

HYVÄSTÄ TYÖYHTEISÖSTÄ VOIMAA

Opetustyötä tekevien työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavia tekijöitä

Miraja Niemistö

Opinnäytetyö, syksy 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Helsinki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Niemistö, Miraja. Hyvästä työyhteisöstä voimaa. Opetustyötä tekevien työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavia tekijöitä. Helsinki, syksy 2010, 45 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Helsinki. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä tutkimus voimavaroista ja siitä, mitä ovat ne tekijät, jotka vaikuttavat ylläpitävästi, lisäävästi ja vähentävästi työntekijöiden voimavaroihin. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, millä keinoin voimavaroja voisi tulevaisuudessa parantaa.

Tutkimustulosten tarkoituksena on vahvistaa työntekijöiden tietoisuutta omista voimavaroistaan ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön kohderyhmänä oli Kallion ala-asteella työskentelevät opettajat ja koulunkäyntiavustajat.

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyössä käytetty tutkimusaineisto kerättiin avoimia kysymyksiä sisältävillä kyselylomakkeilla. Aineisto analysointiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä apuna käyttäen.

Voimavaroja ylläpitäviksi tekijöiksi analysoinnin jälkeen nousivat työntekijöiden sosiaaliset suhteet sekä hyvä henkinen ja fyysinen hyvinvointi. Sosiaalisista suhteista erityisesti työyhteisön sisäiset suhteet olivat merkityksellisiä voimavarojen kannalta. Voimavaroja kuluttaviksi tekijöiksi nousivat huonot henkilösuhteet, heikko henkinen ja fyysinen kunto sekä työhön liittyvät tekijät, kuten liian suuret luokkakoot ja henkilöstöresurssien vähyys.

Tulevaisuudessa voimavaroja tukeviksi tekijöiksi nousivat hyvät sosiaaliset suhteet, tuen saaminen työlle ja ammatillisuudelle koulutusten ja työnohjauksen muodossa sekä taloudellisten resurssien paraneminen.

Asiasanat: voimavarat, työhyvinvointi, työkyky, työyhteisö, ala-aste, laadullinen tutkimus, aineistolähtöinen sisällönanalyysi

ABSTRACT

Niemistö, Miraja

Work community gives power. Employees' work wellbeing and the factors affecting them.

46 p., 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2010.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of the thesis was to study the factors affecting the employees' work wellbeing. What were the factors that maintained decreased or increased work wellbeing? Another purpose was to study the ways in which work wellbeing could be improved in the future.

The purpose of the thesis was to increase employees' awareness of their work wellbeing and the factors related to it. The target group were teachers and school assistants who worked in the Kallio primary school.

The qualitative research method was used in the study. The material of the thesis was collected by using questionnaires with open-ended questions. The material was analysed by using content analysis.

The results were that the factors that helped to maintain work wellbeing of the employees were social relationships, as well as, good mental and physical wellbeing. Functional social relationships were important to the employees. Factors contributing to poor personal relationships were poor mental and physical health and work-related factors, such as classes having too many pupils and the lack of adequate employees.

The employees suggested ideas on how to cope better in the future. The positive factors in this case were good social relationships and the support from co-workers and superiors. Extra tutoring from superiors was also considered as a supportive measure in coping.

Keywords: work wellbeing, social relationships, mental and physical well-being, qualitative research

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ	7
2.1 Voimavarat	8
2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	9
2.2.1 Työhyvinvoinnin rakentavat fyysiset, henkiset ja sosiaaliset tekijät	9
2.2.2 Työkyky	11
2.2.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta	12
2.2.4 Työhyvinvointi ja työyhteisö	13
3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET	15
4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	18
4.1 Tutkimuskysymykset	18
4.2 Tutkimusympäristö	19
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
5.1 Aineiston keruu	20
5.2 Analyysimenetelmät	21
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU	24
6.1 Voimavaroja ylläpitävät tekijät	24
6.2 Voimavaroja vähentävät tekijät	26
6.3 Voimavaroja lisäävät keinot tulevaisuudessa	29
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	32
8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	36
LÄHTEET	39
LIITE 1	43
LIITE 2	44

1 JOHDANTO

Mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka vahvistavat työhön käytettyjä voimavaroja. Entä mitkä taas heikentävät voimavaroja? Opinnäytetyöni aiheena oli tutkia työntekijöiden voimavaroja ylläpitäviä, lisääviä ja niitä vähentäviä tekijöitä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, millä keinoin voimavaroja pystytään tukemaan ja lisäämään tulevaisuudessa.

Hyväksi katsottu työntekijä hoitaa tehtävänsä aina huolellisesti. Hän jaksaa olla iloinen ja panostaa työyhteisönsä toimivuuteen. Näin voisi kuvailla asiansa osaavaa työntekijää. Ajattelen kuitenkin, että meistä kukaan ei voi aina olla ”hyvä työntekijä”, jolta kaikki sujuu ilman ongelmia. Tämän vuoksi opinnäytetyöni aihe koskee jokaista työelämässä toimivaa ihmistä. Hyvinvointi ei ole jotain pysyvää, jonka eteen ei tarvitse enää sen kerran saavutettuaan tehdä mitään. Työntekijöiden työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen on aihe, joka ei siis menetä ajankohtaisuuttaan. Työhyvinvointi ja siihen liittyvät voimavarat, joita meistä jokainen käyttää työn tekemiseen, ovat ratkaisevassa asemassa siinä kuinka hyvin suoriudumme työtehtävistämme. On tärkeää, että työhyvinvointia tutkitaan, jotta tutkimuksista saadulla tiedolla voidaan parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Opinnäytetyössäni tutustun ensin käsitteisiin, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Teoreettisessa osassa opinnäytetyötäni avaan aiheeseen liittyviä käsitteitä ja tutustun aiheesta aikaisemmin tehtyihin tutkimuksiin. Esittelen myös työelämän yhteistyökumppanini, työyhteisön joka osallistui kyselyyni. Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimustulokset analysoin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen. Työni loppupuolella esittelen tutkimustulokseni sekä niistä tekemäni johtopäätökset. Lopuksi tarkastelen opinnäytetyöni eettisyyttä ja luotettavuutta.

Pyrkimykseni on tehdä sellainen opinnäytetyö, että sen tutkimustuloksista olisi hyötyä mahdollisimman usealle taholle, kuten tutkimukseni kohderyhmälle, itselleni sekä kaikille niille, jota tutkimukseeni tutustuvat. Tarkoitukseni on tehdä tut-

kimus, jonka tulokset kertovat selkeästi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksesta saadut selkeät tulokset helpottaisivat uusien työhyvinvointiin liittyvien käytäntöjen ideointia ja toteutusta.

2 TYÖHYVINVOINTI JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Käsitteeltä työhyvinvointi puuttuu toistaiseksi laaja, kaikenkattava ja yhtenäinen määritelmä. Mitä työhyvinvoinnilla siis oikeasti tarkoitetaan? Työterveyslaitos on julkaissut vuonna 2009 Euroopan Unionilta tuen saaneen esitteen nimeltä Työhyvinvointi – Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Kyseisessä esitteessä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvin toimivassa organisaatiossa työtänsä turvallisesti ja tuottavasti tekeviä hyvinvoivia työntekijöitä ja heistä muodostuvia työyhteisöjä. Työhyvinvointi koostuu tämän määritelmän mukaan ammattitaitoisista työntekijöistä, joista muodostuu hyvinvoiva työyhteisö. Lisäksi määritelmään kuuluu toimiva organisaatio. Työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointi määrittyy siten, että he kokevat työnsä positiiviseksi asiaksi. Tämä tarkoittaa tunnetta siitä, että työssä oleminen mielletään mukavaksi asiaksi ja työ katsotaan palkitsevaksi. Työntekijä kokee myös saavansa tarpeellisen määrän tukea työyhteisöltä ja että organisaatiossa hallitaan työhön liittyviä muutoksia. Silloin kun työntekijä kokee työskentelevänsä turvallisessa ja hyvin johdetussa työympäristössä ja hänellä on tarpeen vaatima ammattitaito, hän kokee työhyvinvointinsa olevan hyvä. Työhyvinvointiin vaikuttaa edellä mainittujen tekijöiden lisäksi sosiaaliset suhteet, tavoitteellinen työn tekeminen ja selkeä tulevaisuudenkuva. (Anttonen ym. 2009, 18.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työn sisältö: kuinka mielenkiintoisena tai kuormittavana työ koetaan. Muita vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisöstä johtuvat tekijät, kuten työlle saatu tuki, työilmapiiri ja vuorovaikutus työyhteisössä. Työhyvinvoinnin yhtenä osa-alueena ovat yksilön voimavarat. Voimavarat ovat työntekijöiden työhönsä sijoittamia resursseja, ja ne koostuvat eri osatekijöistä, kuten esimerkiksi henkisistä, sosiaalisista ja fyysisistä tekijöistä. (Laine 2009.)

2.1 Voimavarat

Työntekijän voimavarojen katsotaan koostuvan sellaisista fyysisistä tekijöistä kuten terveys ja kyky toimia. Psyykkisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat voimavaroihin, ovat työntekijän omat arvot sekä asenteet, tyytyväisyys omaan työhön ja motivaatio. Koulutus ja oman alan osaaminen luetaan myös voimavaratekijöiksi. Mikäli työ on henkisesti ja fyysisesti kovin vaativaa eikä työyhteisö ole toimiva, työntekijältä vaaditaan huomattavasti enemmän voimavaroja kuin vähemmän vaativaa työtä tekevältä. (Ilmarinen 2000, 174.)

Voimavarat eivät ole muuttumaton ominaisuus, vaan ne vaihtelevat työelämän aikana. Vaihteluun vaikuttaa niin työntekijästä itsestään lähtevät asiat kuin työelämän jatkuvat muutokset. Tämä tarkoittaa sitä, että hyvän työelämän saavuttaminen on prosessi, joka jatkuu läpi työhistorian. (Ilmarinen 2000, 174.)

