

Noora Mäkiranta

Työkaluja yksilön työhyvinvoinnin kehittämiseen

Työhyvinvointikysely Sastamalan kaupungin (SOTEsin) asumispalveluissa

Opinnäytetyö

Syksy 2019

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Noora Mäkiranta

Työn nimi: Työkaluja yksilön työhyvinvoinnin kehittämiseen: Kyselytutkimus Sotesin tehostetun palveluasumisen henkilökunnan työhyvinvoinnista

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2019

Sivumäärä: 80

Liitteiden lukumäärä: 1

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan henkilökunnan työhyvinvointia ja työilmapiiriä Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystieteiden eli Sotesin tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita henkilökunnan tämän hetkisestä työhyvinvoinnin tilasta sekä keinoista, joiden avulla yksilö voi työssä tai vapaa-ajallaan edistää omaa työhyvinvointiaan ja miten työnantaja voisi näitä keinoja tukea. Tutkimus on osa työhyvinvoinnin kehittämistyötä Sotesin asumispalveluissa, jossa halutaan lisätä työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia edistävää toimintaa. Sotesi on sosiaali- ja terveystieteiden tuottava organisaatio Sastamalassa. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä olivat: Miten työntekijät ylläpitävät henkilökohtaista työhyvinvointiaan, millaisia työhyvinvointia edistäviä keinoja työntekijät pitävät tärkeänä ja millaiseksi työntekijät kokevat työilmapiirin.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu työhyvinvointia käsittelevästä kirjallisuudesta sekä sähköisistä lähteistä. Työn teoreettinen viitekehys on rakentunut yksilön työhyvinvointia edistävien elintapojen ja työilmapiirin ympärille. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin sähköisesti Webropol-ohjelman avulla. Tutkimukseen osallistui 49 Sotesin asumispalveluiden työntekijää. Vastausprosentti oli 38 %.

Tutkimustulosten valossa henkilökunnan työhyvinvoinnin tila näyttöä melko hyvänä, vaikka osalla vastaajista esiintyi työstä palautumisen ja riittävän unen tarvetta. Ilmapiiriin oli tyytyväinen hieman yli puolet vastaajista. Ilmapiirin osalta avoin keskustelu ongelmista koettiin haastavana. Tutkimustulosten mukaan vastaajat haluavat tulevaisuudessa panostaa hyvään ilmapiiriin sekä terveellisiin elintapoihin, kuten liikuntaan, ravitsemukseen, uneen ja palautumiseen. Työhön liittyviksi keinoiksi nousi työvuorosunnittelu ja työn organisointi. Henkilökunnan yhdessä tekemisen ja avoimen keskustelun koettiin edistävän työhyvinvointia. Erityisesti toivottiin työajalla tapahtuvaa liikuntaa.

Avainsanat: Työhyvinvointi, elintavat, työilmapiiri

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author: Noora Mäkiranta

Title of thesis: Tools for personal well-being development: Survey on occupational well-being of Sotes' intensified service housing staff

Supervisor: Mirva Siltakorpi

Year: 2019

Number of pages: 80

Number of appendices: 1

In this thesis, we are going to inspect the workplace wellbeing and the work atmosphere of the staff in Sastamala region social and health care service nursing home units. This research is focused on the staff's current state of workplace wellbeing, and on the methods the individual worker can utilize to promote their well-being either at work or during off-hours, as well as how the employer could support these methods. The research is part of the development of the workplace wellbeing in Sotes' nursing home services, where they are willing to increase the activities that promote employees' health and well-being. The research questions were: How do employees maintain their wellbeing at work? What methods that enhance workplace wellbeing do employees consider important? How do the employees perceive the current work atmosphere?

The theory part of this thesis consists of literature and data from electronic sources that address workplace wellbeing. The theoretical framework deals with individual's different ways of life that enrich workplace wellbeing and the work atmosphere. The research was carried out as a quantitative research, and the data was collected electronically using a Webropol-questionnaire. There were 49 employees from Sotes nursing home unit participating. The response rate was 38 %.

The results indicate that the current state of the employees seems quite good, even though some respondents expressed a need for better recovery from work and more sleep. About half of the respondents were pleased with the work atmosphere. An open conversation about the work atmosphere was considered difficult. Based on the results of this research, the respondents are willing to put more effort into creating a better atmosphere, as well as healthier ways of living, such as exercise, nutrition, sleep and recovery in the future. Some methods relating to work that emerged here were the planning of the work shift schedule, and the organizing of work. Cooperation among the staff and open conversations seemed to promote workplace wellbeing. There was a large desire for physical activities during working hours.

