

Sara Mäenpää ja Piia Hietanen

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Case: Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Toukokuu 2019**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu Ylivieskan yksikkö	Aika Toukokuu 2019	Tekijä/tekijät Sara Mäenpää ja Piia Hietanen
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn nimi TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT. Case: Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy		
Työn ohjaaja Pirjo Forss-Pennanen	Sivumäärä 27+3	
Työelämäohjaaja Sanna Mäenpää		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:n yksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tämän hetkistä tilaa ja selvittää sen vaikutusta työhön. Työn aihe sai alkunsa kehittämistyön harjoitteluun liittyvästä kehittämistyön tehtävästä, jossa teimme kyselyn yksiköiden työntekijöille työhyvinvointiin liittyen. Kyselyn vastauksiin pohjautuen työnantajamme tilasi meiltä opinnäytetyön RSP Oy:n yksiköiden työhyvinvointiin liittyen. Taustatietona käytettiin työhyvinvoinnin keskeisiä käsitteitä ja tietoa kirjallisuuden, julkaisujen ja aikaisemmin tehtyjen tutkimusten pohjalta. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jossa työyhteisölle järjestettiin työhyvinvointia tukeva aamupäivä. Päivän lopussa henkilöstölle jaettiin palautekysely, jolla haluttiin kartoittaa henkilöstön tämänhetkistä työhyvinvoinnin tilaa sekä kehitystarpeita. Kyselyn tuloksien mukaan työntekijöiden työhyvinvoinnin tila Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:llä on hyvä. Kyselyyn vastaajien mukaan työhyvinvointia tukevat positiivisuus, kunnioitus, aitous, kannustus, terveelliset elämäntavat ja johdon läsnäolo. Kyselyn vastauksista kumpusi yhteneväisyys teorian kanssa. Työntekijät toivoivat uusia työkaluja työn aikatauluttamiseen.</p> <p>Opinnäytetyöprosessi alkoi maaliskuussa 2019 aiheen valinnalla ja siihen perehtymisellä. Aiheeseen perehdyttiin tutkimalla sähköisiä aineistoja ja kirjallisuutta työhyvinvointiin liittyen sekä käymällä keskustelua työn tilaajan kanssa. Aineistoon perehtymisen sekä keskusteluiden jälkeen tehtiin suunnitelma, mitä tehdään ja miten. Suunnitelman pohjalta muodostui esitys opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaseminaariin, jossa esiteltiin suunnitelma opinnäytetyöstä. Opinnäytetyön toteutuksessa rakennemalliksi valikoitui toiminnallinen malli nykytilakartoituksen perusteella. Nykytilakartoitus tehtiin työn tilaajan kanssa keskustelemalla sekä työyhteisöä havainnoimalla. Tavoitteeksi opinnäytetyölle muodostui työntekijöiden sekä organisaation tietoisuuden lisääminen oman hyvinvoinnin sekä työhyvinvoinnin merkityksestä. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena opinnäytetyönä, jossa käytettiin lineaarista mallia. Lineaarissa mallissa opinnäytetyö etenee tavoitteen määrittelystä, suunnitteluun, toteutukseen, toteutuksen päättämiseen ja arviointiin. Opinnäytetyön eri vaiheissa keskusteltiin sekä opinnäytetyön tilaajan että opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa opinnäytetyön toteutuksesta ja kehitetty opinnäytetyötä keskusteluiden pohjalta. Opinnäytetyötä ohjaavan opettajan kanssa käytiin läpi arviointikriteerejä ja mietittiin opinnäytetyön tavoitteita sekä kehitettiin työtä sen pohjalta.</p>		

Asiasanat motivaatio, työhyvinvointi, työkyky, työyhteisö

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences Ylivieska Unit	Date May 2019	Author Sara Mäenpää & Piia Hietanen
Degree programme Bachelor of social services		
Name of thesis AFFECTING FACTORS OF WORK WELLBEING. Case: Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy		
Instructor Pirjo Forss-Pennanen	Pages 27+3	
Supervisor Sanna Mäenpää		
<p>The purpose of this thesis was to map out the current state of work well-being among the employees of the units of Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy, later referred as RSP Oy, and what kinds of effects the well-being had on the work community. The topic of the thesis was inspired by a practical training related exercise in which we surveyed the employees of RSP Oy considering their work welfare. Based on the survey data our employer requested for a thesis to be made of the topic of work well-being. Central concepts of work well-being as well as earlier researches and literature of the topic were used as the background data during the research of this thesis. The thesis was a functional one and was carried out by organizing a well-being promoting event for the employees of RSP Oy. At the end of event the participants were provided with a feedback survey form to examine the current state of the work well-being as well as any possible needs for improvements. Based on the survey data the current state of work well-being among RSP Oy employees was good. According the answers given by the survey participants, the supporting factors for the work well-being were positivity, mutual respect, genuineness, encouraging, healthy lifestyle and attending leadership. The survey results were in line with commonly accepted theories of work welfare and well-being. One improvement topic that the participants brought up was the need of tools for better work time management.</p> <p>The thesis project was started in March 2019 by researching the selected topic. The topic was researched through electrical archives and literature sources considering theories of work well-being as well as by discussing the topic with the representatives of RSP Oy. The thesis was chosen to be implemented as a functional thesis based on the data gathered from the preliminary survey and discussions with RSP Oy representatives. The purpose of the thesis was to improve the awareness and knowledge of the RSP Oy employees considering the significance of individual well-being as well as work welfare. The thesis was implemented as a qualitative research utilizing the linear model. In the linear model the thesis progresses from defining the topic to research, execution, conclusion and finally evaluation. During each phase of the thesis we consulted the RSP Oy representatives and the supervising teacher about the progress and direction of the thesis. With the supervising teacher we inspected the evaluation criteria of the thesis as well as the required scope and purpose of the thesis and sought to find methods to further improve the implementation of those targets.</p>		
Key words motivation, work community, work well-being, work welfare.		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ	2
3	TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI.....	3
3.1	Työkykyalomalli.....	3
3.2	Työntekijän fyysinen hyvinvointi	5
3.3	Työntekijän psyykinen hyvinvointi	5
3.4	Työntekijän henkinen hyvinvointi.....	6
3.5	Työntekijän sosiaalinen hyvinvointi	6
4	TYÖNTEKIJÄN YKSILÖLLINEN HYVINVOINTI.....	7
4.1	Vastuu omasta hyvinvoinnista	7
4.2	Itsensä johtaminen	7
4.3	Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	7
4.4	Ammattitaito ja sen kehittäminen	8
5	TYÖPAIKAN YHTEISÖLLINEN HYVINVOINTI.....	9
5.1	Johdon rooli työhyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä.....	9
5.2	Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin edistäjänä.....	9
6	TYÖNTEKIJÄN KOKEMA TYÖPAHOINVOINTI.....	11
7	TYÖN IMUN KOKEMINEN TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA	12
8	RAUDASMÄEN SOSIAALIPALVELUT OY	13
8.1	Raudasmäen Sosiaalipalveluilla koetut hyvinvointia tukevat tekijät	13
8.2	Raudasmäen Sosiaalipalveluilla työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät	14
8.3	Raudasmäen Sosiaalipalveluilla työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät kehitystarpeet ...	14
9	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA JA KIRJALLISUUTTA TYÖHYVINVOINNISTA	16
10	TYÖHYVINVOINNIN MITTAAMINEN	17
11	TYÖHYVINVOINTIAAMU	19
11.1	Työhyvinvointiaamun luento	19
11.2	Miten työntekijät kokivat työhyvinvointiaamun.....	20
11.3	Työhyvinvointiaamun palaute	21
12	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	22
12.1	Opinnäytetyön luotettavuus	22
12.2	Opinnäytetyön eettisyys	23
13	POHDINTAA	24

LÄHTEET	26
LIITTEET	

KUVAT

KUVA 1. Työhyvinvointiaamun joogahetki.....	
---	--

1 JOHDANTO

Työ on yksi elämän suurimmista hyvinvoinnin tekijöistä. Sen kautta saa toteuttaa itseään ja kokea itsensä tarpeelliseksi ja johonkin kuuluvaksi. Työhyvinvointi itsessään on hyvin laaja käsite ja se koskettaa jokaista työssäkäyvää henkilöä. Työhyvinvointi vaikuttaa kaikkiin elämän osa-alueisiin. Työhyvinvointi on yksi keskeinen kilpailutekijä organisaatiossa vaikuttaen merkittävästi sen menestykseen ja tulokseen. Tänä päivänä työhyvinvoinnin merkitystä on alettukin arvostaa yhä enemmän ja ymmärretty myös sen taloudellinen merkitys organisaatioille. (Ojala & Ahonen 2003, 15-16.) Hyvinvoiva henkilöstö muodostuu työntekijöiden, esimiesten sekä johdon toimivasta yhteistyöstä, joka parantaa organisaation kilpailukykyä, tuloksellisuutta sekä lisää työntekijöiden pysyvyyttä. Organisaatioiden panostukset työntekijöiden työhyvinvointiin maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin. (Rauramo 2008, 9.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli järjestää hyvinvointia tukeva sekä edistävä hyvinvointiaamu Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:n yksiköiden henkilöstölle ja sen avulla tavoitteena oli lisätä työntekijöiden tietoisuutta oman kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkityksestä työssä jaksamiseen. Tietoisuuden lisäämisen lisäksi tarkoituksena oli herättää hyvinvointiaamun luennolla sekä joogahetkellä mielenkiintoa ja halua itsestä huolehtimiseen sekä oman hyvinvoinnin tukemisen kautta myös työhyvinvoinnin lisäämiseen. Yksilössä tapahtuvat hyvinvoinnin muutokset vaikuttavat koko organisaatioon. Parhaimmillaan työstä voi saada lähteen, josta ammentaa hyvinvointia ja innostusta. Pahimmillaan se voi kuitenkin olla voimavarojen ja terveyden loppuun kuluttamista, ja siksi siitä huolehtiminen on erityisen tärkeää. (Rauramo 2008, 9.)