Merja Perkiö-Mäkelän mukaan opetustyötä tekevien työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavat työn palkitsevuus ja vaikutusmahdollisuudet. Työhön saadulla kannustavalla tuella ja työstä saadulla palautteella on merkitystä voimavaroihin. Tiedonkulun toimivuus ja hyvät työskentelytavat työyhteisössä, joita on mahdollisuus tarpeen vaatiessa muuttaa, ovat myös tärkeässä asemassa voimavaroihin nähden. (Perkiö-Mäkelä 2007, 393.)

Mikäli työntekijät kokevat työyhteisönsä ja organisaationsa toimivan hyvin, on sillä myönteistä vaikutusta työntekijöiden voimavaroihin. Negatiiviset tuntemukset, kuten työuupumus ja psyykkiset oireet, koetaan vähäisiksi. Hyvin toimiva organisaatio vaikuttaa myös työntekijöiden näkemyksiin omasta työyksiköstään. (Kinnunen & Simola 2005, 127.)

Nyky-yhteiskunnassa työ on alati muutoksessa ja jatkuva muutos kuluttaa voimavaroja. Voimavarojen säilymisen kannalta olisikin tärkeää, että työntekijä kykenisi päivittämään omaa ammatillisuuttaan työn muutosten mukaan. Ammatillisuuden päivittämisen lisäksi voimavaroja voidaan ylläpitää työmäärää seu-

raamalla ja tavoitteiden mielessä pitämällä. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 29–32.)

2.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Työhyvinvointi on monille ihmisille tuttu sana, mutta mitä se oikeasti merkitsee ja mistä se koostuu? Yksilöstä käsin tarkasteltavan työhyvinvoinnin käsitteen voi mielestäni jakaa fyysisiin, henkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin. Työhyvinvointia voi myös käsitellä useammalta kannalta, kuten yksilön tai työyhteisön kannalta. Tarkoitukseni on tässä luvussa käsitellä työhyvinvoinnin laajaa ja monitahoista käsitettä sekä niitä tekijöitä, jotka siihen vaikuttavat.

2.2.1 Työhyvinvoinnin rakentavat fyysiset, henkiset ja sosiaaliset tekijät

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan mielekästä työtä, jota on mahdollisuus tehdä turvallisessa työympäristössä. Silloin kun ihminen voi hyvin ja työn tekeminen on mielekästä, vaikuttaa se voimaannuttavasti myös muihin elämän osa-alueisiin. Ihminen joka voi henkisesti hyvin elää tasapainossa itsensä kanssa ja omaa positiivisen asenteen elämään. (Työterveyslaitos 2010b.)

Ihanteellinen tilanne työhyvinvoinnin kannalta on silloin, kun työ on sopivassa määrin vaativaa. Hyvinvoinnin kannalta on hyvä, mikäli työntekijä onnistuu tasapainottelemaan sen kanssa, miten paljon hän työhönsä panostaa ja kuinka paljon hän saa takaisin työstään. Työhyvinvointiin yksilötason lisäksi vaikuttaa se, miten hyvin organisaatiotaho ja työyhteisö toimivat. (Hakanen 2006, 40.)

On useita tapoja lisätä henkistä hyvinvointia työpaikoille. Kuormitus vähenee, kun työtä kyetään organisoimaan mahdollisimman hyvin. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa myös ilmapiirin avoimuus ja kannustaminen. Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä auttaa työntekijöitä palautumaan. Työpäivän sisältö on myös hyvä olla tasapainossa. Toisin sanoen, työnteon lomassa tulisi pitää taukoja

säännöllisin väliajoin. Tauot auttavat työntekijää pitämään niin henkisen kuin fyysisen vireyden yllä koko työpäivän ajan. (Ritvanen 2008, 95; Hakanen ym. 2009, 58–59.)

Henkisen työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä on, kuinka paljon työntekijä kykenee vaikuttamaan oman työnsä kehittämiseen. Mikäli työntekijä kokee voitavansa vaikuttaa, on sillä työhyvinvointiin positiivinen vaikutus. Työnteolla on iso merkitys hyvinvoinnin kannalta, koska se tuo merkitystä elämään. Tämän vuoksi työhön liittyvä epävarmuus, kuten työn menettämisen pelko, vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös koulutautumismahdollisuudet tehtävien muuttuessa. Työelämän nopeat muutokset ovat nykyään työntekijöiden arkea, joten on tärkeää kyetä omaksumaan jatkuvasti uutta tietoa. (Ilmarinen 2000, 179; Mauno & Kinnunen 2005, 194; Layard 2005, 67.)

Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttaa laadukas ja riittävä lepääminen. Silloin kun ihminen saa tarpeeksi unta, on hän virkeä ja energinen. Liian pieni unimäärä heikentää keskittymiskykyä sekä vaikuttaa jaksamiseen. Näin ollen työn tekemisen tulokset heikkenevät. Riittämätön unensaanti on yhteydessä myös siihen, että sairastuminen tapahtuu herkemmin. (Hakanen ym. 2009, 39–40.)

Liikunnalla ja säännöllisellä liikkumisella on vaikutusta niin henkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin. Liikunnan fyysisiä vaikutuksia ovat esimerkiksi lihaskunnan ja verenkierron paraneminen. Liikunta pitää myös sydämen kunnossa. Säännöllinen liikkuminen auttaa poistamaan stressiä ja parantaa mielialaa. Liikkuminen lisää fyysistä hyvinvointia, joka puolestaan lisää henkistä hyvinvointia, ja nämä yhdessä lisäävät työssä käytettäviä voimavaroja. Työympäristön toimivuudella ja viihtyvyydellä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen. Hyvin suunnitellussa työympäristössä on panostettu ergonomisiin tekijöihin. (Hakanen ym. 2009, 50–51, 67–70.)

Sosiaalisilla suhteilla, niin työssä kuin työn ulkopuolella, on vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Tasapaino eri elämän osa-alueiden välillä on tavoiteltava asia, koska se vaikuttaa paljon voimavaroihin ja jaksamiseen. Työpaikan ilmapiirillä

voi olla joko myönteinen tai kielteinen vaikutus hyvinvointiin. Kuppikuntaisuus ja juoruilu työyhteisössä kuluttavat usein työmoraalia ja työhön tarvittavia voimavaroja. Sosiaalisten suhteiden ollessa avoimet ja toimivat työntekijöiden hyvinvointi lisääntyy. (Hakanen ym. 2009, 72–100.)

2.2.2 Työkyky

Työkykyä voidaan määritellä eri tekijöiden kautta. Motivaatio, itsetunto, vastuuntunto ja tunne siitä, että kykenee hallitsemaan omaa elämäänsä vaikuttavat kaikki työkykyyn. Oman työnsä kehittäminen ja yhteistyötaidot luetaan myös työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin. (Leskinen 2000, 17.)

Työntekijällä katsotaan olevan hyvä työkyky silloin, kun hänellä on hyvä kunto niin fyysisesti kuin henkisesti. Hyvään työkykyyn vaikuttaa myös olennaisesti se, että työntekijän odotukset sekä työn vaativuus ovat tasapainossa keskenään. Ympäristötekijät (niin fyysiset kuin sosiaaliset) ja työn sisältö vaikuttavat työkykyyn, kuten myös työntekijän elintavat. (Ilmarinen 1995, 31; Ritvanen 2008, 95–96.)

Työkyvyn voi määritellä Juhani Ilmarisen kehittämän talomallin mukaan. Kyseistä määritelmää käyttää esimerkiksi Työterveyslaitos. Siinä työkyky määritellään neljäksi eri osa-alueeksi, jotka yhdessä muodostavat työkyvyn. Nämä neljä aluetta voidaan nähdä eri kerroksina, joista jokainen vaikuttaa jokaiseen. Hyvän työkyvyn omaavalla työntekijällä kaikki alueet ovat kunnossa, ja näin ne tasapainottavat toisiaan. (Työterveyslaitos 2010a; Ilmarinen 2006.)

Ilmarisen mallin mukaan työkyvyn perustan luovat toimintakyvyt sekä terveys. Toimintakyvyn katsotaan sisältävän fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Perustan päälle rakentuu ammatillinen osaaminen, jossa painotetaan koulutuksen ja kokemuksen lisäksi elinikäisen oppimisen merkitystä. Kolmantena on mainittu arvot, asenteet ja motivaatio. Edellä mainituilla on suuri vaikutus työkykyyn. Mikäli työ koetaan mieluisana ja antoisana, vaikuttaa se työkykyyn positiivisesti. Työntekijän, joka ei koe työtään mielekkääksi, työkyky saattaa

heikentyä. Kolmas kerros vaikuttaa myös työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen. Ylin, eli neljäs kerros sisältää työn. Työn lisäksi kerros sisältää työyhteisön, johtamisen ja organisatoriset tekijät. (Työterveyslaitos 2010a.)

2.2.3 Työhyvinvointi yksilön näkökulmasta

Samassa työpaikassa työskentelevistä saattaa löytyä hyvin erilaisia kokemuksia työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin työntekijän taustoista johtuvat, kuin organisaatiosta johtuvat tekijät ja persoonallisuus. Tästä johtuen työntekijät voivat samassakin työpaikassa kokea työhyvinvoinnin hyvin eri tavoin. (Felt, Mäkikangas & Kokko 2005, 75.)

Hyvinvoiva työntekijä kykenee suoriutumaan työpäivistään ja työsuorituksistaan hyvin. Töihin lähteminen aamuisin ei tuota vaikeuksia, vaan sinne lähteminen on mieluisaa. Hän osaa jakaa voimavaransa siten, että niitä riittää elämän eri osa-alueille. Hyvinvointi lisää myös aktiivisuutta, ja sosiaalinen kanssakäyminen ei tunnu vaikealta. (Hakanen ym. 2009, 111.)

Työntekijällä, joka kokee tekevänsä sellaista työtä, mikä vastaa hänen ammatillista osaamistaan, on hyvä perusta hyvinvoinnille. Edellä mainittuun vaikuttaa myös se, kuinka aktiivinen työntekijä on ja minkälaisella asenteella hän suhtautuu elämäänsä. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että hyväksyy itsensä sellaisena kuin on. (Pahkin ym. 2010, 35.)