Keywords: well-being at work, healthy lifestyle, work climate

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ	3
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	5
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN PROSESSI JA TAVOITTEET	9
2.1 Tausta ja aiheen valinta	9
2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	10
2.3 Teoreettinen viitekehys	10
2.4 Prosessin eteneminen.....	12
2.5 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät aikaisempien tutkimusten mukaan	13
3 TYÖHYVINVOINTI.....	15
3.1 Työhyvinvoinnin käsite	15
3.2 Työhyvinvointimallit	17
3.3 Työhyvinvoinnin osatekijät	22
4 YKSILÖN JA TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI	25
4.1 Terveys	25
4.2 Uni.....	26
4.3 Palautuminen	27
4.4 Liikunta.....	28
4.5 Ravitseminen	29
4.6 Työyhteisön hyvinvointi	30
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
5.1 Määrällinen tutkimus	32
5.2 Kyselylomake	33
5.3 Tutkimusaineiston keruu	35
5.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi.....	35
5.5 Laadullinen tutkimus ja teemoittelu analyysimenetelmänä.....	36
5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	36
6 TULOKSET	38

6.1 Taustatiedot	38
6.2 Hyvinvointi elämän eri osa-alueilla	38
6.3 Uni.....	40
6.4 Palautuminen	42
6.5 Liikunta.....	46
6.6 Ravinto.....	49
6.7 Työyhteisö.....	53
6.8 Avoimet kysymykset.....	55
6.8.1 Terveyden ylläpitäminen	56
6.8.2 Työyhteisö.....	58
6.8.3 Työhön liittyvät tekijät.....	61
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	63
8 POHDINTA	69
8.1 Opinnäytetyön prosessi.....	69
8.2 Tulosten pohdinta.....	71
8.3 Jatkotutkimukset	73
LÄHTEET	74
LIITTEET	81

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessi.....	12
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin vertauskuvallinen kuvaus Maslowin tarvehierarkiasta mukailleen (Ojala & Ahonen 2003, 29).	17
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012, 15; Rauramo & Louhevaara 2005).....	18
Kuvio 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos [Viitattu 1.8.2019]).	20
Kuvio 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2011).	21
Kuvio 6. Inhimillisen pääoman kytkennät mukailleen (Manka & Manka 2016).	22
Kuvio 7. Ruokakolmio (Terveyttä ruoasta – Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014).....	29
Kuvio 8. Työntekijöiden koettu hyvinvointi eri osa-alueilla.	39
Kuvio 9. Unen määrä ja sen riittävyys aamuvuorossa (n=47).	40
Kuvio 10. Unen määrä ja sen riittävyys iltavuorossa (n=42).	41
Kuvio 11. Unen määrä ja sen riittävyys yövuorossa (n=28).	41
Kuvio 12. Unen määrä ja sen riittävyys vapaapäivänä (n=46).	42
Kuvio 13. Työstä palautuminen (n=49).	43
Kuvio 14. Työntekijöiden stressinhallintakeinot.....	44
Kuvio 15. Työntekijän psyykkisiä voimavaroja kuvaavia väitteitä (n=49).	45
Kuvio 16. Liikunnalla on työhyvinvointiani edistävä vaikutus (n=49).	46
Kuvio 17. Liikunnan osalta hyvinvointinsa arvioineiden jakautuminen vähintään 30min kestävään hyöty- ja kuntoliikunnan määrään (n=48).	47