Opinnäytetyössä on käytetty monipuolisesti kirjallisuuden ja sähköisten aineistojen materiaaleja työhyvinvointiin perehdyttäessä. Työhyvinvointiaamuun osallistuneille työntekijöille tehtiin palautekysely, jonka pohjalta saimme arvokasta tietoa työntekijöiltä heidän ajatuksistaan ja kokemuksistaan työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena oli herätellä ajatuksia työhyvinvoinnin merkityksestä sekä omasta hyvinvoinnista ja sen merkityksestä työelämässä ja vapaa-ajalla. Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat työntekijöiden työhyvinvointi ja työkyky, työyhteisön hyvinvointi ja henkilökohtainen motivaatio sekä näiden asioiden merkitys työelämässä. Työntekijöiden ja organisaation työhyvinvoinnin kartoitus ja tukeminen ovat avainsanoja työn laadun ja tuottavuuden takaamiseksi.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TEHTÄVÄ

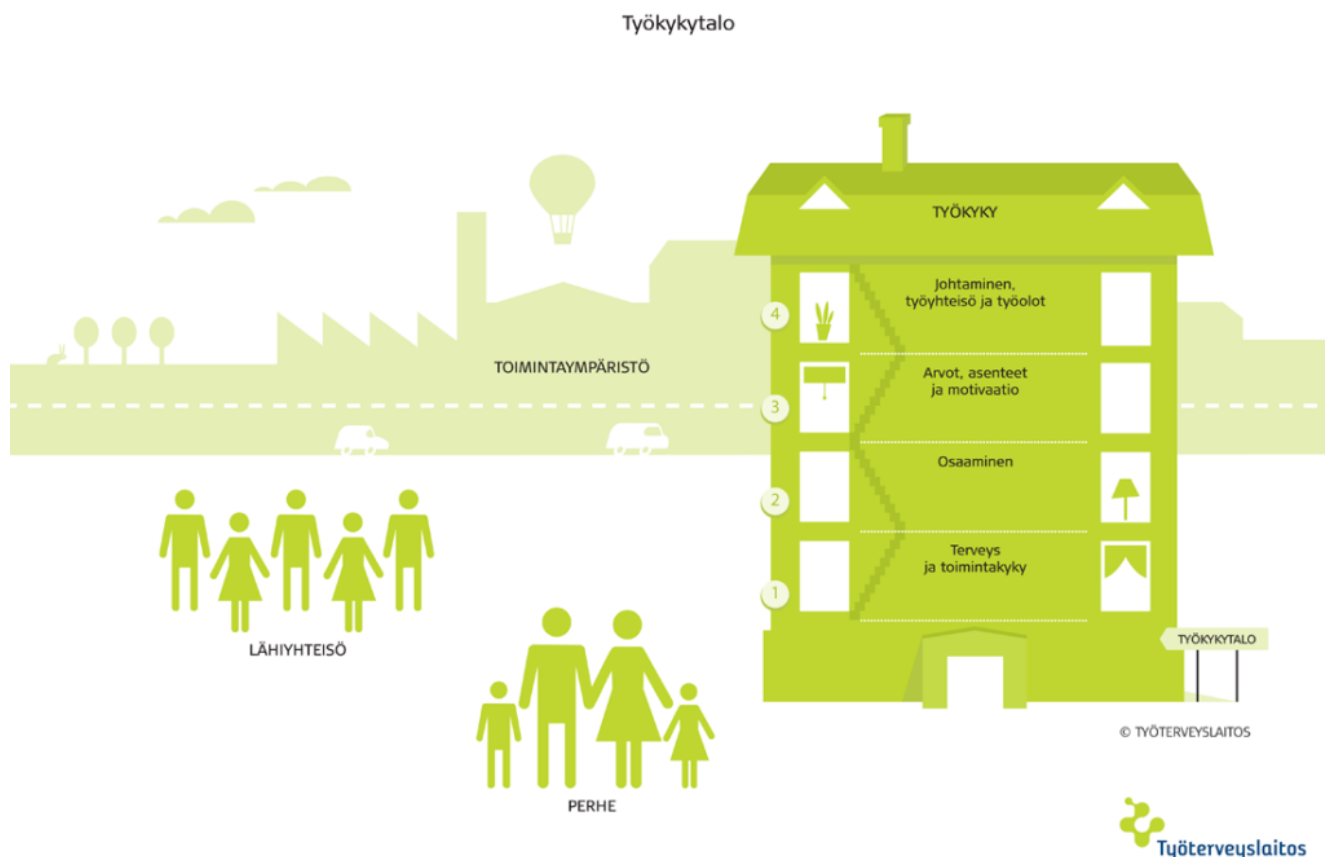
Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:n yksiköiden työhyvinvointia, sekä lisätä organisaation ja henkilöstön tietoisuutta työhyvinvoinnin sekä yksilön oman hyvinvoinnin merkityksestä. Perehdyimme kirjallisuuden ja sähköisien aineistojen avulla, millä keinoin työhyvinvointiin jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa yksilönä sekä yhteisönä ja näin tukemalla ja edistämällä työhyvinvointia saadaan tuloksena hyvinvoivempi työyhteisö, mielekkäämpi työympäristö ja sitä kautta entistä laadukkaampia ja tuottavampia palveluita. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä selvitimme keinoja työntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämiseen ja ylläpitämiseen. Tavoitteenamme oli järjestää tiivis työhyvinvointia tukeva sekä edistävä toiminnallinen hyvinvointiaamu, jonka avulla saadaan lisättyä työntekijöiden tietoisuutta oman hyvinvoinnin merkityksestä työssä jaksamiseen. Tietoisuuden lisäksi, tarkoituksenamme oli lisätä mielenkiintoa ja halukkuutta itsestä huolehtimiseen ja oman hyvinvoinnin tukemisen kautta lisäämään yhteistä työhyvinvointia.

3 TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTI

Tässä luvussa käsittelemme työhyvinvointia eri näkökulmista, sekä sen merkityksellisyyttä. Työhyvinvointi koskettaa jokaista työelämässä toimivaa henkilöä ja on aiheena todella laaja, joten olemme rajanneet sitä, keskittymällä työhyvinvoinnin kulmakiviin: fyysiseen, psyykkiseen, henkiseen sekä sosiaaliseen hyvinvointiin ja niiden merkitykseen työssä. Työhyvinvointi tarkoittaa meille kaikille eri asioita ja jokainen meistä kokee asiat eri tavoin, mutta päämääränä ja tavoitteena jokaisella meillä on, että voimme hyvin työssämme ja tekisimme itsellemme mielekästä työtä. Työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen vaikuttavat paljon itse työn sisältö, työmäärä, esimies ja muu työyhteisö. Myös työorganisaation toimintakäytänteet ja se, miten paljon työntekijä kokee voivansa hyödyntää omaa osaamista ja luovuutta työssään, vaikuttavat siihen, kuinka mielekkääksi työn kokee. (Sulavuori 2007, 10.)

3.1 Työkykytalo

Työterveyslaitos esittelee Professori Juhani Ilmarisen vuonna 2006 kehittämää työkykytaloa. Talon kuvaava erillinen kerros ihmisen hyvinvoinnin tasoja ja tiloja, joita on aktiivisesti ylläpidettävä ja kehitettävä, koska yhdessä ne toimivat työkyvyn kantavana voimana. Työkykytalo perustuu tehtyihin tutkimuksiin, joilla on selvitetty tekijöitä, jotka vaikuttavat työkykyyn. Työkykytalon alimman kerroksenä on ihmisen terveys ja toimintakyky. Ne ovat lähtökohdat työkyvykkyydelle. Toisessa kerroksessa paneudutaan elinikäiseen oppimiseen viitaten siihen, että tänä päivänä vaatimukset kasvavat jatkuvasti ja oman tiedon ja taidon päivittäminen on tärkeässä roolissa. Kolmannessa kerroksessa keskiössä ovat arvot, asenteet, motivaatio ja työn sekä henkilökohtaisen elämän sovittaminen yhteen. Neljännessä kerroksessa, talon ylimpänä on johtaminen, työyhteisö ja työolot. Ne kuvastavat sitä, miten voit työssäsi, millainen työyhteisö sinulla on, unohtamatta esimiehen roolia merkittävänä työpaikan kehittäjänä. Kun nämä neljä kerrosta tukevat toisiaan, kokonaisuus toimii ja työkyky pysyy hyvänä. Jos neljäs kerros, eli työolosuhteet muuttuvat liian nopeasti, sillä voi olla merkittäviä negatiivisia seurauksia muihin työkykyä ylläpitäviin kerroksiin. Taloa ympäröi muu toimintaympäristö, johon kuuluu perheen, ystävien ja sukulaisverkostojen lisäksi yhteiskunnan säännöt ja rakenteet, unohtamatta yksilön, organisaation sekä yhteiskunnan keskinäistä vastuuta. (Työterveyslaitos, Työkykytalo)



KUVIO 1. Työkyky-talomalli (mukaillen Ilmarinen, 2006)

Jokainen meistä pystyy vaikuttamaan omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen työelämässä, jos olemme siihen motivoituneita. Ihminen on psyko-fyysis-sosiaalinen kokonaisuus, jolloin kaikki vaikuttaa kaikkeen, eikä näin ollen ole olemassa elämän osa-alueita, jolla ei olisi vaikutusta kokonaisvaltaiseen hyvinvointiimme. Työhyvinvoinnista puhuttaessa mainitaan usein työn mielekkyys. Työn mielekkyyttä on se, kuinka koet itsesi ja miten voit työssäsi. Myös sillä on vaikutusta, mitä työ sinulle merkitsee ja mitä odotat siltä. Pohtiessa oman työnsä mielekkyyttä, on hyvä palata siihen, mitkä motiivit ovat olleet työhön hakiessa, miksi tällainen työ on olemassa ja miksi haluaa sitä tehdä? Työn merkitys on erilainen jokaiselle. Toinen tekee työtä toimeentulonsa vuoksi, toinen uran vuoksi ja joku toinen voi kokea työnsä kutsumukseksi. (Hakanen 2011, 26.) Positiivisen ajattelun merkitys korostuu työn ollessa henkisesti kuormittavaa. Unohtamme helposti kiireen ja paineen keskellä työn hyvät ja voimaa tuottavat tekijät ja keskitymme ajatuksemme ja voimavaramme vaikeisiin ja stressaaviin asioihin. Hyvinvoiva ja mielekäs työyhteisö ei synny itsestään, se vaatii pitkäjänteisyyttä ja panostusta jokaiselta työyhteisön jäseneltä. (Jabe 2012, 10.) Työhyvinvoinnista on myös useita harhoja. Kun monien asioiden ei ymmärretä vaikuttavan välittömästi tai välillisesti työhyvinvointiin, voidaan pitää pieniäkin vähäisiä panostuksia suurina.