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, mutta siihen vaikuttaa myös moni muu tekijä. Tasa-painolla on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijän kokemus siitä, että hän kykenee tasapainottamaan yksityiselämänsä ja työnsä, vahvistaa työhyvinvointia, kuten myös tunne siitä, että eri roolit ovat tasapainossa keskenään. (Kaukovalli & Koironen 2010, 109–110.)

2.2.4 Työhyvinvointi ja työyhteisö

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa työterveyslaitoksen mukaan avoin ja kommunikatiivinen yhteisö. Mikäli yhteisössä ilmenee ongelmia, niihin uskalletaan tarttua ja niitä käsitellään rakentavasti. Työelämän muutostilanteisiin on hyvinvoivassa työyhteisössä varauduttu. Työyhteisöllä on halu kehittää toimintaansa ja ennaltaehkäisevää toimintaa painotetaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät saavat nauttia luottamuksesta siten, että heille annetaan sopivassa määrin vastuuta ja itsenäisyyttä. Vastuu ei kuitenkaan saa olla liian suuri, jotta arjessa syntyy myös onnistumisen kokemuksia. Yhteisöllisyyden tunne ja työyhteisön tuki sekä kannustus ovat tärkeä vastapaino itsenäisyyden tunteelle. Hyvässä työyhteisössä rohkaistaan käyttämään omia vahvuuksiaan hyödyksi työnteossa. (Työterveyslaitos 2010b.)

Työyhteisöllä on merkittävä rooli suhteessa työntekijän hyvinvointiin. Silloin kun työyhteisö on toimiva, se kannustaa hyvään työhön ja antaa tukea. Huonosti toimiva yhteisö turhauttaa ja lannistaa. Pahimmassa tapauksessa se saattaa jopa aiheuttaa työuupumusta. Jotta työyhteisössä toimiminen sujuisi, työntekijällä tulisi olla hyvät vuorovaikutus- ja ryhmätyöskentelytaidot. Edellä mainittujen ominaisuuksien lisäksi yhteisön toimivuus vaatii työntekijöiden halua panostaa ryhmän toimivuuteen. (Puolakka 2001, 36–37.)

Hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökannalta ovat tiedonkulun sujuvuus avoimessa ilmapiirissä. Esimiehen tulisi olla aidosti kiinnostunut työntekijöidensä voinnista sekä olla itse osallisena työyhteisön toiminnassa. Esimies osaa antaa ja vastaanottaa palautetta – sekä positiivista että negatiivista. Työnkuvan selkeys kaikille osapuolille on tärkeää, samoin oikeudenmukaisesti jakautuneet työtehtävät. (Pahkin ym. 2010, 40.)

Esimiehellä on tärkeä rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Vastuu, niin omasta kuin työyhteisön työhyvinvoinnista, kuuluu jokaiselle. Esimiehelle kuuluu kuitenkin tämän vastuun lisäksi työhyvinvoinnin edellytysten mahdollistaminen. (Heikkala 2009, 18.) Työhyvinvointi on työyhteisön arjessa elävä ja jatkuvasti muuttuva asia, joten esimiehellä tulisi olla kyky ennakoita muutoksia ja toimia näiden

muutosten mukaan. Ennakoivalla työhyvinvoinnin johtamisella luodaan työntekijöille mahdollisuus työskennellä turvallisessa työympäristössä mahdollisimman tehokkaasti. (Pursio 2010, 63.)

3 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät ovat tärkeä aihe, ja kyseisestä aiheesta on tehty todella paljon tutkimuksia. Jouduin tämän vuoksi tekemään tässä kohdin paljon rajaamista. Valitsin tietoisesti opinnäytetyöhöni sellaisia tutkimuksia, jotka ovat omaa aihettani lähellä tai joka ovat olleet hyödyksi tätä työtä tehdessä.

Jari Hakanen (2005) on tehnyt laajan tutkimuksen liittyen työntekijöiden työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimus on nimeltään Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Hakanen on tutkimuksessaan halunnut tutkia työntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä laajasti, ottaen huomioon työympäristön ja organisaation lisäksi muun muassa yksityiselämän, persoonallisuustekijät sekä sosiaalisen taustan osan mainitakseni.

Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tehdyn Hakasen tutkimuksen tulosten mukaan, pitkäaikaisesti epävakaa työsuhde vaikuttaa voimavaroja heikentävästi työntekijöihin. Toisaalta lyhyet katkokset, kuten työpaikan vaihdos, vaikuttivat positiivisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan heikot työolot vähentävät voimavaroja enemmän kuin yksityiselämän kuormitukset tai persoonallisuustekijät. Jokaisella edellä mainitulla tekijällä on kuitenkin merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. (Hakanen 2005, 283–285.)

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveisyhtymälle on tehty tuore tutkimus liittyen työhyvinvointiin. Tutkimukseen on jaoteltu yhteensä yhdeksän eri osa-aluetta, joihin kuuluvat muun muassa organisaation johtaminen sekä työyhteisön toimivuus. Oman opinnäytetyöni kannalta tärkein osa-alue oli voimavarat ja jaksaminen työssä. Tutkimustuloksissa nousi esille, että hyvinvoivaan työyhteisöön vaikuttaa positiivisesti yksilöiden voimavarat, työyhteisöltä saatu tuki ja yleinen hyvä ilmapiiri työyhteisössä. Palkitsemiseen ja palautteen antamiseen kannatti tutkimuksen mukaan kiinnittää jatkossa huomiota, kuten myös ristiriitatilanteiden

ratkomiseen. Henkilökunta toivoi voivansa vaikuttaa enemmän työyhteisöä koskeviin suunnitelmiin. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijät 2010.)

Palvelualojen työolot ja hyvinvointi -tutkimus on Työterveyslaitoksen vuonna 2009 valmistunut tutkimus. Tutkimuksen yhtenä osana oli tutkia työssä vallitsevien olosuhteiden vaikutusta hyvinvointiin ja terveyteen. Tutkimusaineisto kerättiin postikyselyn muodossa palvelusektorilla toimivilta työntekijöiltä. Tuloksissa todettiin, että työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttivat monenlaiset fyysiset oireet kuten päänsärky tai niska- ja selkäkiput. Psykkiseen hyvinvointiin vaikutti negatiivisesti työasioiden murehtiminen vapaa-ajalla. Työn erottaminen vapaa-ajasta vaikutti psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi sosiaaliseen hyvinvointiin. Laadukkaan ja virkistävän vapaa-ajan katsottiin vaikuttavan positiivisesti käytettävissä oleviin voimavaroihin. (Kandolin, Tilev, Lindström, Vartia & Ketola 2009, 18, 20, 29–31.)

Tutkimuksessa, jossa tutkittiin palvelualalla työskentelevien hyvinvointia, tutkimustulokset osoittivat, että mikäli työaikoihin ja muihin työhön liittyviin asioihin kyettiin itse vaikuttamaan, oli sillä positiivinen vaikutus työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijät, jotka katsoivat työnsä olevan vaihtelevaa ja joilla oli riittävästi aikaa työnteolle, voivat henkisesti paremmin kuin ne, jotka kokivat kiireen tuntua ja yksitoikkoisuutta työssään. Esimiehen myönteinen toiminta ja häneltä saatu tuki olivat selvästi yhteydessä hyvinvointiin. Työnteko koettiin mieluisaksi ja työssä viihdyttiin mikäli työyhteisön ilmapiiri, esimiestoiminta ja asiakkailta saatu palaute olivat vastaajien mielestä kunnossa. (Kandolin ym. 2009, 35–57.)

Vuonna 2007 on tehty opinnäytetyö, joka on lähellä omaa aiheitani. Työn ovat tehneet Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat, ja työn nimi on Työssä jaksaminen. Tutkimus koulunkäyntiavustajien jaksamisesta Solakallion kehitysvammaisten lasten iltapäiväkerhossa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia koulunkäyntiavustajien jaksamista ja kehittää työtä tulosten avulla. (Mesi-niemi & Salermo 2007.) Myös Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijat ovat tehneet opinnäytetyön työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä muutoksen keskellä (Luttinen & Savola 2009).

Solakallion avustajia koskevan opinnäytetyön tuloksista nousi esille taukojen tärkeys. Tukea työhyvinvointiin koettiin saatavan työohjauksesta sekä työkavereilta. Myös säännöllisten palaverien katsottiin vaikuttavan positiivisesti. Työntekijät toivoivat enemmän avointa keskustelua ja palautetta esimiehen suunnalta. Luttisen ja Savolan opinnäytetyön tuloksista nousi esille samankaltaisia työntekijöiden toiveita siitä, että esimies tukisi enemmän. Niin esimiehen kuin työkavereiden katsottiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille asiakastyön arvot ja asiakkaiden kunnioitus ja niiden tärkeys. (Mesiniemi & Salermo 2007; Luttinen & Savola 2009.)

4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Valitsin opinnäytetyöni aiheen sen mukaan, mikä on kiinnostanut minua erityisen paljon. Aihetta ei ole valittu valmiiksi annettujen aiheiden joukosta eli opinnäytetyöpankista. Toisena syynä oli vahvasti vaikuttamassa se, että halusin valita aiheen, josta ajattelin olevan hyötyä sekä työelämän yhteistyötaholle että itselleni. Työhyvinvointi on paljon tutkittu aihe, ja siitä on saatavilla hyvin kirjallisuutta, joten opinnäytetyötä oli helppo lähteä työstämään. Opinnäytetyöni aihe on mielestäni tärkeä pitää näkyvissä, ja siitä tulisi keskustella säännöllisesti, koska se vaikuttaa jollain tapaa meihin kaikkiin.