Kuvio 18. Liikuntaan motivoivat tekijät (n=49).....	48
Kuvio 19. Vastaajien syömä aterioiden määrä päivässä (=49).	49
Kuvio 20. ”Ravinto on tärkeä osa työhyvinvointiani” (n=49).	49
Kuvio 21. Työntekijöiden päivittäiset ravintotottumukset.....	50
Kuvio 22. Työntekijöiden ravintotottumukset työvuoroissa.....	51
Kuvio 23. ”Syön aamupalan päivittäin” jakautuminen väittämään ”Tunnen oloni loppen väsyneeksi työvuoron jälkeen” (n=49).....	52
Kuvio 24. Millä tavalla työntekijät valitsevat ruokansa (n=49).	52
Kuvio 25. Työntekijöiden kokemus työyhteisöstä (n=49).	53
Kuvio 26. Työyhteisön ilmapiiriä kuvaavat tekijät (n=49).....	54
Kuvio 27. Työyhteisön ilmapiiriä kuvaavat negatiiviset tekijät (n=49).....	55
Kuvio 28. Työhyvinvointia tukevat teemat mainintojen mukaan (n=129).	56
Kuvio 29. Työhyvinvointia tukevia asioita, joihin työntekijät haluavat tulevaisuudessa panostaa terveyden osalta. (n=75).....	56
Kuvio 30. Toimintatavat, joilla työntekijä ja työnantaja voivat tukea työhyvinvointia terveyden osalta. (n=54)	58
Kuvio 31. Työhyvinvointia tukevia asioita, joihin työntekijät haluavat tulevaisuudessa panostaa työyhteisön osalta. (n=75)	59
Kuvio 32. Toimintatavat, joilla työntekijä ja työnantaja voivat tukea työhyvinvointia työyhteisön osalta. (n=54).....	61
Kuvio 33. Työhön liittyvät työhyvinvointia tukevat asiat. (n=129)	62
Kuvio 34. Opinnäytetyön käsitteet johtopäätöksissä.	63
Kuvio 35. Työyhteisön kehittäminen.	68

1 JOHDANTO

Nykyaikainen työhyvinvointikäsitys haastaa alkuperäisen käsitteen sisällön. Alun perin työhyvinvoinnin käsitettä tarkasteltiin fyysisen terveyden ja työsuojelun työkykypainotteisesta näkökulmasta. Sittemmin tarkastelukulma laajeni henkisen työsuojelun, työkuormituksen ja stressin osa-alueille. Viime vuosina on herännyt keskustelua työn ilosta ja on alettu puhua, että työelämässä voi tuntua kivalta. Nykypäivän työhyvinvointia ei tarkastella erillisenä saarekkeena, vaan työhyvinvointiin liitetään työn- ja muun elämän vuorovaikutus. Työhyvinvointi onkin näistä tekijöistä muodostuva työntekijän subjektiivinen kokemus, jonka vaikutukset saattavat näkyä sairauspoissaolo- tai vaihtuvuustilastoissa. (Laine 2014, 11.) Terveyden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on sekä osana johtamista että myös työnantajien ja työntekijöiden yhteinen asia. (Työterveyslaitos, [viitattu 6.8.2019]).

Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland -tutkimuksesta ilmenee, että suomalaiset pitävät yhtenä työhyvinvoinnin tärkeimmistä tekijöistä hyvää työilmapiiriä. Lisäksi tutkimuksen mukaan lähes kaikkien suomalaisten kanta on, että jokaisen työntekijän tulee kantaa vastuuta niin omasta työstään, että oman työyhteisön hyvinvoinnista. (Suomalaisen työn liitto 2017.) Myös Ojala ja Ahonen (2003, 30) toteavat, että Oma hyvinvointi lähtee viime kädessä omasta halusta ja omasta itsestä sekä omista arvoista ja ihanteista. He jatkavat, että työnantajan toimilla ei ole vaikutusta, mikäli työntekijä ei itse halua vaalia omaa hyvinvointiaan.

Terveelliset elintavat edistävät vireyttä työssä, työkykyä ja työstä palautumista. Terveellisiä elintapoja ovat; terveellinen ruokavalio, nestetasapainosta huolehtiminen, liikunta sekä laadukas ja riittävä uni. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 7.)

Tämän opinnäytetyötutkimuksen tarkoituksena on tutkia Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalouden eli Sotesin, tehostetun palveluasumisen yksiköiden henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa määrällisin menetelmin. Tavoitteena on tuottaa yhteistyötaholle tietoa siitä, mikä on työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä ja millaisilla keinoilla työntekijä ja työnantaja voivat työhyvinvointia edistää.