Esimerkiksi useissa työorganisaatioissa kuulee sanottavan, että heillä panostetaan hyvin työhyvinvointiin. Todellisuudessa tämä kuitenkin tarkoittaa sitä, että heillä on käytössään liikuntasetelit, ja muutama tyky-päivä vuodessa. Tämä todistaa hyvin työhyvinvointikäsitteen suppeuden. (Kehusmaa 2011, 31.)

3.2 Työntekijän fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi lähtee jokaisesta itsestään ja omasta motivaatiosta. Työnantajalla on mahdollisuus edistää työntekijöiden fyysistä hyvinvointia järjestämällä työterveystarkastukset, panostamalla työturvallisuuteen, kiinnittämällä huomiota työoloihin sekä työtiloihin, järjestämällä mahdollisuus terveelliseen työpaikkaruokailuun ja tarjoamalla työntekijöille työn puolesta erilaisia liikuntamahdollisuuksia. Kun hyvinvoinnin tukeminen on osa arkea ja yhteisöä, saadaan pysyviä tuloksia fyysiseen hyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi edellyttää ennen kaikkea yksilön omaa panostusta itseensä. Fyysistä hyvinvointia voi tukea harrastamalla säännöllisesti liikuntaa, syömällä terveellistä ja monipuolista ruokaa sekä huolehtimalla painonhallinnastaan ja riittävästä laadukkaasta unen saannista. (Jabe 2012, 20-22.) Terveystien edistäminen on hyvinvoinnin aikaan saamista sekä sairauksien ennaltaehkäisyä. Tavoitteena on vahvistaa terveyttä suojaavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä sekä muuttaa elämäntapoja oikeaan suuntaan. Omaan terveyteen panostaminen on sijoittamista omaan tulevaisuuteensa. (Rauramo 2012, 26.)

3.3 Työntekijän psyykkinen hyvinvointi

Psyykkinen hyvinvointi lähtee elämän peruspilareiden tasapainosta. Psyykkinen hyvinvointi koostuu perhe-elämästä, terveydentilasta, ihmissuhteiden tasapainosta, tunne-elämän kokemuksista, taloudellisesta tilanteesta, työn pysyvyydestä ja mielekkyydestä, ympäristötekijöistä, vapaa-ajasta, harrastuksista, sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta asemasta sekä arvomaailmasta. Arvomaailmaan liittyy myös itsensä arvostaminen ja oman arvonsa tunteminen. Työelämässä itsevarmuus on tärkeä ominaisuus, jotta pystyy välittämään omaa ammattitaitoaan. (Jabe 2012, 27.) Lähtökohtana työhyvinvointiin sekä ihmisten kanssa työskentelyyn on, että oma psyykkinen hyvinvointi on tasapainossa, jotta pystyy parhaalla mahdollisella tavalla auttamaan ja tukemaan toisia, sekä kestävämpään työelämään ja henkilökohtaisen elämän paineet ja niissä tapahtuvat muutokset. (Jabe 2012, 26.)

Työstä johtuva psyykkinen kuormitus on nykyään melko yleistä. Yksi sitä aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkistä työhyvinvointia voi edistää tukemalla henkilöstöä, jakamalla työtehtäviä sekä huolehtimalla, että työ ja vapaa-aika kulkevat sopivassa suhteessa toisiinsa. Psyykkinen hyvinvointi vaikuttaa oleellisesti työssä viihtymiseen sekä vähentää sairaspöissaoloja. (Virolainen 2012, 18.)

3.4 Työntekijän henkinen hyvinvointi

Ilo on tärkeä osa henkistä hyvinvointia. Jotta pystyy kokemaan ilon tunteita ja hetkiä, täytyy itse havaita asioita arjen kiireiden keskeltä ja opetella iloitsemaan pienistäkin asioista. (Takala & Kalimo 2011, 11.) Henkinen hyvinvointi määrittelee keskeisesti sitä, kuinka innostunut työyhteisö on. Usein joitain ristiriitoja kuitenkin syntyy ja ne johtuvat yleensä siitä, että jäsenten arvomaailmat eivät kohtaa kaikkien työpaikalla noudatettavien arvojen kanssa. Arvot eivät saa tehdä kenestäkään huonompaa tai parempaa, kuin toisesta. Tärkein arvo ja hyvinvoinnin lähde kuitenkin on oikeudenmukaisuus ja se, että työyhteisössä kaikki kohtelevat toisiaan kunnioittavasti. (Jabe 2012, 28.) Työyhteisön henkistä hyvinvointia tukee kehujen ja kannustusten antaminen toisille. Myös haastavien ja vaikeiden asioiden käsittely, toisten ymmärtämisen opettelu sekä niin hyvän kuin kehittävänkin palautteen anto ovat tärkeitä työyhteisön sekä yksilön henkistä hyvinvointia tukevia asioita. (Juuti & Salmi 2014, 247.) Kaikilla ihmisillä on sisäinen tarve kuulua johonkin, ja kokea yhteisöllisyyttä. Useille meistä keskeinen paikka kokea yhteisöllisyyttä on työpaikka. (Virolainen 2012, 27.)

3.5 Työntekijän sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaalinen hyvinvointi on viestintää ja keskustelua. Se on lupa omiin mielipiteisiin kuitenkin toista loukkaamatta. Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu yhteisistä luoduista pelisäännöistä, keskusteluista sekä positiivisesta että kehittävästä palautteesta. Työyhteisössä sosiaalinen hyvinvointi vaatii sen, että jokainen työntekijä tietää työtehtävänsä ja vastualueensa työssään. Johdon ja työntekijöiden välillä täytyy olla luottamus ja vuorovaikutuksen täytyy olla toimivaa. Työyhteisössä yhteiset onnistumisen kokemukset tukevat sosiaalista hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä. (Jabe 2012, 30-31.) Lämminhenkiset sosiaaliset kanssakäymiset kehittävät positiivista ilmapiiriä henkilöstön välille (Virolainen 2012, 24).

4 TYÖNTEKIJÄN YKSILÖLLINEN HYVINVOINTI

Yksilöllinen hyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Ihmisellä on ainakin viisi perustarvetta, joiden tulisi toteutua. Niitä ovat fysiologiset-, itsensä toteuttamisen-, yhteisöllisyyden-, arvostuksen- ja turvallisuuden tarpeet. (Rauramo 2012, 13.)

4.1 Vastuu omasta hyvinvoinnista

Jokainen meistä vastaa omasta hyvinvoinnistaan sekä siitä, että antaa muillekin osaltaan mahdollisuuden voida hyvin. Vaikka työnantaja antaa mahdollisuuksia ja panostaa työyhteisön hyvinvointimahdollisuuksiin, jokainen yksilö on silti vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja siitä, hyödyntääkö työnantajan tarjoamat mahdollisuudet ja tukeeko myös vapaa-ajalla omaa hyvinvointiaan. Firstbeatin kuormitusmitaustulosten mukaan suurimpia suomalaisten riskitekijöitä hyvinvoinnissa ovat riittämätön unensaanti, stressitilat, istumatyö, päihteiden käyttö, riittämätön liikunta sekä huonot elintavat. (Jabe 2012, 142.)

4.2 Itsensä johtaminen

Itsensä johtaminen on oman tietoisuuden laaja-alaista, käytännöllistä ja syvällistä kehittämistä. Omat tavoitteet ja visiot muodostavat lähtökohdan itsensä johtamiselle. Selkeä suunta tavoitteissa helpottaa perille pääsyä. (Sydänmaanlakka 2006, 34.) Itsensä johtamista on mahdollista kehittää. Itsensä johtaminen vaatii ongelmanratkaisutaitoa sekä taitoa sopeutua työtiimiin ja seistä lupaustensa ja sanojensa takana. Myös ryhmähengen ylläpito ja kohottaminen sekä itsekriittisyys, mutta toisaalta myös oman arvon ja vahvuuksien tunteminen ovat osa itsensä johtamista. Motivaatio ja halu johtaa ja kehittää itseä ovat avainasemassa. (Jabe 2012, 145.)

4.3 Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Tämän päivän työelämässä työelämän ja vapaa-ajan erottaminen on yhä haasteellisempaa, eikä selvää rajaa enää ole. Työelämä on muuttunut hektiseksi ja työntekijöiden pitäisi olla jatkuvasti tavoitettavissa.

Tärkeää on, että jokainen voisi ladata akkujaan itselle mielekkäällä tavalla tekemällä asioita, jotka tuottavat energiaa ja hyvää oloa. Tärkeää on olla unohtamatta itseään työn ja arjen hektisyyden keskellä. Kiireestä syntyy helposti noidankehä, jossa ajatuksena on, että tilanne vielä helpottuu, kun ensin selviää kymmenestä muusta asiasta. Noidankehän synnyttyä sitä on vaikeaa katkaista ja siitä voi muodostua helposti tapa. Kiire toimii myös usein tekosyynä sille, että ei pidetä itsestä riittävän hyvää huolta. Asioiden tärkeysjärjestykseen laittaminen ennaltaehkäisee kiireen syntymistä. (Jabe 2012, 144.) Tärkeää jaksamisen kannalta on myös se, että aikaa jää tarpeeksi palautumiselle ja levolle, sekä niille ihmisille ja lähipiirille, jonka kokee tärkeäksi itselleen. Vapaa-ajan harrastuksille, sosiaalisille suhteille, ruokailulle ja unelle on tärkeää myös löytää riittävästi tilaa. (Jabe 2012, 146-147.)

4.4 Ammattitaito ja sen kehittäminen

Ammattitaitoa on osata sekä yhdessä ryhmänä, että yksilönä toimimisen taito. Oman ammattitaidon kehittäminen ei tarkoita sitä, että täytyy olla jatkuvasti hakeutumassa opiskelemaan, vaan sitä, että on halu ja motivaatio kehittyä ja oppia. Omaa ammattitaitoa voi kehittää varmistamalla oman paikkansa työelämän muuttuvissa tilanteissa ja vaatimuksissa. Voi myös pohtia omaa osaamista ja ammattitaitoa suhteessa työtehtäviin ja sitä, onko kaikki olemassa oleva tietotaito hyödynnetty nykyisissä työtehtävissä. (Salminen 2015, 193.) Arvot ja asenteet ovat osa henkilöstön ammattitaitoa. Asenteet kertovat usein, onko ihminen sopeutuvainen muutoksiin ja valmis panostamaan osaamisensa ylläpitoon. Asenteita pidetään yhä tärkeämpänä kriteerinä työhön valitsemiseen, sillä ihmisen ammattitaitoa on helpompi kehittää kuin asenteita. (Kauhanen 2012, 147.)

