli, jossa johto keskustelee henkilöstön kanssa ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä liittyen, on havaittu työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi. Kehitysehdotuksena tälle työyhteisölle nostaisin työhyvinvoinnin strategisen suunnittelun. Suunnitteluun kuuluvat vahvasti työyhteisön äänen kuuleminen ja osallistaminen. Työhyvinvoinnin suunnitteluun osallis-

tuessaan henkilöstö saa myös kokemuksia jaetusta johtamisesta, demokratiasta ja se voisi osaltaan myös kehittää työyhteisön vuorovaikutustaitoja.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat Millaisilla asioilla on vaikutusta työntekijöiden ja työyhteisön työhyvinvointiin työntekijöiden kokemana? Mitä työntekijä ja työyhteisö voivat itse tehdä työhyvinvointinsa parantamiseksi? Sekä millainen halukkuus työntekijöillä on osallistua yhteisiin työhyvinvointia edistäviin työhyvinvointi hetkiin ja millainen olisi näiden hetkien sisältö?

Tutkimuksen tuloksista voidaan huomata, että työntekijöillä oli hyvin erilaisia kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, mutta samankaltaisuuksiakin voidaan huomata. Erityisesti oman elämän tasapaino, esimiehen tuki sekä avoin keskusteluilmapiiri nousivat tässä tutkimuksessa erityisesti esiin.

Työntekijät eivät seikkaperäisesti juurikaan osanneet kuvata, miten omaa ja työyhteisön työhyvinvointia voidaan parantaa, mutta havaitsin haastattelujen aikana haastateltavissa tapahtuvan ajatteluprosessin alkamista. Tämä on työyhteisön tulevaisuuden kannalta tärkeä havainto. Uskon, että työntekijät alkavat jatkossa pohtimaan yhdessä ja erikseen, miten oman työyhteisön hyvinvointia voidaan parantaa.

Tutkimuksessa tuli selkeästi esiin, että työntekijät haluavat pääsääntöisesti osallistua yhteisiin työhyvinvointi hetkiin ja heiltä tuli paljon erilaisia ideoita näiden hetkien sisällöstä. Koska jokainen työntekijä on erilainen ja oma persoonansa, on tärkeää, että työhyvinvointi hetkiä suunniteltaessa otetaan huomioon työntekijöiden erilaiset tarpeet.

8 POHDINTA

Tässä luvussa pohdin opinnäytetyöni tutkimuksen tuloksia ja nostan esiin mielestäni tärkeimpiä tutkimuksessa esiin tulleita työhyvinvoinnin merkityksiä. Lisäksi pohdin omaa oppimistani tässä prosessissa ja sen vaikutuksista oman ammatillisuuteni kasvuun sosiaalialan ammattilaisena.

8.1 Pohdintaa tutkimuksen tuloksista

Työhyvinvointi opinnäytetyön tutkimusaiheena antaa mahdollisuuden lähteä tutkimaan aihetta monesta eri näkökulmasta. Työhyvinvoinnilla on yhteyttä yksilön tasolla esimerkiksi työperäisiin liikuntaelinsairauksiin, päihde- ja mielenterveysongelmiin ja sosiaalisen pääoman kartuttamisessa. Yhteisön tasolla vaikutuksia voidaan nähdä niin työyhteisön sisäisissä vuorovaikutussuhteissa kuin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessakin. Yhteiskunnallisesti työhyvinvointi on ollut esillä keskusteluissa erityisesti työurien pidentämisen ja eläkeiän nostamisen yhteyksissä.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen halusin rajata koskemaan yksilön ja yhteisön näkökulmaa ja eritellä näistä erilaisia työhyvinvointiin vaikutta-

via osatekijöitä. Opinnäytetyön edetessä huomasin työhyvinvoinnin osatekijöiden kategorisoinnin vaikeaksi. Henkilökohtainen tavoitteeni opinnäytetyössä oli lisäksi muodostaa itselleni oma käyttöteoria työhyvinvoinnista. Käyttöteorian muodostumisessa oli vahvana osatekijänä Harri Virolaisen (2012) teos Kokonaisvaltainen hyvinvointi, jossa hän oli jaotellut kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Tämä teos kulki ohjenuorana koko opinnäytetyön prosessin ajan.

Tämän opinnäytetyön tutkimuksesta minulle jäi päällimmäisinä ajatuksina työntekijöiden osallistaminen oman työhyvinvointinsa äärelle sekä esimiehen että koko työyhteisön toimivuuden merkitys työhyvinvoinnille. Haastatteluissa oli mielestäni läsnä sosiaalipedagogisia merkityksiä, vaikka en tutkijana tätä puolta työssä tuonutkaan esiin. Se, että työntekijöitä osallistettiin ajattelemaan omaa ja koko työyhteisön työhyvinvointia, sai varmasti ainakin osassa haastateltavia aikaan ajatteluprossin ja toivottavasti myös ajatuksen, että työhyvinvointi lähtee ennen kaikkea itsestä; omasta ajatusmallista, miten käyttäytyy sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa ja voiko omaa ajattelutapaa muuttaa. Koen, että haastattelijana myös pystyin innostamaan haastateltavia tämän tärkeän aiheen äärelle.