2 TUTKIMUKSEN PROSESSI JA TAVOITTEET

Tässä luvussa esitellään tämän opinnäytetyön prosessi, tutkimuskysymykset ja tavoitteet sekä teoreettinen viitekehys. Tämän opinnäytetyön yhteistyötahona oli Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalouden Sotesin asumispalvelut

2.1 Tausta ja aiheen valinta

Opinnäytetyöni aihe on peräisin Sotesin asumispalveluilta, mutta tukee samalla omaa mielenkiintoani työhyvinvoinnin kehittämistä kohtaan. Sotesi on Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystalouden tuottava organisaatio. Sotesin asumispalvelut järjestävät ympärivuorokautista tehostettua palveluasumista niille asiakkaille, jotka tarvitsevat paljon apua, hoivaa ja valvontaa (Sastamalan kaupunki [Viitattu 1.10.2019]). Sotesin asumispalveluissa halutaan kehittää henkilöstön työhyvinvointia lisäämällä työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia edistävää toimintaa sekä etsimällä ennaltaehkäiseviä työkaluja hyvinvoinnin edistämiseen.

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja sen tutkimus on ollut aikaisemmin työuupumus ja stressikeskeistä, mutta vähitellen työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa on siirrytty työpahoinvoinnista työhyvinvointia synnyttäviin tekijöihin ja ratkaisuja on alettu etsiä työntekijän elämänhallinnan taitojen kehittämisestä ja voimaantumisesta. Tämän opinnäytetyön aihe on valittu huolellisesti vastaamaan niin yhteistyötahon tarvetta, että toimimaan työhyvinvoinnin kehittämistyön ensimmäisenä askeleena.

Opinnäytetyön aiheen ajankohtaisuus näkyy myös yhteiskunnallisesti. Nykypäivän organisaatiot ovat alkaneet kiinnittämään huomiota työhyvinvoinnin tuomiin etuihin työnantajalle, työntekijälle ja yhteiskunnalle. Kiristyvässä globaalissa kilpailussa organisaatiot joutuvat olemaan tehokkaampia, nopeampia ja taloudellisempia. Hyvän johtamisen merkitys työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on keskeisessä asemassa. Hyviä tuloksia saavuttavat vain hyvinvoivat, innostuneet, osaavat ja terveet ihmiset. (Juuti & Vuorela 2015, 11,13.)

Työhyvinvointi on huomioitu yhtenä kansallisena menestystekijänä jo Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa (Valtioneuvosto 2007, 58). Uusin hallitusohjelma on 6.6.2019 julkaistu Rinteen hallitusohjelma, jossa tavoitellaan pidempiä työuria. (Valtioneuvosto 2019, 128). Työterveyslaitoksen ([Viitattu 16.8.2019]) mukaan satsaamalla työhyvinvointiin voidaan ehkäistä tapaturmia ja sairauspoissaoloja sekä pidentää työuria ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

2.2 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, mikä on Sotesin asumispalveluiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä ja millaisia keinoja he pitävät tärkeänä oman työhyvinvointinsa ylläpitämisessä. Tämän lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisönsä ilmapiirin.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tunnistamaan työntekijöiden omien elintapojen merkitystä henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille ja kartoittamaan työntekijöiden toiveita ja tavoitteita, joilla he pyrkivät edistämään omaa työhyvinvointiaan. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, kuinka paljon työntekijät ylläpitävät työhyvinvointiansa unen ja palautumisen, liikunnan, ravinnon ja psyykkisen hyvinvoinnin osa-alueilla. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää organisaatiossa työhyvinvoinnin kehittämistyössä.

Tutkimuskysymykset:

1. Mikä on työntekijöiden henkilökohtainen työhyvinvoinnin tila?
2. Millaisia työhyvinvointia edistäviä keinoja työntekijät pitävät tärkeänä?
3. Millaiseksi työntekijät kokevat työilmapiirin?

2.3 Teoreettinen viitekehys

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan työntekijän subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksen kautta. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rakentunut yksilön työhyvinvointia edistävien teorioiden ympärille. Työn tarkoituksena on

olla osana työhyvinvoinnin edistämistä Sotesin asumispalveluissa ja se vaatii osakseen työntekijän yksilöllisen työhyvinvoinnin tutkimista. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostumista ovat ohjanneet sekä toimeksiantajan toiveet, että kirjallisuudesta nousseet yleisemmät työhyvinvoinnin teoriat.

Hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyy erilaisia teorioita, joiden avulla voidaan tarkastella hyvinvoinnin määritelmää. Ihmisen hyvinvoinnilla nähdään olevan kolme ulottuvuutta, joita ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Pysyäkseen terveenä ja toimintakykyisenä, tulee jokaisesta osa-alueesta huolehtia vähintään kohtuullisesti. (Sallinen, Kandolin & Purola 2007.) Työhyvinvointi sisältyy luonnollisena osana ihmisen yleisempään hyvinvointia. Tunnetuimpiin hyvinvoinnin teorioihin kuuluu Erik Allardtin (1976, 32) määritelmä hyvinvoinnin perustarpeista, joita ovat; yhteyssuhteet (loving) ja aineellinen ulottuvuus, taloudellinen hyvinvointi eli elintaso (having) sekä mahdollisuus itsensä toteuttamiseen (being). Tämän teorian mukaan hyvinvoinnin aste määräytyy sen mukaan, missä määrin ihmisen perustarpeet tulevat tyydytetyiksi.

Tässä opinnäytetyössä työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana pidetään sitä, että työntekijä voi hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin (Juuti & Vuorela 2018, 85). Työhyvinvoinnin määrittelyssä käytetään Harri Virolaisen (2012) määritelmää kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi on kehitetty erilaisia työhyvinvointimalleja, joissa kuvataan erilaisten toimintamallien ja prosessien avulla työhyvinvoinnin rakentumista. Yleisimpiä työhyvinvointimalleja on esitelty opinnäytetyön kolmannessa luvussa. Tässä tutkimuksessa työntekijä itse nähdään työhyvinvointinsa edistäjänä. Yksilön työhyvinvoinnin edistäminen on tässä nähty lähtevän Maslowin tarvehierarkiaan perustuvan teorian avulla, jonka yhteyttä työhyvinvointiin selvitetään Otalan ja Ahosen ja Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaattimallissa. Mallit on esitelty luvussa 3.1.

2.4 Prosessin eteneminen

Opinnäytetyön prosessi alkoi alkuvuonna 2019. Keskustelimme Sotesin asumispalvelujohtajan kanssa, millaisia tutkimuksen tarpeita heillä olisi. Opinnäytetyön aiheeksi muotoutui koko asumispalveluiden henkilökunnan työhyvinvoinnin tilan ja toiveiden tutkiminen. Tammikuussa 2019 valmistuneessa tutkimussuunnitelmassa, rajattiin tutkimuksen aihe ja valittiin tutkimusmenetelmä. Tutkimussuunnitelman jälkeen kokosin työn teoriapohjaa, jonka pohjalta rakensin kyselylomaketta. Kyselylomake oli esitettävä ja hyväksytetty yhteistyötaholla toukokuussa 2019. Tutkimuslupa ja hankkeistamissopimus kirjoitettiin keväällä, jonka jälkeen kysely lähetettiin vastaajille. Kesän 2019 aikana käsittelin tutkimusaineiston SPSS-ohjelmalla. Tutkimustulosten kuvioiden luomisessa käytin Excel laskentataulukko-ohjelmaa. Opinnäytetyön tulokset kirjoitin alkusyksystä, jonka jälkeen etenin tutkimuksen johtopäätöksiin sekä opinnäytetyön pohdintaan.

Opinnäytetyön prosessissa on ollut neljä keskeistä vaihetta. Ensimmäinen vaihe oli aiheen rajaaminen ja tutkimussuunnitelman tekeminen. Toinen vaihe oli tutkimuslupien allekirjoittaminen ja kyselylomakkeen rakentaminen. Prosessin kolmantena vaiheena oli tutkimusaineiston käsittely ja analysoiminen. Neljäntenä vaiheena oli johtopäätösten ja pohdinnan tekeminen sekä opinnäytetyön viimeistely. Teorian kirjoittaminen on kulkenut jokaisen prosessin vaiheen rinnalla.



Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessi.

2.5 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät aikaisempien tutkimusten mukaan

Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta on tehty laajalti. Tuon esiin opinnäytetyöni aiheetta tukevia tutkimuksia. Sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöiden työhyvinvointitutkimuksista nostan Kalliolan (2012) ja Hirvosen (2018) pro gradu -tutkielmat. Nämä tutkimukset ovat toimineet osaltaan tämän tutkimuksen tuloksien vertailukohteena. Esittelen lyhyesti näistä tutkimuksista oman opinnäytetyön kannalta oleellisimmat tulokset. Tämän jälkeen käyn läpi muiden ammattialojen työhyvinvointitutkimuksia.