Työssä osaaminen ei ole ainoastaan päivittäisestä työstä selviytymistä, vaan sitä, millaisen työpanoksen työntekijä kykenee antamaan työyhteisön ja oman työnsä kehittämiseksi. Osaamista voidaan kuvata joko täsmätietona tai hiljaisena tietona. Täsmätieto on koodattua tietoa, jota voidaan ilmaista sanoin, numeroin tai muilla tarkoilla symboleilla. Täsmätieto on tietoa, jota voidaan jakaa ja hankkia koulutuksen avulla. Hiljainen tieto on ääneen lausumatonta tietoa, joka karttuu vain kokemuksen myötä. Hiljaisen tiedon avulla on tutkitusti saatu lisättyä työntekijän ammattitaitoa sekä arvostusta omaa työtä kohtaan. Tällä on myös suora yhteys työhyvinvoinnin lisääntymiseen sekä parempiin työsuorituksiin. (Ojala & Ahonen 2005, 32.)

5 TYÖPAIKAN YHTEISÖLLINEN HYVINVOINTI

Kun työpaikalla on harmitonta kevyttä huumoria eikä kaikkea oteta liian vakavasti, sillä on iloa levittävä vaikutus ja työyhteisön stressinsietokyky paranee (Jabe 2012, 86). Hyvässä työyhteisössä toisten kannustus ja positiivinen tuki lisäävät ja vahvistavat itsetuntoa. Luottamuksellinen työyhteisö on kehittyvä, avoin ja vuorovaikutuksellinen. Siinä jokaisella on rooli omana persoonanaan ja muiden voimavaroja edistävä tuki taustallaan. Tiivis työyhteisö pystyy tuottamaan tuloksekkaampaa sekä laadukkaampaa työtulosta. (Rauramo 2012, 104-105.)

5.1 Johdon rooli työhyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä

Esimiehen tärkein tehtävä alaistensa hyväksi on pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta. (Jabe 2012, 70). Esimiehen on pystyttävä yhdistämään toiminnassaan ja ajattelussaan eri sidosryhmät, kuten ylemmän johdon ja omien alaistensa näkemykset sopivalla tavalla yhteen. Esimiehen on myös pystyttävä yhteensovittamaan eri osapuolien odotukset ja luomaan edustamalleen toiminnalle raameja. (Juuti & Salmi 2014,152.) Johdon rooli on olla työhyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä työyhteisössä. Johtajan on oltava oikeudenmukainen sekä toimittava esimerkkinä ja sanojensa mukaisesti. Tämä korostuu etenkin haasteellisissa ja vaikeissa työelämän tilanteissa. On tärkeää, että esimiesasemassa oleva kohtelee kaikkia työntekijöitä arvostavasti ja huomioi jokaisen omana yksilönään. Omalla toiminnallaan johtajan tulisi välittää alaisilleen tunnetta, että he ovat tärkeitä ja heidän työtään arvostetaan. (Jabe 2012, 36.) Johdolle muodostuu näiden asioiden äärellä tasapainottelusta usein kovia paineita ja odotuksia. Useimmat johtamistyössä koetut ongelmat liittyvät siihen, että johtava henkilö ei tiedä, mikä ratkaisu olisi hyvä ja oikea. Tällaisia ongelmia voidaan kutsua eettisiksi ristiriidoiksi. (Pyöriä 2012, 137.)

5.2 Työterveyshuollon rooli työhyvinvoinnin edistäjänä

Jokainen organisaatio määrittää itse työterveyshuollon roolin, mutta laki määrittelee sen, mikä on vähimmäisvelvoite jokaiselle organisaatiolle. Työterveyshuoltolaissa määritellään työnantajan vähimmäisvelvoitteet työterveyshuollosta. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon on sisällettävä työpaikkaselvitykset, työperäisistä vaaroista ja sairastumismahdollisuuksista tiedottaminen ja ohjaus, vajaakuntoisen työntekijän työkyvyn edistäminen sekä työssä selviytymisen seuranta, ensiavun järjestämiseen osallis-

tuminen sekä työterveystarkastukset. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, § 12.) Jokainen organisaatio valitsee itse, haluaako reagoida sairauksiin vai edistää mieluummin työntekijöiden pitkäaikaisterveyttä. Sairaiden hoidosta pitäisi yhä enemmän siirtyä ennaltaehkäisyyn ja työkykyriskien ennakoimiseen ja pois sulkemiseen. Kun organisaatio panostaa työntekijöiden työkykyä parantavaan toimintaan, se maksaa itsensä takaisin, kun sairauspoissaolot vähenevät ja työn tuottavuus paranee. (Jabe 2012, 100-102.) Terveystuoltopalveluja pohtiessaan organisaation on tärkeä tiedostaa lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksien olevan vähäiset palvelun hyötyyn nähden. Toimivilla työterveyspalveluilla pysytään vähentämään työntekijöiden sairaspöissaoloja sekä ennaltaehkäisemään myös varhaisen eläkkeelle siirtymisen kustannuksia. (Kauhanen 2012, 205.)

6 TYÖNTEKIJÄN KOKEMA TYÖPAHOINVOINTI

Tässä luvussa nostamme esiin työpahoinvoinnin osana työhyvinvointia. Käsittelemme työpahoinvointia käsitteenä ja siihen liittyviä tekijöitä. Työpahoinvoinnin tekijöitä ovat kiire työssä sekä stressi. Jatkuessaan pitkään, ne aiheuttavat usein työn ilon kadottamista, uupumusta ja loppuun palamista. Esimerkiksi stressin tunne työssä voi olla negatiivista ja pitkäkestoista, jolloin ihmisen keho on koko ajan hälytystilassa. Jos keho on jatkuvassa hälytystilassa, elimistö ei pysty lepäämään ja keho alkaa reagoida. Pitkäkestoisessa stressitilassa oireina voi olla unihäiriöitä, ärtymystä, lyhytjänteistä käyttäytymistä, epämääräisiä fyysisiä oireita kuten sydämen tykytystä, muistihäiriöitä, aloitekyvyttömyyttä ja eristäytymistä. Myös suhtautuminen työtovereihin voi muuttua. (Manka 2007, 35, 37-38.)

Työpahoinvointia aiheuttavat tekijät voivat olla merkittävänä esteenä työhyvinvoinnin kokemiselle. Myös epävarmuus työssä tai epävarmuus työn jatkumisesta ovat työpahoinvoinnin aiheuttajia. Työpahoinvointiin vaikuttavia asioita voivat olla lisäksi, esimerkiksi heikko yhteisöllisyys, työn kuormittavuus, työpaikkakiusaus, motivaation puute, henkilökohtaisen elämän haasteet tai riittämättömyyden tunne. (Virolainen 2012, 30-40.) Työpaikoilla pahoinvointi näkyy esimerkiksi sairauspoissaoloina, sitoutumattomuutena ja työkyvyttömyytenä. Ahosen [2012] mukaan työpahoinvointi maksaa yhteiskunnalle 21 miljardia euroa vuodessa. (Jabe 2012, 6.) Vuonna 2016 Ahosen [2016] mukaan työpahoinvointi maksoi jo 25 miljardia euroa vuodessa (Mikkonen 2016). Jos työntekijä kokee, että hän ei voi ilmaista tunteita tai mielipiteitään, hän tukahduttaa tunteensa sisälleen ja ennen pitkää alkaa kokea ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia (Virolainen 2012, 19). Edellä mainitusta käy ilmi, että jonkin asteista työpahoinvointia kokee todella moni työssäkäyvistä ihmisistä ja siihen olisi syytä puuttua ennaltaehkäisevästi yhä aikaisemmin ja yhä tehokkaammin.

7 TYÖN IMUN KOKEMINEN TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

Tässä luvussa tarkastelemme työn imua osana työhyvinvointia. Työhyvinvointia on tutkittu positiiviseen psykologiaan perustuen. Työn imu on työhyvinvoinnin myönteinen tila ja se on positiivisessa yhteydessä työkykyyn, terveyteen sekä työtyytyväisyyteen. Työn imua kokevilla henkilöillä on vähemmän työuupumusta kuin heillä, jotka eivät koe samalla tavalla työtään innostavana. Työn imu voimavarana vaikuttaa työhön sitoutumiseen, aloitteellisuuteen, työn tuloksiin sekä haluun pitkään työelämään. (Jääskeläinen 2013, 19-20.) William Kahnin mukaan työn imu on kokonaisvaltaista fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa työssä, jolloin ihminen hyödyntää kokonaisvaltaisesti tietotaitojaan (Hakanen 2011, 43). Työn imua voidaan kuvata kolmena ulottuvuutena. Tarmokkuus viittaa tuntemukseen energisyydestä ja sinnikkydestä sekä haluun panostaa työhön ja taistella vastoinkäymisissä. Omistautuminen tarkoittaa innostuneisuutta, inspiraatiota ja ylpeyttä tekemästään työstä sekä sen kokemista haasteelliseksi. Uppoutuminen kuvaa keskittyneisyyden tilaa työssä sekä siitä nauttimista. Silloin aika työn parissa kuluu huomaamatta ja työstä irrottautuminen voi tuntua haastavalta. (Virolainen 2012, 90-92.) Työn imu saa useimmiten aikaan positiivisia tuntemuksia kuten intoa, iloa ja ylpeyttä työstä. Nämä myönteiset tuntemukset vahvistavat yksilön voimavaroja, jotka taas mahdollistavat entistä tehokkaamman ja laadukkaamman työskentelyn. He, jotka kokevat työn imua, tartuttavat sitä usein myös muihinkin innostamalla ja kannustamalla, jolloin koko tiimin tehokkuus voi parantua. Positiivista työn imua kokevat ovat usein tekevämpiä, toimeliaampia ja terveempiä. (Hakanen 2012, 42.)

Työn imu käsite on syntynyt 2000-luvun vaihteessa. Se korostaa työhyvinvoinnin positiivisia puolia ja käsitteenä se on liitetty myös työhön sitoutumiseen. Ilmiönä työn imun koetaan tuottavan positiivisia vaikutuksia työntekijälle sekä organisaatiolle. Flow-tilaa kuvaillaan hetkelliseksi huippukokemukseksi, kun taas työn imun ajatellaan olevan pidempikestoisen olotila, joka ei kohdennu tiettyyn tapahtumaan tai asiaan. Työssä koetut voimavarat, kuten innovatiivisuus, hyvä esimiehen tuki, hyvä työilmapiiri sekä vaikutusmahdollisuudet ovat osoittautuneet joissain tutkimuksissa parhaiten selittäviksi tekijöiksi työn imulle. Ammattiryhmien osalta vaikuttaa siltä, että yrittäjillä, johtajilla sekä maanviljelijöillä on suurimmat todennäköisyydet tuntea työn imua. Tähän uskotaan vaikuttavan kontrollin tunne sekä vaikuttamismahdollisuudet. Mitä enemmän yksilö voi kokea työn imua, sitä epätodennäköisempää on hänen aikomuksensa vaihtaa työpaikkaa. (Virolainen 2012, 90-92.)