Aiheen päätettyäni otin yhteyttä Kallion ala-asteen rehtoriin ja kysyin työyhteisön kiinnostusta työtäni kohtaan. Päädyin valitsemaan Kallion ala-asteen yhteistyötahoksi, koska siellä on oltu juuri näiden aiheiden äärellä muutaman viimeisen vuoden aikana. Kävimme yhdessä läpi tutkimussuunnitelmani, jonka lähetin rehtorin hyväksynnän jälkeen opetusvirastoon tutkimusluvan saamiseksi. Tutkimuslupa aineiston keräämistä varten myönnettiin kuukaudeksi. Yhteistyötä on tehty myös työelämätahon kanssa kirjallinen sopimus.

4.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössäni tutkin opetustyössä toimivien työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuskysymyksiä muodostui kolme:

1. Mitkä ovat ne asiat, jotka omassa työssä ylläpitävät voimavaroja?
2. Mitkä asiat omassa työssä vähentävät voimavaroja?
3. Mitkä ovat ne keinot, joiden avulla voimavaroja lisätään tulevaisuudessa?

Käsittelen työssäni voimavaroja kahdesta eri näkökulmasta. Tarkastelen voimavaroja ylläpitäviä ja toisaalta niitä vähentäviä tekijöitä. Opinnäytetyöni tavoitteet ovat tärkeitä, koska työntekijöiden jaksaminen vaikuttaa paljon työn tuloksiin ja sitä kautta muun muassa työntekijöiden vaihtuvuuteen. Mikäli onnistun tuomaan

esiin konkreettisia asioita, on niihin mahdollista tulevaisuudessa vaikuttaa. Tutkimuskysymysten pohjalta suunniteltu kyselykaavake ja siihen liittynyt saatekirje ovat opinnäytetyöni liitteenä.

4.2 Tutkimusympäristö

Tutkimusympäristönä toimii Kallion ala-asteen opetustyötä tekevä henkilökunta. Koulussa on yleisopetuksen lisäksi ruotsinkielellä opiskelevia kielikylpyluokkia, dysfasia- ja autismiluokkia sekä valmistava luokka. Työnkuvat voivat siis hieman vaihdella, vaikka ammattinimike onkin sama. Rajatakseni opinnäytetyötäni olen kohdistanut tutkimukseni opettajiin ja koulunkäyntiavustajiin.

Suomessa opetuksen järjestäminen oppivelvollisuusikäisille kuuluu kunnille. Kuntien tulee järjestää opetus joko itse tai toisen kunnan kanssa yhdessä. Perusopetus kestää yhdeksän vuotta, ja laissa on myös määritelty mitä peruskoulujen tulee opettaa. Suomessa peruskoulutukseen on jokaisella oikeus ja opetuksen tulee olla oppilaille maksutonta. (Perusopetuslaki 1998.)

Peruskoulut ovat Helsingin alueella opetusviraston alaisuudessa. Peruskoulun voi suorittaa joko suomen tai ruotsin kielellä. Kaupunki tarjoaa oppilailleen myös eri painotuksilla järjestettyjä kouluja. Painotus saattaa olla esimerkiksi kielissä tai taito- ja taideaineissa. Opetusviraston alaisuudessa järjestetään yleisopetuksen lisäksi myös erityisopetusta. Ala-asteella jokaiselle luokalle on nimetty oma opettaja. Pääosasta opetusta vastaa luokanopettaja. Opettajan lisäksi luokassa voi työskennellä erityisopettaja tai koulunkäyntiavustaja. (Helsingin kaupunki, Opetusvirasto 2010.)

Kallion ala-asteella oppilaille opetetaan opetussuunnitelman mukaisia tietoja ja taitoja. Tämän lisäksi heitä harjaannutetaan arvioimaan omia ajattelu- ja toimintatapojaan. Oppilaita kannustetaan suvaitsevaisuuteen sekä erilaisuuden hyväksymiseen esimerkiksi yhteistyöllä erityisluokkien kanssa. Perinteitä arvostetaan 100-vuotiaassa koulussa, ja käytöstapoihin sekä vastuullisuuteen kiinnitetään paljon huomiota. (Kallion ala-aste i.a.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, ja tutkimusaineisto on kerätty kyselykaavakkeella, joka sisälsi taustakysymysten lisäksi kuusi avointa kysymystä työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavista tekijöistä. Päätin lähteä tekemään laadullista tutkimusta, koska halusin selvittää työntekijöiden omia kokemuksia ja näkemyksiä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat voimavaroihin. Laadullisen tutkimuksen lisäksi olisin voinut yhdistää opinnäytetyöhöni myös määrällistä tutkimusta, jolloin opinnäytetyöni olisi ollut vielä moniulotteisempi. Valitsin kuitenkin vain toisen tutkimustavan, koska mikäli olisin keskittynyt molempiin menetelmiin, olisi opinnäytetyöni tulokset saattaneet jäädä pintapuolisiksi.

Aineistonkeruun menetelmäksi valitsin kyselyn, koska ajallisesti se oli kannattavin tapa. Kyselyä miettiessäni päädyin avoimiin kysymyksiin, koska halusin saada mahdollisimman laajat vastaukset kysymyksiini. Analyysimenetelmänä käytän aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

5.1 Aineiston keruu

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin kyselylomakkeen. Raine Valli (2007) mainitsee kyselylomakkeen eduksi sen, että aika ei ole rajoittava tekijä, vaan vastaajalla on mahdollisuus täyttää kysely parhaimmaksi katsomanaan ajankohtana. Tulosten luotettavuus paranee, kun vastaaja saa rauhassa kirjoittaa. Kaavakekyselyn teettäminen tulee myös edulliseksi. Kyselylomakkeen heikkoutena Valli näkee sen, että vastaajan henkilöllisyydestä ei aina voi olla varma. Mikäli kysely osoitetaan kiireisille ihmisille, saattaa käydä niin, että hänen puolestaan vastaa joku toinen henkilö. Toinen ongelma on siinä, että vastaajien, jotka eivät ole kosketuksissa tutkijaan, on helpompi jättää kysely omaan arvoonsa. Näin ollen vastausprosentti saattaa jäädä alhaiseksi. (Valli 2007, 106–111.)

Kyselylomake oli mielestäni sopiva opinnäytetyöhöni muun muassa ajan rajallisuuden vuoksi. Useamman kymmenen ihmisen haastatteluun olisi kulunut pitkä

aika, puhumattakaan aineiston litteroinnista. Toivoin, että vastausprosenttiin vaikuttaisi positiivisesti se, että olen vastaajille ainakin jossain määrin tuttu.

Aineiston keruu sijoittui keväälle 2010. Ennen kyselyiden jakamista vastaajille testasin kaavaketta eräällä vastaajalla. Kävimme hänen kanssaan läpi kyselykaavakkeen ja saatekirjeen selkeyden sekä ulkonäön ja toimivuuden hyvät ja huonot puolet, jonka jälkeen tein tarvittavat muutokset kaavakkeeseen.

Kyselyillä on erilaisia muotoja. Valitsemaani muotoa kutsutaan informoiduksi kyselyksi. Nimityksellä tarkoitetaan sitä, että kyselyn tekijä jalkautuu tutkimuksen kohdehenkilöiden luokse ja toimittaa henkilökohtaisesti kyselyt vastaajille. Informoidun kyselyn käytössä on se hyvä puoli, että jakaessaan kyselyt tutkija voi kertoa kyselynsä tarkoituksesta ja vastata mahdollisiin kysymyksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 191–192.)

Jaoin kyselyn saatekirjeineen yhteensä 35 vastaajalle heidän työpaikalla sijaitseviin postilokeroihinsa, ja jätin näkyvälle paikalle suljetun vastauslaatikon. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Vastausajan umpeuduttua vastauksia laatikkoon oli kertynyt neljä. Koska vastausten määrä oli kovin alhainen, päätin jatkaa vastausaikaa vielä seitsemällä päivällä. Lisäksi muistuttelin kyselystä sähköpostitse vastaajia. Loppujen lopuksi vastauksia kertyi 20 kappaletta.

5.2 Analyysimenetelmät

Jotta laadullisen aineiston analyysimenetelmän valinta onnistuisi, on tiedettävä mitä eri vaihtoehtoja on käytettävissä. Analyysimenetelmiä, jotka koskevat laadullista tutkimusta, on todella paljon. (Eskola & Suoranta 1998, 160.)

Laadullisen tutkimuksen etenemistä on esitelty kirjassa Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi siten, että ensimmäisenä mietitään kiinnostuksen kohde aineistosta. Tämän jälkeen aineistosta etsitään ne yhtymäkohdat, jotka vastaavat kiinnostusta. Muu tieto on ylimääräistä. Tiedot kerätään ja erotetaan muusta

aineistosta, jonka jälkeen ne luokitellaan, teemoitellaan tai tyypitellään. Lopuksi aineistosta kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93–94.)

Aineistoa tutkittaessa eteen saattaa tulla hankala kohta siinä vaiheessa, kun aineistoa rajataan. Mielenkiintoista tutkittavaa tietoa voi löytyä todella paljon. Tarkka rajaaminen onkin tässä vaiheessa tärkeää, ja valitun tiedon tulee seurata tutkimuksen kaavaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–100.)

Laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, jotka ovat aineistolähtöinen, teoriasidonnainen sekä teorialähtöinen analyysi. Aineistolähtöisen analyysin ideana on, että tutkittava aineisto muodostaa teoreettisen kokonaisuuden. Aikaisemmin julkaistuilla tiedoilla ja teorialla ei pitäisi olla vaikutusta analysointiin tai lopputulokseen. Mikäli teoriaa käytetään aineiston analysoinnin apuna ja aikaisemman tiedon vaikutus näkyy analyysissä, kyse on teoriasidonnaisesta analysoinnista. Teorialähtöinen analyysi pohjautuu johonkin jo olemassa olevaan teoriaan. Kyseistä analyysimenetelmää käytetään useimmiten silloin, kun aikaisempaa tietoa testataan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–100.)