Kalliolan (2012, 28) pro gradu -tutkielmassa sosiaaliset suhteet työssä ja vapaaajalla koettiin vaikuttavan hyvinvointiin. Tärkeänä voimavarana pidettiin esimiehen ja työkavereiden tukea. Vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittamista helpotti työyhteisön joustaminen työtehtävissä ja työvuoroissa. Hirvosen (2018) pro gradu -tutkielmassa tutkittiin vuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvointia. Tutkimuksessa tutkittiin työntekijän elämäntilannetta, terveyttä, osaamista, motivaatiota, työsuhdetta, työyhteisöä ja työympäristöä. Tutkimuksessa korostui työntekijöiden palautuminen töiden jälkeen.

Ville-Valtteri Hämäläinen on pro gradu -tutkielmassaan (2018) tutkinut työhyvinvointia liikunnan ja terveyskäyttäytymisen, sairauspoissaolojen sekä motivaation näkökulmasta. Tutkimuksessa työntekijöiden lisääntynyt liikunta-aktiivisuus oli yhteydessä parempaan koettuun työhyvinvointiin.

Hakanen (2004) nimeää väitöskirjassaan työuupumuksen ja työn imun vaikuttavan yksilön työssä jaksamiseen, että haluaan jatkaa edelleen työssään ja toteaa näiden olevan työhyvinvoinnin ydinkäsitteitä. Tutkimus antaa vahvistusta siihen, että työuupumuksen taustalla on työperäisten voimavarojen menettäminen. (Hakanen 2004, 15.)

Loppela (2004) on tutkinut väitöskirjassaan työkyvyn ylläpitämistä ja työyhteisön kehittämistä sekä niiden vuorovaikutteista suhdetta keskenään. Tutkimuksessa käsitellään työkyvyn ja työyhteisön samanaikaista kehittämistä osana arkityötä. Tutkimus sisältää kasvatustiedettä, psykologiaa, terveystiedettä ja hallintotiedettä ollen näin monitieteellinen tutkimus. Tutkimustuloksissa tärkeiksi elementeiksi nousevat

vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työpaikan asioihin sekä vastuun saaminen ja uuden oppiminen. (Loppela 2004, 6.)

Laineen (2013) väitöskirja käsittelee työhyvinvoinnin kehittämistä ja hyvän kehittämisen reunaehtoja. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittämistä koskevia yleisiä mahdollisuuksia ja hyvään kehittämissprosessiin kuuluvia piirteitä. Tutkimuksen yhteenvedona syntyi malli tekijöistä, jotka ovat yhteydessä työhyvinvoinnin kehittämissprosessiin ja sen tuloksellisuuteen. (Laine 2013, 5, 23.)

Mäkinieniemi ym. (2014) ovat tutkineet, millaista psykososiaalisiin voimavara- ja kuormitustekijöihin liittyviä tutkimusta Suomessa on tehty vuosina 2010–2013. He löysivät selvitystyössään yhteensä 22 tutkimusteemaa, jotka liittyivät hyvinvointitutkimuksiin. Eniten tutkittuja teemoja suomalaisissa työhyvinvointitutkimuksissa vuosien 2010–2013 aikana ovat olleet eri aloilla tehtävä työ, työstressi, työn ja muun elämän välinen suhde, varhainen eläköityminen, työn epävarmuus, työn uudemmat muodot, sukupuoli, työn uudemmat muodot, temperamentti ja persoonallisuus, ikä, oikeudenmukainen kohtelu, organisaatiomuutokset, tuloksellisuus, työuupumus, työn imu, palautuminen, hyvinvointiteknologia, kuntoutus, työterveyshuolto sekä kehittäminen. (Mäkinieniemi ym. 2014, 2.)

Uutelan (2019) väitöskirjan tavoitteena oli tutkia lähiesimiesten ja henkilöstön käsitteitä valmentavasta esimiestyöstä työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Tutkimustuloksista ilmenee, että valmentava esimies mahdollistaa työssä oppimista ja edistää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin määrittelyssä nousevat esille yksilöön, työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin sekä koko organisaatioon liittyviä tekijöitä. (Uutela 2019, 3-4.)