8 RAUDASMÄEN SOSIAALIPALVELUT OY

Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy on vuonna 2000 perustettu lastensuojelun palveluita tuottava yritys. Palveluita tuotetaan lapsille, nuorille ja perheille. Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy ylläpitää kahta luvanvaraista lastensuojeluyksikköä Villamiinaa ja Viljamia. Lisäksi perhepalveluyksikkö Vanamo tuottaa perhe- ja asiantuntijapalveluita kunnille ja kuntayhtymille. Viljami ja Villamiina ovat 7-paikkaisia pitkäaikaisen hoidon lastensuojeluyksiköitä. Lisäksi Villamiinan yhteydessä toimii 6-paikkainen lyhytaikaisen ympärivuorokautisen hoidon yksikkö Vaapukka. Vaapukassa tarjotaan tukiviikonloppuja tukea tarvitseville sekä lyhytaikaista sijoituspaikkaa välittömässä sijoitustarpeessa oleville lapsille ja nuorille ympäri vuorokauden. Vanamon toimintaan kuuluvat perhetyön eri muodot, nuorten tukipalvelut, koulunkäynnin tukipalvelut ja sijaishuollon asiantuntijapalvelut. Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:n perustehtävänä on tarjota laadukkaita lastensuojelun palveluita niille lapsille ja nuorille, jotka eivät ole omassa kodissaan voineet saada riittävää turvaa ja huolenpitoa fyysisen ja psyykkisen kasvunsa turvaamiseksi. Palveluissa keskeistä on kokonaisvaltainen hoito ja huolenpito kunnioittaen lasta ja hänen läheisiään. (Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy)

8.1 Raudasmäen Sosiaalipalveluilla koetut hyvinvointia tukevat tekijät

Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy ylläpitää henkilöstön työhyvinvointia mahdollistamalla monipuolisia koulutusmahdollisuuksia. Lisäksi työntekijät kokevat heidän jaksamistaan tuettavan säännöllisillä työntekijäpalavereilla, työnohjauksella sekä kehittämispäivillä. Työntekijöillä on käytössään tietty määrä vuodessa Smartum saldoa liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Työhyvinvointiaamun palautekyselyssä työntekijät kokivat, että heidän työhyvinvointiaan tukevat hyvä työyhteisö sekä työyhteisössä vallitseva hyvä yhteys. Työntekijät kokevat tulevansa hyvin toimeen keskenään niin työssä kuin vapaa-ajalla. Työyhteisössä työntekijät kannustavat sekä arvostavat toistensa työpanosta sekä työhön sitoutumista. Palautekyselyn vastauksissa luottamuksellinen ja toimiva yhteistyö työyhteisön sekä esimiehien kanssa on koettu sekä työntekijöiden että esimiesten puolelta tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi asiaksi. Yksiköissä työskentelee emäntä, joka tarjoaa yksiköiden asukkaille sekä työntekijöille terveellistä ruokaa. Terveellisen ravinnon merkitys osana työhyvinvointia nostettiin myös palautekyselyssä merkittäväksi asiaksi. Työntekijät nostivat palautekyselyn vastauksissa esiin myös sen, että työssä he pystyvät näyttämään tunteitaan muulle työyhteisölle ja että he ottavat huomioon toistensa vahvuudet ja kehitettävät

puolet. Työntekijät kokevat työssään olevansa tasa-arvoisia ja että heille kaikille on jaettu vastuuta tasa-vertaisesti, eivätkä koulutuserot näy. Työhyvinvointia työntekijät kokevat tukevan myös pitkistä työvuoroista mahdollistuvat pidemmät vapaat, virkistyspäivät sekä yhteinen vapaa-ajan vietto työajan ulkopuolella. Merkittävä työntekijöitä tukeva tekijä työhyvinvoinnissa on työntekijöiden kokema sisäinen motivaatio ja halu tehdä työtä sekä se, kuinka merkitykselliseksi työnsä kokee.

8.2 Raudasmäen Sosiaalipalveluilla työntekijöiden työhyvinvointia kuormittavat tekijät

Työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä lastensuojelutyössä ovat vuorotyö, pitkät työvuorot, työvuorojen vaihtelevuus sekä iltapainotteisuus. Vuorotyön aiheuttamia terveyshaittoja on tutkittu paljon ja tutkimustulosten perusteella on todettu, että pitkään jatkuva vuorotyön tekeminen on terveysriski. Vuorotyötä tekevällä on usein väsymystä, nukahtamisvaikeuksia, masennusoireita tai vatsavaivoja. (Puttonen 2014, 8.) Vapaa-ajallakin työntekijä voi tuntea työroolin asettaman vastuun ja paineen. Työntekijät kertoivat palautekyselyssä työn asettavan haasteita työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittamiselle. Yksiköissä työskenneltäessä väkivallan uhka on mahdollinen ja se tulee tiedostaa työvuoroissa. Uhka voi tulla yksiköiden sisältä tai ulkopuolelta. Työvuorojen ennakoimattomuus on koettu myös yhdeksi kuormittavaksi tekijäksi sillä työvuorot eivät ole koskaan samanlaisia, vaan vastaan voi tulla lähes mitä vain. Työskenneltäessä moniammatillisissa työryhmissä paine ja odotukset korostuvat kolmannen sektorin yhteistyökumppaneilta, lapsilta ja nuorilta sekä heidän läheisiltään. Lastensuojeluyksikössä työskennellään vaikeiden ja herkkien asioiden parissa ja on tärkeää muistaa, että ennakkotiedon ei saa antaa vaikuttaa omaan ammatillisuuteen, vaan asiakkaat tulee kohdata arvostavasti. Henkinen kuormitus korostuu työssä käsiteltävistä asioista, haasteellisista asiakassuhteista sekä aikataulujen asettamista paineista.

8.3 Raudasmäen Sosiaalipalveluilla työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät kehittämistarpeet

Työntekijät ovat kokeneet yksiköissä kehitettäväksi asioiksi esimerkiksi koulutuksiin osallistumisen mahdollistamisen kaikille tasapuolisesti sekä halukkaiden kartoittamisen. Tämä lisäisi työhyvinvointia niiden kohdalla, jotka eivät koulutuksiin haluaisi osallistua sekä myös niiden kohdalla, joilla on motivaatiota ja halua osallistua koulutuksiin. Yksi mahdollinen kehitettävä asia yksiköissä on kiertävän työvuorolistan kehittäminen niin, että se mahdollistaisi kaikille työntekijöille tasapuoliset mahdollisuudet työvuorojen ennakointiin sekä säännöllisyyteen. Kiertävä lista on kehitetty toiminnan alkuvaiheessa,

minkä jälkeen organisaation toiminta on selkeästi kasvanut. Kiertolistan päivitys nousi myös palautekyselyssä esille työntekijöiden tahoilta. Työntekijöiden sekä organisaation työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että yritystoiminnan kehittymisen rinnalla käytössä olevat käytänteet myös päivitettäisiin ja että ne olisivat osa positiivista kehitystä. Palautekyselyn vastauksissa työntekijät nostivat esille toivovansa työntekijöiden kesken yhteistä vapaa-ajan viettoa sekä työnantajan puolelta virkistysmahdollisuuksia laajemmin sekä ryhmäytymistä yksiköiden kesken. Työyhteisön yhdessä vietetyn ajan on koettu työntekijöiden puolelta lisäävän ja ylläpitävän työyhteisön yhteishenkeä. Yhtenä kehittämisideana on suunnitella organisaation käyttöön oma vuosikello, joka mahdollistaisi paremman ajankäytön suunnittelun organisaation sisällä sekä vuosikellon avulla on helpompaa pitää huoli siitä, että suunnitellut asiat myös toteutuvat. Vuosikelloon sisällytettäviä asioita on vuosikellon suunnittelu, kehityskeskustelut, tulosten arviointi, koulutustarpeen arviointi, työhyvinvointi/virkistyspäivät sekä toimintasuunnitelmat. (Alhola & Lauslahti 2005, 62-63.)

9 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA JA KIRJALLISUUTTA TYÖHYVINVOINNISTA

Laaksonen (2016) kertoo opinnäytetyössään hyvinvoinnin olevan terminä lähes mahdoton määrittellä, sillä siihen vaikuttavat niin monet eri tekijät, kuten yleinen hyvinvoinnin tila sekä elämäntilanne. Samaan aikaan yhteiskunta asettaa yhä kovempia paineita sen suhteen, kuinka tehokasta ja tuottavaa työtä teet. Työhyvinvointitutkimukset ovat olleet suosittuja Suomessa ja niistä saatujen tuloksien mukaan työssä viihtymistä heikentävät eniten kiire sekä aikataulupaineet. (Laaksonen 2016, 10.) Juuti ja Salmi (2014) kuvaavat kirjassaan hyvää työelämää sellaiseksi, jossa ihmisen ja työn välillä on sellainen suhde, että ihminen kokee pystyvänsä täyttämään työnsä vaatimukset työajallaan. Lisäksi he pohtivat hyvään työelämään kuuluvan myös sen, että ihminen saa työtovereiltaan ja esimieheltään kannustusta ja arvostusta ja että hän kokee työnsä mielekkääksi ja kokee pystyvänsä kehittämään itseään työnsä kautta. Kuitenkaan hyvässä työelämässä ihminen ei saisi kokea liikaa kuormitusta ja negatiivisia tunteita työstään. Hyvä työ taas on sellaista, joka tuottaa asiakkaille heidän tarvitsemiaan palveluita ja tuottaa organisaatiolle tulosta. Lisäksi hyvä työ kasvattaa työntekijää tekemään hyviä tekoja toisille ihmisille ja noudattamaan eettisiä toimintaperiaatteita elämässään. (Juuti & Salmi 2014, 37-38.)