Valitsin opinnäytetyöni analyysimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin, koska mielestäni siten sain kaikkein parhaiten vastaukset tutkimuskysymyksiini. Saatuani aineiston ajoin sen tietokoneelle sähköiseen muotoon. Tämän jälkeen aloitin aineiston työstämisen koodaamalla kyselyiden tekstit, jotta aineistoa olisi helpompi tarkastella ja käsitellä. Lajittelin kyselyt siten, että opettajien vastaukset ovat järjestyksessä ensimmäisenä, sitten koulunkäyntiavustajien vastaukset ja lopuksi vastaukset, joista ei käy ilmi vastaajan työnkuva. Kyselyt merkittiin juoksevalla numerosarjalla sekä värikoodilla. Tämä mahdollistaa vastausten käsittelyn tarvittaessa useammalla eri tavalla.

Vastausten koodaamisen jälkeen pysähdyin hetkeksi tarkastelemaan niitä suhteessa tutkimuskysymyksiin. Kävin vielä läpi kirjallisuutta jossa käsitellään erilaisia tapoja analysoida laadullisen tutkimuksen aineistoa ja pohdin, mikä analysointitapa vastaa parhaiten asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Päädyin käsitte-

lemään vastauksia aineistolähtöistä sisällönanalyysiä käyttäen, koska näin koin saavani tarkimmat vastaukset opinnäytetyöni tutkimuskysymyksiin.

Analysoitaessa tutkittavaa tekstiä aineistolähtöisesti käydään läpi kolme eri vaihetta, joita ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä teoreettisten käsitteiden muodostaminen. Aineistoa pelkistettäessä tarkoituksena on sulkea pois kaikki epäolennainen tieto ja poimia esille tutkimuskysymysten kannalta oleelliset asiat. Aineistosta nousevat oleelliset seikat koodataan esimerkiksi eri värejä käyttäen. Seuraava vaihe on aineiston ryhmittely. Tämä tarkoittaa samankaltaisten ja eriävien käsitteiden ryhmittelyä yhteen alaluokiksi. Alaluokista edetään yläluokkiin ja siitä edelleen pääluokkiin. Analysoinnin kolmannessa vaiheessa muodostetaan teoreettisia käsitteitä käsitelystä aineistosta. Käsitteiden yhdistely johtaa lopulta tutkimuskysymysten vastausten äärelle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–113.)

Aineiston varsinainen työstäminen kohti tuloksia alkoi tekstien pelkistämällä. Tässä vaiheessa tekstien käsittelyyn täytyi kiinnittää tarkasti huomiota, ettei pelkistäminen aiheuttanut vastausten merkitysten muuttumista. Tutustuin vastauksiin todella huolellisesti ja tiedostaessani mahdollisen merkitysten muuttumisen kiinnitin todella tarkasti huomioni pelkistettävään tekstiin. Palasin alkuperäisen tekstin pariin useaan otteeseen varmistuakseni siitä, että merkitykset pysyisivät samana.

Ryhmittelyn aloitin vastausten pelkistämisen jälkeen. Tutkimuskysymykset ohjasivat ryhmittelyä, ja jokaisen kysymyksen alle muodostui aihepiireittäin kategorioita. Kategorioiden sisällä pelkistetyt vastaukset sisältävät edelleen koodauksen, jotta jäljittäminen tarvittaessa takaisin alkuperäisiin vastauksiin onnistuisi mahdollisimman helposti.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

Tutkimuksen aineisto kerättiin kevään 2010 aikana. Kyselyitä jaettiin yhteensä 35 eli kaikille Kallion ala-asteen opettajille ja koulunkäyntiavustajille. Lopullinen vastausten määrä oli 20 kappaletta. Vastaajista 13 oli naisia ja miehiä oli 7. Työnimikkeet jakautuivat siten, että 11 vastaajista työskenteli opettajina, joko yleisopetuksen, kielikylvyn tai erityisopetuksen puolella, ja koulunkäyntiavustajina työskenteli 8. Ainoastaan yksi vastaaja ei kertonut työnkuvaansa.

Vastaajien ikä jakautui melko tasaisesti. Lukumäärällisesti eniten vastaajia oli kuitenkin ikähaarukassa 50–59, vähiten oli ikäryhmässä 60 tai yli. Kaavakkeessa kysyttiin myös työntekijöiden työvuosia Kallion ala-asteella. Vastanneista suurin osa (6 kappaletta) oli työskennellyt kyseisessä koulussa 2–3 vuotta. Muiden vastaajien työvuodet sijoittuvat tasaisesti alle vuodesta 21 vuoteen asti.

Opettajien työnkuva eroaa koulunkäyntiavustajien työnkuvasta monin eri tavoin. Työ erityisryhmässä eroaa yleisopetuksen ryhmässä työskentelystä. Tiedostin nämä erot ja niiden vuoksi pohdin pitkään sitä tapaa, miten lähestyä vastauksia. Tutustuttuani vastauksiin huomasin kuitenkin, että opettajien ja koulunkäyntiavustajien tai erityis- ja yleisopetuksessa työskentelevien työntekijöiden vastauksissa ei näkynyt selviä eroja. Tämän vuoksi en nähnyt tarpeelliseksi analysoida tai tarkastella eri ammattikuntien vastauksia toisistaan erillään.

Tutkimuksen tulokset on käsitelty ja otsikoitu kolmen tutkimuskysymyksen mukaan. Tutkimustulosten esittelyiden jälkeen tärkeimmät tulokset on koottu vielä selvyiden vuoksi taulukoihin, jotka sijaitsevat jokaisen käsittelyosion lopussa.

6.1 Voimavaroja ylläpitävät tekijät

Kyselykaavakkeessa esiintyvien taustatietokysymysten jälkeen ensimmäisenä vastaajia pyydettiin mainitsemaan niitä asioita, joiden he katsovat olevan hyvin työssään. Lisäksi pyydettiin mainitsemaan tekijöitä, jotka ylläpitävät voimavarjo-

ja. Kysymyksillä oli tarkoitus saada vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Pääluokiksi vastauksista muodostuivat sosiaaliset suhteet, henkinen hyvinvointi ja fyysinen hyvinvointi (taulukko 1). Pääluokka sosiaaliset suhteet pitää sisällään niin työn sisäiset kuin työn ulkopuoliset suhteet. Henkisen hyvinvoinnin pääluokan muodostavat yläluokat kuten ammatillisuus ja osaaminen, tuen saanti sekä työolot. Fyysisen hyvinvoinnin alla ovat liikunnalliset harrastukset, vapaa-ajan ja työajan oikeaksi koettu määrä sekä työympäristön fyysistä hyvinvointia tukevat tekijät.

Sosiaaliset suhteet työpaikalla nousi merkittäväksi hyvinvointia ylläpitäväksi tekijäksi vastaajien kesken. Työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvoinnin kannalta koettiin tärkeämmäksi kuin työn ulkopuolella olevat suhteet ja niiden toimivuus. Esimiehen taholta saatu tuki ja luottamus mainittiin useaan otteeseen, ja sitä arvostettiin suuresti. Tärkeimpänä esille nousivat suhteet työkavereihin sekä työyhteisön yleinen ilmapiiri ja saatu tuki.

Hyvä tiimityö ja viihtyisä, hyvinvoiva työyhteisö. (Vastaja 3)

...työpaikka hitsautunut hyvin yhteen. (Vastaja 13)

...olla osana porukkaa. (Vastaja 18)

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä nousi vastauksista paljon esille, mikä korostaa henkisen hyvinvoinnin tärkeyttä voimavarojen kannalta. Tunne siitä, että hallitsee oman työnsä ja kykenee vaikuttamaan siihen auttaa ylläpitämään työhön käytettyjä voimavaroja. Koettu luottamus ja vapaus tehdä työtä omia vahvuuksia hyväksi käyttäen nähtiin myös tärkeänä tekijänä. Perustehtävän selkeys ja vaihtelevuus työpäivissä vaikuttivat hyvinvointiin ja voimavaroihin positiivisesti.

Oma kokemus ja ammattitaito. (Vastaja 4)

...mahdollisuus kehittyä omassa työssään, luomisen mahdollisuus, vapaus toteuttaa opetusta omalla tavalla. (Vastaja 6)

Rutiineista poikkeaminen. (Vastaaja 19)

Vastaajien hyvinvointiin vaikutti myönteisesti koettu hyvä fyysinen terveys. Liikunnallisia harrastuksia pidettiin terveyden ylläpitämisen kannalta tärkeänä, samoin riittäväksi koettu vapaa-aika. Toimivien työtilojen katsottiin vaikuttavan fyysiseen hyvinvointiin.

Liikunta, ulkoilu, retket... (Vastaaja 1)

Fyysinen työympäristö. (Vastaaja 4)

Kyselyyn osallistuneiden vastauksista nousi esille voimakkaimmin sosiaalisten suhteiden ja työyhteisön toimivuuden merkitys voimavaroja ylläpitävänä tekijänä. Muita vaikuttavia tekijöitä olivat henkinen ja fyysinen hyvinvointi.

Taulukko 1. Voimavaroja ylläpitävät tekijät

Sosiaaliset suhteet	Henkinen hyvinvointi	Fyysinen hyvinvointi
Toimiva työyhteisö	Ammattitaito	Liikunta
Esimiehen tuki	Työhön vaikuttamisen mahdollisuus	Työympäristön toimivuus

6.2 Voimavaroja vähentävät tekijät

Tekijöitä, jotka kuluttavat voimavaroja, pyrittiin selvittämään kysymällä, mikä voisi olla vastaajan mielestä omassa työssään paremmin ja minkälaisen asioiden vastaaja kokee vähentävän jaksamistaan työssä. Vastausten analysoinnin

tuloksena pääluokiksi muodostui sosiaalisten suhteiden merkitys, henkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä työhön ja työuraan liittyvät tekijät (taulukko 2).

Pääluokat ovat yhtä lukuun ottamatta samat kuin voimavaroja ylläpitävissä tekijöissä. Työhön ja työuraan liittyvät tekijät toimii esimerkiksi sellaisten yläluokkien otsakkeena kuin työhön liitetyt tunteet ja kokemukset (työviihtyvyys, työmäärä, työn hallittavuus), perustehtävä ja perustehtävään sisällyttömät työt. Voimavarojen ylläpitäviä tekijöitä koskevissa kysymyksissä vastausten pääpaino oli sosiaalisissa suhteissa. Voimavaroja vähentäviä tekijöitä kysyttäessä pääpaino siirtyi pääluokkaan työ ja työura.