Norjassa tehtiin vuorotyön sietokykyä koskeva tutkimus, jossa kerättiin tietoa 1529 hoitajan nukkumisesta, uneliaisuudesta, väsymyksestä, sosiaalisesta toiminnasta sekä fyysisestä ja henkisestä terveydestä. Tutkimuksen mukaan hyvinvoinnilla ja fyysisellä terveydellä nähtiin olevan työtyytyväisyyttä lisäävä vaikutus. (Saksvik-Lehouillier ym. 2015, 69-77.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa käsitellään työhyvinvointia ja tuodaan esiin sen teoreettisen käsitteen muodostumista. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu eri tekijöiden tuloksena, mutta sen käsite ei ole vielä vakiintunut. Seuraavaksi ilmennetään työhyvinvoinnin käsitteen syntymistä ja määrittelyä erilaisten näkökulmien avulla. Lopuksi esitellään työhyvinvoinnin muodostumista erilaisten työhyvinvointimallien mukaan.

3.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointia koskeva kirjoittaminen ja keskustelu on runsasta, mutta käsitteellisessä ja teoreettisessa pohdinnassa ollaan vasta alkumetreillä. Työhyvinvoinnin käsite on noussut fyysisen ja psyykkisen työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin puutteita ilmentävien käsitteiden, kuten työuupumuksen ja stressin maailmasta kattamaan työelämän laatua kuvaavia ilmiöitä hyvin laaja-alaisesti. Työhyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuus on osoittanut sen, etteivät työhyvinvointiin liittyvä käsitteen- ja teoriamuodostus ole olleet minkään yksittäisen tieteenalan yksityisomaisuutta, vaan sitä voidaan tarkastella mm. lääketieteen ja terveystieteen, käyttäytymistieteiden ja yhteiskuntatieteiden näkökulmasta. (Laine 2013, 36.) Ojala ja Ahonen (2015, 28) toteavat työhyvinvoinnin käsittelyn olleen haastavaa, koska se ei ole koneiden ja rakennusten tavoin konkreettinen asia.

Työhyvinvoinnin käsitys on lähtenyt liikkeelle fyysisen terveyden ja työsuojelun työkykypainotteisesta näkemyksestä. Sittemmin tarkastelukulma on laajentunut henkisen työsuojelun, työkuormituksen ja stressin alueille. (Laine 2014, 11.) Alasoinin (2011, 75-76) mukaan työkyvyn käsite otettiin alun perin käyttöön yksilön työkyvyttömyyden perusteiden arviointiin. 1990-luvulla alettiin korostaa, ettei työkykyä ole hedelmällistä tarkastella pelkästään yksittäisen työntekijän henkilökohtaisena ominaisuutena vaan myös työolojen, työn sisällön, työn organisoimien ja koko työyhteisön tuloksena. 2010 -luvulla jäsentyneen työhyvinvointikäsitteen keskiössä ovat erityisesti työn ja vapaa-ajan välinen suhde sekä tulevaisuusnäkökulma. (Ojala & Ahonen 2015, 65.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin tämän koordinoiman kansainvälisen tutkimushankkeen tuloksena muodostuneen määritelmän mukaisesti. Työterveyslaitoksen koordinoima kansainvälinen tutkimushanke päättyi määrittelemään työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työterveyslaitoksen määritelmässä mainitaan lisäksi, että työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä työn koetaan tukevan elämänhallintaa. (Anttonen & Räsänen 2009, 18.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostuvan työstä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. STM täsmentää työhyvinvoinnin edistämisen kuuluvan sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan tulee huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on vastuu ylläpitää omaa työkykyä ja ammatillista osaamistaan. (STM Työhyvinvointi, [22.6.2019].)