Virolainen (2012) kertoo joillekin ihmisille edelleen tulevan mieleen työhyvinvoinnista vain fyysinen hyvinvointi, ergonomia ja taukojummat. Kuitenkin hänen mukaansa fyysinen hyvinvointi on vain pieni osa kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Virolainen määrittelee työhyvinvoinnin pitävän sisällään sekä fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen, että henkisen hyvinvoinnin tilan. Jos jossakin osa-alueessa on puutoksia tai haasteita, se heijastuu helposti toiseenkin osa-alueeseen. Näin kaikki osa-alueet ovat kytköksissä toisiinsa. Hän lisää, että terveys ei ole vain sairauden tai vaivan puuttumista, vaan on kyse laajemmasta kokonaisuudesta. Samoin työhyvinvointi ei ole vain työpahoinvoinnin jonkin osa-alueen puuttumista. (Virolainen 2012, 11-12.) Rauramo (2012) toteaa kirjassaan, että koska työntekijä on tuottava, on fiksua tehdä työpaikoilla sellaisia muutoksia ja toimenpiteitä, jotka edesauttavat työntekijöiden työhyvinvointia. Hän lisää myös eettisten ja inhimillisten tekijöiden olevan tärkeä peruste edesauttaa työpaikoilla hyvinvointia. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittämiseksi on olemassa lainsäädäntöjä, joissa määritellään osin työnantajan velvollisuutta panostaa työhyvinvointiin erilaisin keinoin. (Rauramo 2012, 16,18) Esimerkiksi Yhdenvertaisuuslain 7 § kerrotaan työnantajan velvollisuudesta arvioida työhyvinvointiin yhteydessä olevaa yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Arviointien mukaan työnantajan velvollisuus on tehdä edistämistoimenpiteitä yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Yhdenvertaisuudeksi voidaan katsoa esimerkiksi se, että ketään ei syrjitä työssä tai kukaan ei saa positiivista erityiskohtelua. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 §7.)

10 TYÖHYVINVOINNIN MITTAAMINEN

Työhyvinvointia on mahdollista seurata erilaisilla testeillä ja mittareilla. Niiden avulla voidaan mitata jotain tiettyä osa-aluetta tai laajempia kokonaisuuksia. (Ojala & Ahonen 2005, 232.) Työhyvinvoinnin mittaamiselle Pyöriä (2012) nostaa esille muutamia hyväksi havaittuja keinoja, kuten sairauspoissaolojen ja henkilöstön vaihtuvuuden seuranta, työtapaturmien tilastointi sekä työtyytyväisyyskyselyt (Pyöriä 2012, 21). Mittaustulosten säännöllinen seuraaminen on tärkeää, jotta nähdään kehityksen suunta ja organisaatio pystyy reagoimaan tilanteeseen sen vaatimalla tavalla. Pitkäjänteisellä työllä pystytään vaikuttamaan työhyvinvoinnin edistämiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Mitattaessa henkilöstön kehittymistä ja hyvinvoinnin tilaa, tarvitaan monipuolinen mittaristo. Henkilöstöä voidaan kuvata muuan muassa iän, sukupuolen, koulutuksen, osaamisen, työsuhteen, kokemuksen tai terveyteen liittyvien seikkojen perusteella erilaisin demografisin suurein. (Ojala & Ahonen 2005, 232.) Henkilöstön työhyvinvointikartoitusten jälkeen on suositeltavaa, että tulokset käydään läpi tiimin kesken. Työryhmäkeskeinen tulosten läpikäynti on toimivaa, sillä se mahdollistaa omaan työryhmään liittyvien asioihin keskittymisen ja niihin välittömän puutumisen. Tuloksia käsitellessä on tärkeää huomioida niin positiiviset asiat kuin kehityskohteetkin. Tuloksia on hyvä myös verrata edellisten vuosien tuloksiin, jolloin nähdään kehityksen suunta. Kehityskohteita tarkastellessa on tärkeää alkaa miettiä keinoja asioiden muuttamiseksi. Usein organisaatioiden kehitystoimet jäävät tähän vaiheeseen ja kehitystoimenpide-ehdotusten vieminen konkreettiselle tasolle unohtuu. Vastuuhenkilöiden tai työryhmien nimeäminen voi edesauttaa toimenpiteiden konkretisoimista. (Virolainen 2012, 110, 118-119.)

Yksi konkreettinen mitattava asia on esimerkiksi työhyvinvointiin tähtäävien keinojen tuottavuuden mittaaminen. Sitä voidaan mitata tarkastelemalla panos – tuotos suhdetta. Panostuksiin voidaan laskea suuri kustannuksiksi työntekijöille jaettavista liikuntasaldoista aiheutuvat kulut, työntekijöiden työhyvinvointia tukevista hankinnoista kuten ergonomisista työtuoleista aiheutuvat kulut, työhyvinvointitoimenpiteisiin laitettu rahamäärä, kuten liikuntaohjaajien palkkiot sekä ilmapiiiritutkimuksen toteutuksesta maksettu korvaus. Epäsuoria kuluja aiheutuu esimerkiksi työajan menetyksestä, joka on käytetty työhyvinvointia käsitteleviin palavereihin sekä hyvinvointikoulutuksiin osallistumisista työajalla. Tuotoksiin voidaan laskea henkilöstön vähentyneet sairauspoissaolot ja siitä aiheutunut taloudellinen säästö. Mahdollisia muita tuotoksia ovat vireys- ja energiatason nousu, vähentyneet työtapaturmat, vähentynyt enenäkaiselle eläkkeelle siirtymisen todennäköisyys sekä työn tehokkuuden parantuminen. Lisäksi työ-

kavereihin tutustuminen sekä sen myötä ilmapiirin sekä viestinnän kehittyminen on nähty yhtenä hyötyinä. Kuitenkaan näitä tekijöitä ei ole yksiselitteistä mitata tai selittää tietyllä hyvinvointitoimenpiteellä, sillä on mahdollista, että jokin muu tekijä tai toimenpide vaikuttaa myös asiaan. (Virolainen 2012, 127-128.)

11 TYÖHYVINVOINTIAAMU

Työhyvinvointiaamu järjestettiin 9.9.2019 Raudaskylän Kristillisellä opistolla. Työhyvinvointiaamuun osallistui 34 työyhteisön jäsentä. Aamu alkoi yhteisellä luennolla, jonka ohessa oli mahdollisuus nauttia tarjolla olevaa pientä aamupalaa. Luento käsitteli työhyvinvointia etenkin yksilön näkökulmasta. Luennon jälkeen ohjelmassa oli yhteinen ulkoilutuokio joogan parissa. Lopussa jokainen sai vastata lyhyeen kyselyyn anonyymisti. Hyvinvointiaamu päättyi yhteiseen lounashetkeen.

11.1 Työhyvinvointiaamun luento

Luennolla käsiteltiin työhyvinvointia kokonaisuutena. Luennoitsijan mukaan työhyvinvointiin kuuluu terve työyhteisö, jossa toimii tiedonkulku, jossa on mahdollista vaikuttaa omaan työhönsä ja jossa on avoin ilmapiiri. Lisäksi työhyvinvointia tukee hyvä ja toimiva työyhteisö sekä tasapainoinen henkinen hyvinvointi. Työssä tunteet ovat keskeisessä asemassa ja ohjaavat pitkälti työntekijöiden toimintaa. Tunneälykäs ihminen tietää, kuka hän on, osaa tehdä päätöksiä ja hallitsee tunteensa. Tunneälykäs ihminen tuntee empatiaa muita ihmisiä kohtaan, on motivoitunut saavuttamaan tavoitteensa, pitää sydämensä avoimena ja kokee olevansa vastuussa omasta elämästään. Tunneälykäs ihminen pystyy asettamaan pelkonsa ja varautuneisuutensa sivuun ja pystyy luottamaan toisiin ihmisiin sekä uskaltaa sanoa ajatuksistaan ja tunteistaan. Tunteiden ja tunnetilojen tärkeyden ymmärtäminen on tärkeää, koska emme voi tietää kuinka toinen ihminen meidät ymmärtää. Tunneälyllä on elämää helpottava merkitys, vuorovaikutussuhteet paranevat ja yhteistyö on helpompaa. Tunneälyllä on kokonaisvaltainen vaikutus elämään ja sosiaalisiin suhteisiin. Myönteisillä tunteilla on merkittävä vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiimme ja työkykyymme. Positiivisuus luo ympärille lisää positiivisuutta. Kun työntekijät voivat hyvin, he pysyvät ja kykenevät tällöin auttamaan myös muita. Ajatuksista muodostuu mielikuva, josta syntyy tunne. Miten työntekijä näkee ja kohtaa asioita, näkeekö hän lasin puoliksi täynnä, vai puoliksi tyhjänä.

Henkilöstön innostuksen tulee olla strategian ykkösmittari. Kun ihmiset ovat motivoituneita, syntyy tulosta. Sisäisesti motivoituneet ihmiset saavuttavat parempia tuloksia ja ovat huomattavasti muita terveempiä. Ratkaisukeskeisyys on osallistamista ja huonokin idea voi poikia paljon hyviä ajatuksia. Viestinnässä sanojen osuus on vain 7-20% koko tilanteesta ja tunnetilan ja asenteen osuus 45%. Ilmeistä, eleistä ja äänestä tulkitsemme 35% kokonaisuudesta. Oman asenteen merkitys, itseensä panostaminen, myönteinen asenne omaa elämää kohtaan kantavat pitkälle sekä ajatus siitä, että jokaisen elämällä on

jokin suurempi merkitys. Liikunnan ja rentoutumisen merkitys on suuri, ja myös ystävät ja harrastukset tuovat mielihyvää ja katkaisevat arjen kiireen ja sen tuoman stressin. Mieli ja keho ovat yhtä. Terveellinen ruokavalio, riittävä ja laadukas uni sekä mahdollisuus toteuttaa itseään ja tehdä asioita, jotka saavat aikaan innostuksen tunteita. Tärkeää on muistaa stressinhallinta sekä armollisuus ja myötätunto itseä kohtaan.

Heikolla tunneälyllä on merkitystä sosiaalisiin suhteisiin ja tällöin voi olla haasteita käsitellä erilaisia tilanteita, joita arjessa tulee vastaan perheenjäsenten, ystävien, työtovereiden, esimiesten ja muiden ihmisten kanssa. Tunnetaitojen vaikeudet voivat tehdä sosiaalisista kanssakäymisistä haasteellisia ja täyttää ne jännityksellä. Heikon tunneälyn omaavat ihmiset eivät ymmärrä toisten tunteita ja heistä voi tuntua, että heitä itseään ei ymmärretä tai toiset ihmiset eivät yritä riittävästi ymmärtää heitä, ja tällä on hyvin negatiivinen vaikutus päivittäiseen elämään. (Mielenihmeet 2017.)