Työhyvinvointia pidetään usein ulkopuolelta tuotettuna asiana, työnantajan velvollisuutena, johon työntekijällä on oikeus. Mielestäni mielenkiintoisinta tämän opinnäytetyön prosessissa oli, että työntekijät ajattelevat työhyvinvointia erityisesti henkilökohtaisesta näkökulmasta ja koko työyhteisön asiana. Ulkoapäin tuotetut työhyvinvoinnin panostukset, kuten työnohjaus, koulutukset tai kehityskeskustelut, eivät nousseet tässä opinnäytetyössä keskeisiksi asioiksi.

Tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta voin myös todeta, että esimiehellä on merkittävä rooli työhyvinvoinnin tuottajana. Esimiehellä on usein ristiriitainen asetelma työyhteisössä sekä asiakkuuksien että työyhteisön johtamisessa. Samalla kun hän vastaa omalla työllään omien esimiestensä vaatimuksiin, tulee hänen olla palvelusuhteessa myös alaisiin ja asiakkaisiin. Esimiehellä on haastava rooli olla helposti lähestyttävä neuvonantaja joka on viime kädessä vastuussa organisaation toiminnasta. Koen, että esimiesasemassa olevien koulutus työhyvinvoinnin osa-alueista on tärkeää niin henkilöstön kuin esimiehen oman jaksamisenkin kannalta tärkeää.

Työyhteisön toimivuuteen on tärkeää paneutua jokaisessa työyhteisössä. Tähän ajatukseen sopii myös sanonta, ettei kaikista tarvitse tykätä mutta kaikkien kanssa on tultava toimeen. Tämä ajatus pätee erityisesti työelämässä. Tässä opinnäytetyössä haastateltavien vastauksissa nousi esiin työhyvinvointiin vaikuttavina asioina erityisesti avoin keskusteluilmapiiri sekä positiivisen ja kehittävän palautteen antaminen ja saaminen. Tärkeänä huomiona pidän sitä, että tämä työyhteisö pitää näitä asioita tärkeänä ja ovat valmiit myös ylläpitämään tätä positiivista kulttuuria. Sosiaalialan työtä tehdään oman persoonan kautta ja on tärkeää oppia arvostamaan jokaisen erilaista tapaa tehdä tätä työtä.

Kaikenlainen tutkimus työhyvinvoinnista on tulevaisuudessa tärkeää. Työelämän jatkuva muutos tuo yhä suurempia vaatimuksia myös työntekijöille. Osaamisen täytyy olla huippuluokkaa ja tehokasta. Kuvittelisin, että tulevaisuudessa erityisesti henkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi tulee keskusteluissa enemmän esiin ja se voi olla myös työnantajalle kilpailuvaltti kun ammattitaitoisen henkilökunnan saaminen on tulevaisuudessa entistä haastavampaa. Jatkotutkimusaiheina olisi tulevaisuudessa kiinnostavaa tutkimukset siitä, miten työhyvinvointiin panostettu pääoma tuo vaikutusta organisaation talouteen, kilpailukykyyn ja laatuun ja miten vaikutavuutta voidaan todentaa.

8.2 Pohdintaa omasta oppimisesta prosessissa

Tämän opinnäytetyön prosessi on ollut opettavainen ja haastavuudessaan mielenkiintoinen. Näen, että olen kehittynyt erityisesti projektimuotoisen tehtävän suunnittelussa, organisoimisessa ja toteutuksessa. Vahvuutena tämän työn edistymisessä pidin realistisen aikataulun suunnittelua. Prosessi on kestänyt ideapaperista lopullisen työn valmistumiseen yli puoli vuotta. Ajatteluprosessi on tämän kaltaisessa työssä hidasta, ja on tärkeää aika ajoitin jättää työ pöydälle lepäämään ja arvioida tähän mennessä tuotettua materiaalia. Ja kuten tämän opinnäytetyön tuloksissakin tuli esiin, on ajoittainen jouten olo ihmiselle tärkeää. Työn, perheen ja opiskelun yhteensovittaminen on haastavaa ja ajoittain raskasta, joten opiskelijana on pyrkinyt olemaan itselleni armollinen ja antaa itselleni aikaa. Yhtä kaikki, tarpeeksi väljä aikataulu työn loppuunsaattamiseksi oli hyvä ratkaisu ja nyt voin todeta pysyneeni suunnittelemani aikataulussa.