Voimavaroja vähensivät vastaajien mukaan ulkoiset resurssit, kuten palkkaus, joka koettiin liian vähäiseksi työn vastuullisuuteen ja vaativuuteen nähden. Työntekijöitä koskevia resursseja pidettiin liian pienenä, ja tämän kuormittaa jaksamista. Esimerkiksi koulunkäyntiavustajien tarve koettiin nykyisiä resursseja suuremmaksi. Suuret luokkakoot mainittiin voimavaroja vähentäväksi tekijäksi. Myös työmateriaaleja koskevien resurssien vähyyttä koettiin vaikuttavan voimavaroja vähentävästi. Työpaikan tiloissa koettu päivittäinen meteli miellettiin häiritseväksi ja voimavaroja kuluttavaksi tekijäksi. Työntekoon ja ammatillisuuteen saatava tuki työnohjauksen ja säännöllisen koulutuksen muodossa koettiin liian vähäiseksi, jolloin niiden voimavaroja tukeva vaikutus ei ollut tarpeeksi suuri.

Palkka saisi olla parempi. Työn arvostus voisi myös olla parempi.
(Vastaaja 17)

Ylimääräiset asiat/tehtävät viraston suunnalta. Kireät aikataulut.
(Vastaaja 9)

Ulkoiset puitteet; luokkahuoneet... kalustus, siisteys, opetusvälineet, materiaalin organisointi... (Vastaaja 6)

Huolimatta siitä, että sosiaaliset suhteet ja työpaikan ilmapiiri koettiin monissa vastauksissa hyvin toimivaksi, nähtiin niissä myös puutteita ja parantamisen varaa. Voimavaroja vähentäväksi koettiin se, että työntekijöiden arvot ja näke-

mykset eivät aina kohdanneet. Osa vastaajista kertoi kokeneensa huonoa kohtelua ja epätasa-arvoisuutta joko kollegan tai esimiehen taholta. Toimivaa yhteistyötä kaivattiin enemmän, koska yksin tekemisen ja huonosti sujuvan yhteistyön katsottiin kuluttavan voimavaroja. Työhyvinvointia vähensivät myös toimimattomat henkilösuhteet ja ristiriidat sekä kommunikaatio-ongelmat työntekijöiden kesken. Vastaajat nostivat esille myös kokemuksiansa siitä, ettei heidän työtään ja työpanostaan arvosteta tarpeeksi. Arvostuksen puute vähentää jaksamista työssä.

Hyväksikäytön tunne... harmittaa jos vain kävellään yli. Selän takana puhuminen... (Vastaaja 1)

...yhteisten pelisääntöjen noudattamatta jättäminen. (Vastaaja 12)

Työskentely voisi olla vieläkin enemmän yhteistyötä. (Vastaaja 5)

...jaksaisin työssä... jos työkaveri on hyvä ihminen... (Vastaaja 18)

Mikäli liikunnan ja muiden harrastusten määrä jäi vähäiseksi vapaa-ajalla, katsottiin sen heikentävän fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Työn ulkopuolisessa elämässä mahdollisesti ilmenevät ongelmat vaikuttivat vastaajien mukaan henkiseen jaksamiseen. Työhön ei siis jakseta panostaa kunnolla, kun työn ulkopuoliset asiat painavat mieltä.

Taulukko 2. Voimavaroja vähentävät tekijät

Sosiaaliset suhteet	Henkiset tekijät	Fyysiset tekijät	Työ ja työura
Epätasa-arvo, arvostuksen puute	Työn ja vapaa-ajan epätasapaino	Heikko fyysinen kunto	Niukat taloudelliset resurssit
Toimimattomat henkilösuhteet ja ristiriidat	Työelämän ulkopuoliset negatiiviset tekijät	Huonosti toimiva fyysinen työympäristö	Kiireen tuntu, perustyön lisäksi tehtävät työt

6.3 Voimavaroja lisäävät keinot tulevaisuudessa

Opinnäytetyön kolmas tutkimuskysymys etsii vastausta siihen, millä keinoin työntekijöiden voimavaroja voidaan tukea paremmin tulevaisuudessa. Osallistujien vastauksista muotoutui lopulta kaksi pääluokkaa: sosiaaliset suhteet sekä työ ja työura (taulukko 3). Suurin osa vastaajien muutosehdotuksista sijoittui työ ja työura -pääluokan alle.

Työntekijät toivoivat tulevaisuudessa saavansa enemmän tukea työnteolleen ja ammatillisuudelleen esimerkiksi säännöllisen työnohjauksen muodossa. Työntekijät toivoivat myös pääsevänsä nykyistä useammin työtään koskeviin koulutuksiin, koska ammatillisuuden päivittäminen lisää voimavaroja. Lisäksi taloudellisia resursseja toivottiin lisää. Työympäristön siisteyteen, järjestykseen ja toimivuuteen toivottiin koko työyhteisöltä myös enemmän paneutumista tulevaisuudessa. Työyhteisön käytäntöjen toimivuutta ajateltiin voitavan parantaa siten, että yhteiset säännöt ja toimintatavat olisivat entistä selkeämmät ja yhdenmukaisemmat. Mikäli koulunkäyntiavustajien työ jakautuisi tasapuolisemmin hyödyttämään kaikkia osapuolia, olisi sillä voimavaroja lisäävä vaikutus.

Taloudellisten resurssien lisääminen opetustyöhön. Tuntiresursseja lisää. (Vastaaja 4)

Materiaalit ja kalusteet asiallisiksi, varastot järjestykseen... (Vastaaja 6)

Työnohjausjakso halutessa joka vuosi. (Vastaaja 8)

Työntekijöiden välisissä sosiaalisissa suhteissa toivottiin nykyistä enemmän työyhteisön keskinäistä avointa kommunikointia. Vastaajat olivat sitä mieltä, että tällä hetkellä työn suunnitteluun ja muihin työtä koskeviin keskusteluihin on liian vähän aikaa. Silloin kun työtä pääsee suunnittelemaan säännöllisesti ja sille on varattu selkeästi oma aikansa, lisää se vastaajien mukaan työntekijöiden voimavaroja. Ajan lisäksi eri tiimeille (kuten erityisluokkien, kielikympyluokkien ynnä muiden työntekijät) toivottiin omia työtiloja. Virkistystoiminnan ja yhdessä tekemisen lisäämisen ajateltiin myös vaikuttavan positiivisesti voimavaroihin.

...yhteisiä illanviettoja... (Vastaaja 13)

Tiimityölle varataan selkeästi oma aika... (Vastaaja 3)

Enemmän avointa keskustelua... sovituista asioista kiinnipitämistä. (Vastaaja 12)

Kyselyyn vastanneiden mukaan parhaiten voimavaroja pystytään tulevaisuudessa tukemaan/lisäämään ulkoisiin resursseihin vaikuttamalla ja parantamalla työpaikan sisäisiä sosiaalisia suhteita ja kommunikaatioita.

Taulukko 3. Voimavaroja lisäävät tekijät tulevaisuudessa

Sosiaaliset suhteet	Työ ja työura
Avoimempi työilmapiiri	Taloudellisten resurssien lisääminen
Yhteistyön parantaminen	Koulutusten ja työnohjauksen lisääminen

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyötä varten kerätyllä tutkimusaineistolla sain vastaukset jokaiseen tutkimuskysymykseeni. Kyselyihin osallistuneiden vastauksissa oli niin pitkiä ja kattavia kuin lyhyitä vastauksia. Tulokset ovat mielestäni selkeitä ja luotettavia. Tutkimustuloksista selvisi, että työntekijöiden voimavaroihin vaikuttivat useat eri tekijät. Näitä olivat sosiaaliset suhteet, henkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä kokemukset ja näkemykset työstä ja työurasta. Saadut tulokset ovat samansuuntaisia kuin aikaisemmin samankaltaisesta aiheesta tehtyjen tutkimusten tulokset.

Työyhteisön toimivuudella tai toimimattomuudella oli suuri merkitys työhyvinvointiin kyselyn vastausten mukaan. Tämänkaltaisia tuloksia nousi esille jokaisesta tässä työssä käsittelemästäni tutkimuksesta sekä molemmista opinnäytetöistä. Oman opinnäytetyöni vastauksista kävi ilmi, että hyvät suhteet muihin työtovereihin on yksi suurimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Työtovereilta saatava tuki sekä avoin kommunikaatio hankalissakin tilanteissa ovat merkittäviä tekijöitä työssä jaksamisen ja viihtyvyyden kannalta. Mikäli omat sosiaaliset suhteet työtovereihin tai edes osaan työtovereista koettiin huonoiksi, oli tällä vastaavasti voimavaroja heikentävä vaikutus.

Jari Hakanen (2005) totesi tutkimuksessaan heikkojen työolojen vaikuttavan työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tuloksista nousi esille samanlaisia asioita. Mikäli työympäristö ei toimi, työmäärä koetaan liian suureksi tai vaikeaksi ja työyhteisön toimivuus on heikko, vaikuttaa se voimavaroja ja jaksamista vähentävästi. Kyselyssä nousi selvästi esille esimerkiksi aikaan ja sen hallintaan liittyvät tekijät. Useat vastaajat mainitsivat jatkuvan kiireen vähentävän voimavarojaan. Ajan ei myöskään nähty riittävän tärkeiksi koettuihin, säännöllisesti pidettäviin palavereihin työtiimien kesken, mikä koettiin voimavaroja kuluttavaksi tekijäksi.

Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijä tutkimuksessa toivottiin tulevaisuudessa enemmän vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhön sekä paremmin toimivaa palautteenantotapaa ja palkitsevuutta. (Päijät-Hämeen sosiaali- ja ter-

veysyhtymä 2010.) Lahden ammattikorkeakoulussa tehdyn opinnäytetyön tuloksissa esimiehen tuki nousi tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta (Luttinen & Savola 2009). Opinnäytetyöni kyselyn mukaan vastaajat olivat pääpiirteittäin tyytyväisiä esimiehensä työskentelytapaan. Vastaajat kokivat myös voivansa vaikuttaa työhönsä. Edellä mainittuihin tekijöihin oltiin siis tyytyväisiä, eikä niihin kohdistunut muutosvaatimuksia. Palkitsevuus nousi opinnäytetyöni vastauksista esille lähinnä toiveina saada parempaa palkkaa. Palkan määrän nähtiin olevan yhteydessä esimerkiksi työn arvostukseen. Pieneksi koettu palkka näkyi vastaajille arvostuksen puutteena. Palkka ei myöskään vastannut osallistujien mielestä työn vaativuutta.

Palvelualojen työolot ja hyvinvointi -tutkimus (2009) nosti esille työ- ja vapaaajan toisistaan erottamisen tärkeyden työhyvinvoinnin kannalta. Kiireen tuntu, vaihtelevuus työpäivissä ja esimieheltä saatu tuki olivat myös työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen tulokset ovat yhdenmukaiset tässä suhteessa opinnäytetyöni tulosten kanssa. Edellä mainituista tekijöistä varsinkin esimieheltä saatu tuki ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä nousivat vahvasti esille kyselyn vastauksista. Työntekijän esimieheltä saatu tuki koettiin voimavaroja ylläpitäväksi tekijäksi, kun taas sen puute käsitettiin siten, että työpanosta ei arvostettu. Vaikuttamisen mahdollisuus nähtiin vastausten mukaan luottamuksen osoituksena työntekijän ammattitaitoa kohtaan, ja tämän vuoksi vaikuttamisella koettiin olevan suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyö, jossa tutkittiin Solakallion avustajien työhyvinvointia, nosti esille säännöllisen työnohjauksen ja palavereiden tärkeyden (Mesiniemi & Salermo 2007). Myös omassa tutkimuksessani mainittiin kyseiset tekijät työhyvinvoinnin kannalta merkittäviksi. Työnohjausta pidettiin tärkeänä voimavaroja ylläpitävänä välineenä. Työnohjauksella sekä palavereilla koetaan olevan myös ammatillisuutta tukeva vaikutus.

Saamani tutkimustulokset ovat hyvin samankaltaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Tämän vuoksi koen, että tulosten vertaileminen vielä tarkemmin olisi samojen asioiden toistoa. Koska opinnäytetyöni tulokset ovat pääpiirteittäin

yhdenmukaisia aikaisempien tutkimusten kanssa, voimme päätellä tästä, että tutkimustulokseni ovat luotettavia.

Tulevaisuudelta kyselyyn vastanneet toivoivat entistä parempia sosiaalisia suhteita työyhteisön kesken. Avoimuuden lisääntyminen ja kommunikaatio-ongelmien väheneminen edesauttaisi työyhteisön toimivuutta. Muut toiveet koskivat yleisiä työtiloja, niiden siisteyttä, toimivuutta ja oikeudenmukaista jakautumista.

Opinnäytetyöni tulosten mukaan työhyvinvointiin kyetään vaikuttamaan pitämällä huolta työyhteisön keskinäisistä sosiaalisista suhteista ja mahdollistamalla keskusteluille avoin, kaikkia kunnioittava ilmapiiri. Työpaikan arvojen sekä työn tavoitteiden tulisi olla selkeät, kuitenkin niin, että tilaa jäisi myös yksilöllisyydelle. Tavoitteet ja arvot olisi mielestäni hyvä määritellä koko työyhteisön kanssa yhdessä, kuunnellen jokaisen mielipidettä. Ristiriitatilanteita ei tulisi pelätä eikä varoa, vaan niihin tulisi puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työyhteisössä tulisi myös pyrkiä kaikkia kunnioittavaan ja arvostavaan työskentelytapaan. Arvostus, jonka saa kollegoilta tai esimieheltä, on mielestäni yksi tärkeimmistä tekijöistä työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijät jaksavat paremmin ja panostavat enemmän työn tekemiseen silloin, kun he kokevat tekevänsä jotakin tärkeää.

Opinnäytetyöni tuloksista nousi esille yhteistyön merkitys. Työyhteisöissä olisi mielestäni hyvä lähteä ensin miettimään sitä, minkälaisille yhteistyömuodoille juuri kyseisessä työyhteisössä olisi tarve. Tämän jälkeen olisi hyvä organisoida käytettävissä oleva työaika siten, että työntekijöillä olisi mahdollisuus ylläpitää yhteistyötä niin, että siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä.

Työntekijöiden työhyvinvoinnin yhtenä osa-alueena tämän tutkimuksen mukaan on henkinen ja fyysinen hyvinvointi. Työntekijöiden tulisikin pitää itsestään mahdollisimman hyvää huolta esimerkiksi liikunnan avulla ja riittävällä levolla. Työnantajalla on mahdollisuus tukea työntekijöidensä hyvinvointia erilaisin keinoin. Näitä ovat esimerkiksi nykypäivänä paljon käytetyt liikuntasetelit tai virkis-

tystoiminnan lisääminen. Työntekijöiden ammatillista hyvinvointia työnantajat voivat tukea takaamalla heille säännöllistä työhönohjausta ja koulutusta.

Työhyvinvointitutkimuksia on tehty Suomessa paljon, ja työntekijöillä on usein jonkinlainen käsitys siitä, mitkä tekijät, niin yleiset kuin yksilölliset, vaikuttavat työhyvinvointiin. Monilla työpaikoilla on herätty huomaamaan työhyvinvoinnin ylläpitämisen merkitys, ja siihen onkin käytettävissä monenlaisia keinoja. Jatko-tutkimuksen aiheena voisi tässä tapauksessa olla työntekijöiden yksilölliset pa-nostukset ja käytännön toimet työhyvinvointinsa ylläpitämiseksi ja parantami-seksi. Mielenkiintoista olisi myös lähteä tämän jälkeen työstämään tuloksista uusia menetelmiä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Suomen Akatemia määrittelee hyvän tieteellisen käytännön muun muassa seuraavin tavoin. Tutkijan tulee toimia rehellisesti, tarkasti ja eettisesti koko tutkimuksen ajan. Tutkimustulokset tulee esitellä avoimesti, ja tutkijan tulee kunnioittaa muiden tutkimustuloksia ja käyttäessään niitä tuoda se selkeästi ilmi. Tutkimus tulee raportoida ja esittää sille annettujen vaatimusten mukaan. Vastuu, velvollisuudet ja oikeudet sovitaan ja järjestetään siten, että kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä. (Suomen Akatemia 2003.)

Jokaisen tehdyn tutkimuksen jälkeen tulee miettiä tutkimuksen luotettavuutta. Huomio tulee luotettavuutta miettiessä kiinnittää esimerkiksi tutkijan havaintojen luotettavuuteen ja puolueettomuuteen. Tutkijan tulee tiedostaa, miten omat ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä tai asema, vaikuttavat havaintoihin. Puolueettomuus on myös tutkimusta tehtäessä tärkeä huomioida ja tiedostaa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136.)

Miten luotettavuutta voisi arvioida, kun on kyse laadullisesta tutkimuksesta? Edellä mainittuun ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta. Arvioitaessa luotettavuutta tärkeintä on huomioida tutkimus kokonaisuutena. Tutkijan tulee pohtia tutkimuksensa tarkoitusta ja kohdetta sekä omaa sitoutumistaan tutkimukseen. Tutkijan tulee käsitellä aineistoa huolellisesti, esimerkiksi siten ettei tutkimuksessa mukana olleiden henkilöllisyys tule esille. Tutkimukseen käytetty aika on tärkeää. Aika parantaa myös tutkimuksen luotettavuutta. Tutkijan tulee tuoda selkeästi ilmi tutkimuksen eri vaiheet ja esitellä ne lukijoille. Näin lukijoilla on tarpeeksi tietoa siihen, että he kykenevät arvioimaan tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–142.)

Olen tuonut opinnäytetyössäni esille kaikki siihen liittyvät eri vaiheet, ja olen pyrkinyt kuvaamaan niitä mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Olen myös käynyt keskusteluja ohjaajieni kanssa työni äärellä ja ottanut huomioon heidän mielipiteensä sekä ehdotuksensa. Tiedostan, että tutkimuksen luotettavuuteen on mahdollista vaikuttaa kysymysten asettelulla, ja tämän vuoksi käytin paljon ai-

kaa kysymysten muodostamiseen ja kirjoittamiseen siten, että ne eivät johdatte-
lisi vastaajia. Pohdin omia ennako-odotuksiani ja asenteitani, jotta kykenisin
tiedostamaan ne niin hyvin, etteivät ne vaikuttaisi oleellisesti tutkimukseeni ja
siitä saatuihin tuloksiin. Mietin myös sanoille ja lauseille annettuja merkityksiä ja
sitä, miten niitä on mahdollista tulkita ja käsittää useammalla eri tavalla. Tämän
vuoksi olen nostanut opinnäytetyössäni tuloksia käsitellessä otteita osallistujien
vastauksista, jotta tutkimuksen luotettavuutta olisi helpompi tarkastella.

Tutkimus ei ole hyvä ja laadukas tutkimus, jos siinä ei ole otettu huomioon eetti-
syyttä. Tutkijan, joka toimii eettisesti, on huomioitava monia seikkoja tutkimuk-
sensa aikana. Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa eettisyys määräytyy jo ih-
misoikeuksien kautta. Tutkijan tulee selkeästi esitellä tutkimus siihen osallistuvil-
le, kertoa mikä tarkoitus tutkimuksella on. Osallistuminen tulee aina olla vapaa-
ehtoista ja osallistuja voi halutessaan perua osallisuutensa tutkimuksessa missä
vaiheessa tahansa. Tutkijan tulee ilmoittaa osallistujille, mihin kaikkeen annettu-
ja tietoja käytetään, eikä niitä voi käyttää missään muissa yhteyksissä. Tietoja ei
myöskään saa luovuttaa kenellekään ulkopuoliselle. Tutkimusaineisto pitää kä-
sitellä jokaisen osallistujan yksityisyyttä kunnioittaen: kenenkään henkilöllisyys
ei saa paljastua aineistosta. Vastuu tutkimustuloksista on aina tutkimuksen teki-
jällä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127–132.)