11.2 Miten työntekijät kokivat työhyvinvointiaamun

Työnantaja mahdollisti kaikkien työntekijöiden osallistumisen hyvinvointiaamuun työaikana. Työhyvinvointi teemana otettiin työntekijöiden keskuudessa erittäin hyvin vastaan ja se herätti keskustelua yksiköissä jo etukäteen. Monelle hyvinvointiaamu oli odotettu ja kaivattu tauko myös omaan arkeen. Tapahtuma koettiin yleisesti hyvin positiivisena ja virkistävänä. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen koetaan tärkeäksi aiheeksi, mikä nousi myös kyselyn tuloksista esiin. Vastauksista ilmeni, että luennon asiasisältö oli monelle jo ennalta tuttua ja oli tullut ajoittain tunne, että asiat olivat joltain osin toistoa, mutta kuitenkin asian herättelyn koettiin tulevan tarpeeseen. Työssä jaksaminen koetaan hyvin tärkeänä, työn kuormittavuudesta johtuen. Luennoitsijan esiin nostama tunteiden merkitys osana työhyvinvointia koettiin uutena ja positiivisena näkökulmana. Tunteiden merkitystä hyvinvointiin pidettiin hyvänä puheenaiheena ja osa oli kokenut, että se oli vahvistanut myös omia jo olemassa olevia näkemyksiä asiasta. Luento herätteli ajatuksia omasta käyttäytymisestä ja siitä kuinka tärkeää on huomioida työtovereita positiivisella palautteella. Sen helposti unohdamme arjen kiireissä. Armollisuus myös itseään kohtaa nousi vastauksissa esiin. Joogahetki luennon päätteeksi koettiin positiivisena, rentouttavana ja levollisuutta tuovana omana tärkeänä hetkenä. Jooga oli suunniteltu kaikille sopivaksi kunnosta riippumatta, joten kaikki pystyivät siihen myös osallistumaan. Joogaa toivottiin lisää myös jatkossa.

11.3 Työhyvinvointiaamun palaute

Kaikki osallistujat vastasivat kyselyyn, joten vastausprosentti oli näin ollen 100%. Viimeiseen kysymykseemme: toivoisitko lisää hyvinvointipäivän kaltaisia päiviä? 33/34 vastasi kyllä ja ainoastaan yksi vastauksista oli joko/tai tyyppinen vastaus. Vastauksista lähes kaikissa nousi esiin toive yhteisestä ajasta työntekijöiden kesken. Työhyvinvointiaamu sai työntekijöissä aikaan ajatuksien herättelyä ja asioiden pohtimista eri näkökulmista. Työhyvinvointi on niin merkittävä osa jaksamistamme ja aiheeltaan niin laaja, että sen pariin on tärkeää ajoittain aina palata ja muistutella siitä myös toinen toisiamme. Vastauksista nousi esiin positiivisuuden kautta asioiden käsittely, toisten tunteiden huomioiminen paremmin, kiittäminen, toisten kuunteleminen, positiivisen palautteen antaminen työtovereille ja asioista keskusteleminen. Panostaminen enemmän omiin terveellisiin elämäntapoihin nousi myös esiin sekä muistaminen olla itselleen armollisempi. Jatkossa johdolta toivottiin enemmän läsnäoloa ja aikaa keskustella työntekijöiden kanssa. Työvuorojen suunnittelussa toivottiin huomioitavan riittävän palautumisen mahdollisuus. Työn kuormittavuudesta johtuen pitkän työputken jälkeen yhden päivän vapaa ei rentouta jo-kaista työntekijää niin, että pystyisi irtaantumaan työstä tuona aikana. Vastauksista nousi esiin paljon yhteisten virkistyspäivien mahdollistaminen työyhteisön kesken yksiköittäin tai kaikki yhdessä. Liikuntapalveluiden lisäämistä toivottiin myös, ja etenkin jooga nousi vastauksissa esiin.



KUVA 1. Työhyvinvointiaamun joogahetki

12 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin toukokuussa 2019 opinnäytetyön aiheen valinnalla. Opinnäytetyön aihe saatiin Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:n kasvatusjohtajalta yksiköiden tarpeisiin perustuen. Yksiköissä nousi tarve perehtyä tähänhetkiseen työhyvinvointiin ja kokemuksiin työhyvinvoinnista sekä selvittää, mistä osa-alueista ja asioista se koostuu. Opinnäytetyötä rajattiin koskemaan työhyvinvoinnin tiettyjä osa-alueita ja perehtymään Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:llä koettuun työhyvinvointiin. Raudasmäen Sosiaalipalveluiden työhyvinvointia päädyimme tukemaan työhyvinvointiaamalla luennon sekä liikuntahetken merkeissä. Työntekijöiden hyvinvoinnin tilaa selvitimme kyselyn kautta, jossa työntekijät saivat vastata vapaamuotoisesti muutamaa työhyvinvointia koskevaan kysymykseen. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyössä käytettiin lineaarista mallia. Linearisessa mallissa opinnäytetyölle asetettiin tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Tavoite perustui työnantajalta tulleeseen tarpeeseen.

12.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ajankohtaista tietoa Raudasmäen Sosiaalipalveluiden henkilöstön työhyvinvoinnin tämän hetkisestä tilasta. Opinnäytetyö oli laadullinen eli kvalitatiivinen. Opinnäytetyöprosessiin liittyvästä kyselystä saatu tieto perustuu henkilöstön kokemuksiin ja tuntemuksiin työhyvinvoinnista sekä omasta hyvinvoinnista. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi kyselyn vastausten rinnalle on kerätty teoretietoa sekä aikaisempia tutkimustuloksia. Luotettavuuskysymys kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin sekä tuloksiin. Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta lähestytään usein reliabiliteetin sekä validiteetin käsitteiden avulla. Laadullisessa käytetään usein vakuuttavuuden käsitettä. Kehittämistoiminnassa luotettavuus on kuitenkin ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Laadullisessa tutkimuksessa on pyritty korvaamaan reliabiliteetin ja validiteetin kysymykset vakuuttavuuden käsitteellä. Tutkijan on vakuutettava tiedeyhteisö tekemällä näkyviksi tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat. (Toikko & Rantanen 2009, 121-124.) Opinnäytetyön teossa on huomioitu luotettavuus tarkastelemalla kriittisesti eri lähteitä ja käyttämällä tuoreimpia saatavilla olevia painoksia.

Työhyvinvointiaamun palautekyselyn vastausprosentti oli 100%. Vastausprosentin perusteella voi todeta, että saimme monipuolisen ja kattavan kuvan Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:n henkilöstön tämän

hetkisestä työhyvinvoinnin kokemuksesta. Kyselyn tulokset ja tulkinnat työstettiin yhdessä virhetulkintojen minimoimiseksi. Vastaustulosten tulkinnasta huolimatta ei ole varmuutta, ovatko kyselyyn vastanneet antaneet täysin rehellisiä vastauksia tai ymmärtäneet kysymykset oikein. Työhyvinvointiaamu ja työhyvinvointikyselyn tulokset olivat käyttökelpoisia.

12.2 Opinnäytetyön eettisyys

Eettisiä lähtökohtia opinnäytetyölle ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus työn tulosten esittämisessä sekä tallentamisessa. Ihmisiin kohdistuvassa opinnäytetyössä yleisiä eettisiä periaatteita ovat kohteena olevien henkilöiden ihmisarvon kunnioittaminen, aineellisen sekä aineettoman kulttuuriperinnön kunnioittaminen sekä tutkittavina olevien ihmisten tai yhteisöjen suojelu riskeiltä ja vahingoilta. (Kohonen, Kuula-Luumi & Spoofo 2019, 7.) Opinnäytetyöprosessin aikana eettisyys on huomioitu anonymiteettiä, luottamuksellisuutta sekä yksityisyyttä kunnioittamalla. Muiden tekemiin töihin on viitattu arvokkaasti sekä asiallisesti. Opinnäytetyöhön osallistuneilla oli oikeus osallistua vapaaehtoisesti tai kieltäytyä osallistumasta. Osallistuneilla oli oikeus keskeyttää milloin tahansa osallistuminen tai peruuttaa suostumuksensa osallistua. Osallistujilla oli oikeus saada tietää osuutensa sisällöstä, käytännön toteutuksesta ja siitä, mitä heidän osallistumisensa konkreettisesti tarkoittaa. Harkinta-aikaa annettiin riittävästi osallistumispäätöksen tekemiseen. (Kohonen ym. 2019, 8-9.) Opinnäytetyön kohteena olleesta organisaatiosta on kerrottu vain tarvittavat tiedot ja työntekijöille esitetyssä kyselyssä on esitetty vain sellaisia kysymyksiä, joilla koettiin olevan merkitystä tuloksiin. Lisäksi kyselyn vastauksista tuotiin esiin vain ne asiat, jotka koskevat yleistä työhyvinvointia yksiköissä. Kyselyn tulokset ovat olleet hallussa vain opinnäytetyön tekijöillä ja opinnäytetyön valmistuttua ne hävitetään asianmukaisesti. Opinnäytetyötä varten on hankittu tarvittavat luvat ja huomioitu tietosuojasiat. Opinnäytetyössä käytettyyn kuvaan on kysytty asianmukaiset luvat.

13 POHDINTAA

Opinnäytetyön tekeminen työelämälähtöisesti on ollut mielenkiintoinen prosessi. Työtä oli motivoivaa ryhtyä tekemään, koska työlle oli työnantajalta tullut selkeä tarve. Työhyvinvointi on hyvin tärkeä osa meidän kokonaisvaltaista hyvinvointiamme. Aiheena työhyvinvointi on haasteellinen ja laaja, koska näkökulmia ja työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita on paljon. Pääsimme työhyvinvointiin aiheena tutustumaan jo opintojemme kehittämistyönharjoittelussa, jolloin pidimme työyhteisöllemme virkistyspäivän työnantajan tukemana. Työnantajan kanssa käytyjen keskustelujen myötä, opinnäytetyön aiheeksi valikoitui työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy:llä.