Työn rajaaminen on ollut koko prosessin ajan haastavaa. Työhyvinvointi on niin laaja aihealue, että teoriaosuuteen perehtyessäni aihe oli jatkuvasti vaarassa paisua liian suureksi. Lähdekirjallisuutta tutkiessani olisin jälkeinpäin ajateltuna voinut olla vieläkin kriittisempi, mutta olen mielestäni soveltanut hankkimaani tietoa ja luonut itselleni kokonaiskuvan aiheen teoriapohjasta.

Koen, että tämä opinnäytetyö on ollut työelämälähtöisyydellään tärkeä vaihe kohti ammatti-identiteetin muodostumista ja vahvistumista. Opinnäytetyössä on ollut työelämää kehittävä tutkimusote ja olen kehittynyt ongelmanratkaisutaidoissa ja päätöksenteossa. Vahvuutenani olen huomannut prosessin aikana kykyä toimia työyhteisössä vastuullisesti ja ammattietiikan mukaisesti.

Tulevaisuus näyttää millaisessa toimintaympäristössä tulevaisuudessa tulen työskentelemään. Työhyvinvoinnin merkitykset on tärkeä tiedostaa henkilökohtaisella tasolla, organisaation voimavarana kuin sen yhteiskunnallisiakin merkityksiä. Olkoon tulevaisuuden työpaikkani asiakastehtävät tai esimiestehtävät, koen että tämä opinnäytetyö on avannut minulle mahdollisuuden kehittää sekä itseäni työntekijänä että työyhteisön jäsenenä ja voin jakaa omaa osaamistani toisten työyhteisön jäsenten kanssa.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. 3. uud. p. Tampere: Vastapaino.
- Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. Työterveyslaitos 2014. Viitattu 2.10.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx.
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun : työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Väitöskirja.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2001. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta, pdf- tiedosto. Viitattu 14.1.2015
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Idrizaj, S. 2009. Työhyvinvointi monen tekijän loppusummana : työhyvinvointitutkimus Raholan perhetukikeskuksessa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikoilla. Yhteinen etu. Suomen mielenterveysseuran julkaisu.
- Manka, M., Kaikkonen, M. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, pdf-tiedosto. Viitattu 2.10.2014.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia- sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.
- Mäkinieniemi, J., 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, pdf- tiedosto. Viitattu 14.1.2015.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9882185&name=DLFE-29913.pdf
- Mäkitalo, S. 2012. Psykkisen työhyvinvoinnin arviointi eräässä metallialan yrityksessä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Saarelainen, R., Stengård, E. & Vuori-Kemilä, A. 2003. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Helsinki: WSOY.

Sosiaalinen hyvinvointi Työterveyslaitos 2014. Viitattu 3.10.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx

Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Työterveyslaitos 2014. Viitattu 2.10.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. pdf-tiedosto. Viitattu 2.10.2014.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. Helsinki: WSOY.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Yksilön työhyvinvointi. Työterveyslaitos 2012. Viitattu 20.9.2014.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/yksilon_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

KYSELYLOKAKE TYÖHYVINVOINNISTA	
Mitkä asiat vaikuttavat sinun ja koko työyhteisön työhyvinvointiin, valitse 5 tärkeintä	
Tauot	
Fyysinen kunto	
Tyky toiminta:	
tyky päivät	
setelit	
henkilökunnan juhlat	
Töiden tasapuolinen jakautuminen	
Työvuorosuunnittelu	
Oman työn suunnittelu	
Työtehtävien hallinta	
Oman elämän tasapaino	
Työnohjaus	
Palautteen antaminen	
Palautteen saaminen	
Työkaverit	
Esimies:	
Esimiehen aika henkilöstölle	
Esimiehen tuki	
Esimiehen läsnäolo	
Henkilökunnan muistaminen	
Selkeät roolit työyhteisössä	
Yhteinen vapaa-aika	
Me- henki	
Avun antaminen	
Avun pyytäminen	
Palaverikäytännöt	
Moniammatillinen yhteistyö	
Työasiat eivät tule liikaa vapaa-ajalle	
Kehityskeskustelut	
Koulutukset	
Mainitse mitkä koulutukset:	
Yhteinen oppiminen	
Avoin keskustelu ilmapiiri	
Jokin muu...	
Haluatko osallistua työyhteisön yhteiseen työhyvinvointihetkeen, jossa toiminnallisilla menetelmillä ylläpidetään ja lisätään työhyvinvointia?	
Kyllä	En

Haastattelu runko

- Kerro tarkemmin miksi valitsit juuri nämä kohdat?
- Miten nämä asiat ovat mielestäsi tällä hetkellä omassa elämässäsi ja työyhteisössäsi?
- Mitä voisit itse tehdä, että nämä asiat muuttuvat paremmiksi sekä omassa elämässäsi että työyhteisön kannalta?
- Miksi osallistuisit/et halua osallistua yhteiseen työhyvinvointihetkeen?
- Millaisia asioita haluaisit tehdä työhyvinvointihetkessä, jos ajatellaan työhyvinvointia fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä näkökulmasta?