Eettinen ajattelutapa opinnäytetyötä tehdessä on tärkeää, ja tekijän tulee tie-
dostaa koko tutkimuksensa ajan eri vaiheisiin liittyvät eettiset tekijät. Olen pyrki-
nyt opinnäytetyötäni tehdessä omaksumaan mahdollisimman hyvin eettisen
ajattelutavan, ja olen säännöllisin väliajoin pysähtynyt miettimään opinnäytetyö-
höni liittyviä eettisiä kysymyksiä. Olen toiminut tutkimukseni kohdeyhteisössä
useammassa eri roolissa. Olen ollut Kallion ala-asteella oppilaana, työntekijänä
ja opiskelijana, tässä järjestyksessä. Siirtyminen roolista toiseen on vaatinut
roolien tietoista pohtimista ja niiden eroavaisuuksien tiedostamista.

Henkilöt, jotka vastasivat kyselyyni, ovat minulle tuttuja. Huolimatta siitä, että
kyselyyn vastattiin nimettömästi, tunnistin osan vastaajista. Tässä kohdin eetti-
syyks nousee mielestäni erittäin tärkeään asemaan, koska vastauksia saattaa
huomaamattaan ylianalysoida vastaajan ollessa tuttu. Olen keskustellut usean

kyselyyn vastanneen työntekijän kanssa opinnäytetyöhöni liittyvistä aiheista ennen tutkimukseni tekoa, ollessani osana kyseistä työyhteisöä. Näiden keskustelujen vuoksi minulla on tietoja, joita en kuitenkaan voinut käyttää tutkimuksen yhteydessä. Tämän vuoksi eettisen ajattelutavan tärkeys oli mielestäni moninkertainen. Pyrinkin olemaan vastauksia analysoidessani erityisen tarkka, etten lähtenyt antamaan vastauksille muuta merkitystä kuin mitä ne minulle sellaisenaan kertoivat.

LÄHTEET

- Anttonen, Hannu; Räsänen, Tuula; Aaltonen, Markku; Husman, Päivi; Lindström, Kari; Ylikoski, Matti; Jokiluoma, Hannu; Van Den Broek, Carla; Haratau, Theodor; Kuhn, Karl; Masanotti, Giuseppe & Wynne, Richard 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Viitattu 25.10.2010.
http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/progress/tyohyvinvointi/tyohyvinvointi.pdf.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Tampere: Vastapaino.
- Felt, Taru; Mäkikangas, Anne & Kokko, Katja 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Felt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 75–94.
- Hakanen, Jari 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä, Nina Nevala & Vappu Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hakanen, Jari; Ahola, Kirsi; Härmä, Mikko; Kukkonen, Ritva & Sallinen, Mikael 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. 6. painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkala, Jukka 2009. Työhyvinvoinnin käsikirja järjestöille. Viitattu 25.10.2010.
http://slu-fi-bin.directo.fi/@Bin/0775c695c94958a106d6028ab40e0cd2/1287988321/application/pdf/958072/Ty%C3%B6hyvinvointiK%C3%A4sikirja_2009.pdf.
- Helsingin kaupunki, Opetusvirasto 2010. Peruskoulut. Viitattu 6.10.2010.
<http://www.hel.fi/hki/opev/fi/Peruskoulut>.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ilmarinen, Juhani 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Esko Matikainen, Timo Aro, Raija Kalimo, Juhani Ilmarinen & Ilkka

- Torstila (toim.) Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 31–46.
- Ilmarinen, Juhani 2000. Työkäiset ja elämänkulku. Teoksessa Eino Heikkinen & Jouni Tuomi (toim.) Suomalainen elämänkulku. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 173–193.
- Ilmarinen, Juhani; Gould, Raija; Järvikoski, Aila & Järvisalo, Jorma 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo ja Seppo Koskinen (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Viitattu 30.8.2010.
<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=58010&Item=26774>.
- Kallion ala-aste i.a. Yleistä Kallion ala-asteesta. Viitattu 6.10.2010.
http://kallion_ala-aste2.webs.com/yleist.htm.
- Kandolin, Irja; Tilev, Kristina; Lindström, Kari; Vartia, Maarit & Ketola, Ritva 2009. Palvelualojen työolot ja hyvinvointi. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 43. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kaukovalli, Sofia & Koiranen, Matti 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Marjaana Suutarinen & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 100–110.
- Kinnunen, Ulla & Simonen, Ahti 2005. Organisaatio ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Felt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 119–165.
- Laine, Marjukka 2009. Kannatko eettistä kuormaa? -työhyvinvointiseminaari sosiaali- ja terveysalalle 30.9.2009. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen työhyvinvointi. Viitattu 25.10.2010.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=301443&name=DLFE-10163.pdf.
- Layard, Richard 2005. Happiness: lessons from a new science. London: Penguin Books.
- Leskinen, Jukka 2000. Miten jaksat työssä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Luttinen, Minna & Savola, Sirkka 2009. Työhyvinvointi muutoksen keskellä. Lahden Kriminaalihuoltolaitoksen asiakastyöntekijöiden työhyvin-

- vointiin vaikuttavia tekijöitä. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Verkkojulkaisuna: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/1856/Luttinen_Savola.pdf?sequence=1.
- Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla 2005. Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Felt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 167–227.
- Mesiniemi, Tiina & Salerno, Miia 2007. Työssä jaksaminen. Tutkimus koulunkäyntiavustajien jaksamisesta Solakallion kehitysvammaisten lasten iltapäiväkerhossa. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Helsinki. Sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Pahkin, Krista; Leppänen, Anneli; Kajosaari, Katri; Ala-Laurinaho, Arja; Welling, Irma; Väänänen, Ari; Joensuu, Matti & Koskinen, Aki 2010. Hyvinvoinnin kehittäminen ja sairauspoissaolojen hallinta paperiteollisuudessa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 48. Viitattu 16.9.2010. http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/TTL_Hyvisraportti.pdf.
- Perkiö-Mäkelä, Merja 2007. Koulutus. Teoksessa Timo Kauppinen, Rauno Hanhela, Pirjo Heikkilä, Antti Kasvio, Suvi Lehtinen, Kari Lindström, Jouni Toikkanen & Antti Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 389–394.
- Perusopetuslaki 1998/628, 21.8.1998. Viitattu 6.10. 2010. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628?search\[type\]=pika&search\[pika\]=oppivel*](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628?search[type]=pika&search[pika]=oppivel*).
- Puolakka, Sirpa 2001. Yhdessä jaksamme paremmin. Helsinki: Työväen sivistysliitto ry.
- Pursio, Hannu 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa Marjaana Suutarinen & Pirkko-Liisa Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava, 56–66.

- Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöryhmä 2010. Työhyvinvointikyselyn 2010 tulokset (mediatiedote 12.8.). Viitattu 30.8.2010.
http://www.phshp.fi/opt/ajankohtaista/ajankohtaista_tarkemmin.php?id=813.
- Ritvanen, Tiina 2008. Palaututko riittävästi päivän työstä? Teoksessa Markku Suortamo, Hannu Laaksola & Jouni Välijärvi (toim.) Opettajan vuosi 2008–2009. Teemana hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus, 95–101.
- Suomen Akatemia 2003. Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet. Verkkojulkaisuna:
<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20Akatemian%20eettiset%20ohjeet%202003.pdf>.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. painos. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos 2010a. Mitä työkyky on? Viitattu 11.8.2010.
http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx.
- Työterveyslaitos 2010b. Työhyvinvointi. Viitattu 17.5.2010
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>.
- Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 102–125.

LIITE 1

SAATEKIRJE

Hyvä vastaaja,

olen sosionomiopiskelija Diakonia-ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä, jonka aiheena on työntekijöiden voimavarojen tarkastelu. Liitteenä olevalla kyselyllä pyrin selvittämään opinnäytetyötäni varten mm. Mitä ovat ne asiat jotka vähentävät jaksamista työssä? Entä mitkä tekijät auttavat jaksamaan?

Kyselyssä voimavaroilla tarkoitetaan niitä resursseja, joita työntekijä käyttää työtä tehdessään. Voimavarat koostuvat niin fyysisistä kuin psyykkisistä ja sosiaalisista resursseista.

Kyselyyn vastataan nimettömästi, jotta jokaisen vastaajan yksityisyys säilyy. Vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyöhöni ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Palautathan kyselyn mennessä.

Yhteistyöstä kiittäen

Miraja Niemistö

Sosionomiopiskelija

Diakonia-ammattikorkeakoulu

LIITE 2

KYSELYKAAVAKE

Työntekijöiden voimavaroihin vaikuttavista tekijöistä

Taustakysymykset:

1. Oletko

mies nainen

2. Minkä ikäinen olet?

20–29 30–39 40–49 50–59 60–

3. Mikä olet koulutukseltasi?

4. Mitä teet tällä hetkellä työksesi?

5. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

..... vuotta

Vastaa seuraaviin kysymyksiin omin sanoin. Mikäli vastaustila loppuu kesken, voit jatkaa kirjoittamista paperin toiselle puolelle. Merkitsethän vastauksiin kysymyksen numeron selkeyden vuoksi.

Työhyvinvointia ylläpitävät tekijät

6. Kuvaile niitä asioita joiden katsot olevan hyvin työssäsi?

7. Minkälaiset asiat ylläpitävät voimavarojasi?

8. Minkälaiset asiat lisäävät voimavarojasi?

Työhön käytettävien voimavarojen vähentävät tekijät

9. Mikä voisi olla paremmin työssäsi?

10. Mainitse niitä asioita, jotka vähentävät työssä jaksamista.

Työ ja tulevaisuus

11. Voisiko työtäsi mielestäsi kehittää paremmin voimavaroja tukevaksi? Miten?

12. Tähän voit halutessasi kirjoittaa omia kommenttejasi aiheeseen liittyen.

Kiitos vastauksistasi ja osallistumisestasi kyselyyn!