Opinnäytetyötä on ollut hyvin mielenkiintoista tehdä ja yhteistyömme on ollut toimivaa. Hyvin pian löysimme yhteisen tavan työskennellä ja saada tulosta aikaan. Motivaatio molemmilla oli alusta alkaen kohdillaan ja yhteinen määränpää ja tavoite selkeä. Opinnäytetyön tekninen osuus on ollut haastavaa ja on vaatinut useamman tapaamisen. Olemme työskennelleet yhdessä opinnäytetyön tapaamisten merkeissä, niin puhelimitse kuin sähköpostitsekin, joten yhteydenpitokanavat ovat tulleet tutuiksi. Haasteellista opinnäytetyössä oli aiheen laajuus, opinnäytetyön vaatiman ajan sekä molempien työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Hyvinvointiaamun suunnittelu oli mielenkiintoista ja sitä tehtiin yhteistyössä työnantajaosapuolen sekä alan ammattilaisten kanssa, joilta tilasimme luennon sekä joogan. Koimme tärkeäksi ottaa nimenomaan ulkopuolinen toimija ja oman alansa asiantuntija. Näin pystyimme takaamaan ammattitaitoisen panoksen hyvinvointiaamulle. Hyvinvointiaamu tapahtumamme osallistujien positiivisuus yllätti meidät ja vahvisti käsitystämme siitä, kuinka paljon työyhteisömme jäsenet kaipaavat yhteistä aikaa työntekijöiden kesken.

Tavoitteenamme oli kartoittaa, mistä työhyvinvointi koostuu ja saada työntekijöitä heräteltyä hieman tarkemmin siihen mitä kaikkea työhyvinvointi pitää sisällään ja pohtimaan sitä kuinka merkittävä osuus omalla panostuksella siihen on. Hyvin toimiva työyhteisö on yksi työhyvinvoinnin kulmakivistä. Hyvin voivat työntekijät ovat myös organisaation voimavara ja tuottavuuden lähde. Saimme tärkeää tietoa siitä, kuinka työntekijät kokevat tämän hetkisen työhyvinvoinnin Raudasmäen Sosiaalipalveluilla ja mitä toiveita työntekijöillä olisi työnantajan osallisuudesta työhyvinvoinnin edistäjänä ja ylläpitäjänä. Onnistuimme kokoamaan tärkeää tietoa, jota voimme välittää työn tilaajalle. Työhyvinvoinnin ollessa aiheena laaja havaitsimme työn edetessä, että olisi ollut vaihtoehto ryhtyä työstämään työhyvinvointiin liittyvää ja vaikuttavaa yhtä osa-aluetta, koko kokonaisuuden sijaan, mutta tällöin se ei olisi ollut työntilaajan

toiveiden ja tarpeiden mukainen. Työhyvinvointi on mielenkiintoinen aihe ja ansaitsee tänä päivänä arjen ollessa työelämälähtöistä, vieläkin suuremman näkyvyyden ja arvostuksen sekä ymmärrystä sen tärkeydestä ja vaikutuksista työntekijöiden hyvinvointiin sekä organisaatioiden tuottavuudelle ja toimintakyvyille. Viemme työntekijöiden ajatuksia ja ideoita työnantajaosapuolelle. Kun ideat ovat työntekijälähtöisiä on niillä parhaat mahdollisuudet olla työhyvinvointia tukevia ja tuottavia parhaalla mahdollisella tavalla ja työntekijöille tulee tunne, että heitä on aidosti kuultu ja organisaatiolla on halu vaikuttaa asioihin yhteisen hyvän vuoksi. Opinnäytetyössä keskityttiin työntekijöiden näkökulmaan työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät työnantajan näkökulmasta olisi hyvä ja tärkeä jatkotutkimuksen aihe. Haluamme kiittää Raudasmäen Sosiaalipalveluita osoittamastaan luottamuksesta ja toivomme, että olemme pystyneet tällä opinnäytetyöllä vastaamaan heidän toiveisiinsa ja tarpeisiinsa.

Sosiaalialan ammattilaisena sekä ihmisenä opinnäytetyöprosessi kehitti tiedonhaussa sekä teorian opiskelussa. Osaaminen laajeni hyvinvointiaamun järjestämisen myötä myös vastaavan tilaisuuden organisointiin. Opinnäytetyöprosessissa tukena ollut teorian tieto on lisännyt tietoisuutta työhyvinvoinnista ja sen merkityksestä työelämässä. Lisäksi se on kehittänyt vuorovaikutustaitoja sekä avannut oppimiseen uusia keinoja. Sosionomin ammattiosaamiseen kuuluvat koulutuksesta saatu teoreettinen viitekehys, kyky ja taito soveltaa sekä kehittää opittuja sosiaalialan käytänteitä. Sosionomilla on aito kiinnostus ihmisten arjesta hyvinvoinnin perustana. Sosionomeina ymmärrämme, osaamme jäsentää sekä analysoida yhteiskunnan ja yksilön välistä suhdetta erilaisista teoreettisista näkökulmista. Sosionomeina ymmärrämme myös yhteiskunnallista päätöksentekoa sekä ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten muodostumisen sekä näiden välisen yhteyden. Lisäksi kykenemme jäsentämään yhteiskunnallisesta näkökulmasta sosiaalisia ongelmia. Sosionomeina olemme arjen asiantuntijoita, ihmisten arkielämän haasteiden tukijoita. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2011, 3, 62-64.)

LÄHTEET

- Alhola, K. & Lauslahti, S. 2005. Taloutta johtamista varten, esimiehille ja asiantuntijoille. Helsinki: Edita.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Juva: Bookwell Oy.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. painos, Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Laaksonen, J. 2016. Työn imua tuottavat tekijät lastensuojelutyössä työntekijöiden kertomana. Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu- tutkielma.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus. Helsinki: Kotimaa-Yhtiöt Oy.
- Mikkonen, M. 2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8846551>. Viitattu 15.8.2019.
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A., & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosionomi. 1.-2 painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Puttonen, P. 2014. Vuorotyö ja terveys. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.
- Raudasmäen Sosiaalipalvelut Oy. Saatavissa: <https://www.rsp.fi/>. Viitattu 2.9.2019.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2, uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 2. painos. Helsinki: Grano Oy.
- Sulavuori, M. 2007. Kehittämistyöllä pallo haltuun. Helsinki, Valopaino Oy. ISSN 1795-8210. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77959/R3-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>. Viitattu 13.7.2019.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen, näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Takala, H. & Kalimo, R. 2011. Polkuja työn iloon. Lahti: N-Paino Oy (Meditak Oy)

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., Spoof S-K. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2019.pdf. Viitattu 11.10.2019.

Työterveyshuoltolaki, 21.12.2001/1383. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2>. Viitattu 15.7.2019.

Työterveyslaitos. Työkykytalo. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Viitattu 22.6.2019.

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

Yhdenvertaisuuslaki, 30.12.2014/1325. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 10.9.2019.

4 heikon tunneälyn merkkiä. 2017. Saatavilla: <https://mielenihmeet.fi/4-heikon-tunnealyn-merkkia/>. Viitattu 9.9.2019.

KIITOS, ETTÄ OSALLISTUIT HYVINVOINTI AAMUUMME.

TOIVOISIMME VIELÄ, ETTÄ VASTAISIT ANONYYMISTI LYHYEEN KYSELYYMMME.

KÄYTÄMME TULOKSIA HYÖDYKSI OPINNÄYTETYÖSSÄMME.

1. MITÄ AJATUKSIA HYVINVOINTIPÄIVÄ SINUSSA HERÄTTI?

2. MITEN MIELESTÄSI VOISIT ITSE PARANTAA OMAA JA TYÖTOVEREIDESI TYÖHYVINVOINTIA?

3. MITEN TYÖNANTAJAMME VOISI MIELESTÄSI PARANTAA SINUN JA TYÖTOVEREIDESI TYÖHYVINVOINTIA?

4. TOIVOISITKO LISÄÄ TÄMÄN KALTAISIA PÄIVIÄ?

KYLLÄ

EN

KAUNIS KIITOS SINULLE

-SARA JA PIIA-





TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Organisaatio, jolle anomus osoitetaan Raudasmaen sosiaalipalvelut oy

Vastuhenkilö organisaatiossa Mäenpää Sanna

Tutkimusluvan anoja(t) Sara Mäenpää
Piia Hietanen

Osoite Säilyntie 61

Puhelin _____

Sähköpostiosoite Sara.mäenpää@centria.fi
piia.hietanen@centria.fi

Tutkimuksen nimi Työhyvinvointi RSP Oy:n yksiköissä

Tutkimuksen tarkoitus selvittää miten työhyvinvointiin ja sen tukemiseen voidaan vaikuttaa

Tutkimuksen kohderyhmä Yksiköiden ohjaajat

Aineiston keruun arvioitu ajankohta 25.3.2019 - 30.10.2019

Tutkimusmenetelmä Kvalitatiivinen tutkimus (haadullinen)
Toimintatutkimus, osallistava

Tutkimussuunnitelma hyväksytty 25.1.3 20 19

Tutkimuksen ohjaaja Piijo Forss-Pennanen

Lupa myönnetään
paikka Ylivieska aika 25.1.3 20 19

anomuksen mukaisesti muutosehdotuksin hylätty

Luvanmyöntäjän allekirjoitus Muina Muina

LIITTEET Tutkimussuunnitelma
 Kysely/haastattelulomake
 Muut liitteet, mitkä _____

SALASSAPITOSOPIMUS

Opinnäytetyön tekijä	Sara Mäenpää ja Piia Hietanen
Opinnäytetyön nimi	Työhyvinvointi RSP:n yksiköissä
Toimeksiantajan nimi	RSP 04 / Sanna Mäenpää
Salassapito	Yllämainittuun opinnäytetyöhön kuuluvat liike- ja/tai ammattisalaisuuksia sisältävät osiot ovat salaisia. Opinnäytetyön ohjaajilla ja tekstinohjaajalla on oikeus lukea salattu aineisto, mutta ei julkistaa eikä säilyttää sitä. Opinnäytetyö on salattu, pvm: 25.3
Päiväykset ja allekirjoitukset	Hyväksymme yllä olevat periaatteet.
Toimeksiantaja	Aika, paikka, nimi ja nimen selvennys Yhteisk. 13.9.2019 / Minna Mäenpää
Opinnäytetyön ohjaaja/ohjaajat/tekstin-ohjaaja	Aika, paikka, nimi ja nimen selvennys Sanna Mäenpää Yhteisk. 27.9.2019 Sanna Mäenpää Pirjo Forsell-Pennanen
Opinnäytetyön tekijä	Aika, paikka, nimi ja nimen selvennys 25.3 Sara Mäenpää 25.3 Piia Hietanen PIIA HIETANEN

Sopimus laaditaan kolmena kappaleena, yksi kullekin osapuolelle. Opiskelija hankkii allekirjoitukset ja huolehtii alkuperäiskappaleen toimittamisesta toimeksiantajalle.