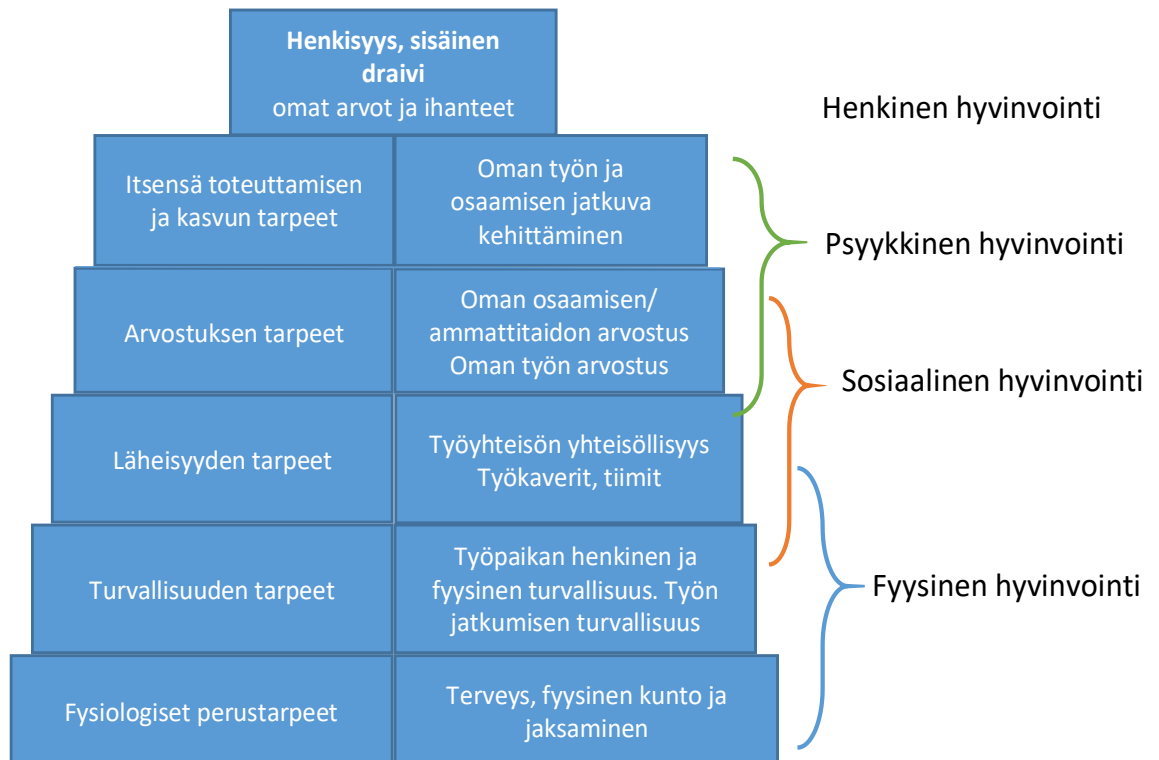
Laine (2013, 42-43) liittää työhyvinvointi-ilmiön määreiksi kolme tekijää: subjektiivisuus, dynaamisuus ja kontekstuaalisuus. Subjektiivisuus korostuu yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta, kun on siirrytty pahoinvoinnin ja fyysisten oireiden maailmasta positiivisen psykologian ja työn imun sekä työhyvinvoinnin maailmaan. Yksilö tulkitsee kokemuksiaan usein yhteisöllisyyden ja kollektiivisen tulkinnan kautta, jolloin sosiaalinen konteksti koetaan merkittävänä ja se vaikuttaa yksilön tulkintoihin. Dynaamisuudella tarkoitetaan työhyvinvoinnin yhdistymistä muutoksiin. Muutokset kuormittavat työhyvinvointia mutta samalla mahdollistavat muovata työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Kolmantena piirteenä on työhyvinvoinnin kontekstuaalisuus, joka nostaa esiin työhyvinvoinnin erilaisen ongelmat ja voimavarat eri toimintaympäristöissä.

Työhyvinvointi voidaan yksinkertaisimmillaan nähdä hyvinvoinnin kokemuksena, joka kohdistuu työhön ja muodostuu myönteisistä tunteista, toimivista ihmissuhteista, innostuksesta, merkityksellisyydestä sekä tavoiteltujen asioiden saavuttamisesta. Työhyvinvoinnin perustan luovat työntekijän yksilölliset tekijät, kuten psyykinen ja fyysinen terveys, yksilölliset ajattelutavat, persoonallisuus sekä elämäntilanne. Psykologisen pääoman on havaittu edistävän yksilön hyvinvointia. (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 11.)

3.2 Työhyvinvointimallit

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on ilmenetty useilla malleilla (Ilmarinen 2006; Manka 2016; Virolainen 2012; Rauramo 2012). Kaikissa malleissa esiin nousee työhyvinvoinnin kompleksisuus. Seuraavaksi esitellään muutamia työhyvinvointimalleja selventääkseen, erilaisia tapoja tarkastella työhyvinvointia.

Otala ja Ahonen (2003, 29) peilaavat yksilön työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkiaan, jossa ihmisen hyvinvointia kuvataan toisistaan riippuvien tarpeiden portaina (Kuvio 1). Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuu myös Rauramon (2012, 12-15) kehittämä työhyvinvoinnin portaat -malli (Kuvio 1), jossa työhyvinvoinnin sisältöjä on yhdistelty Maslowin tarvehierarkian mukaisesti (vrt. Otala ja Ahonen).

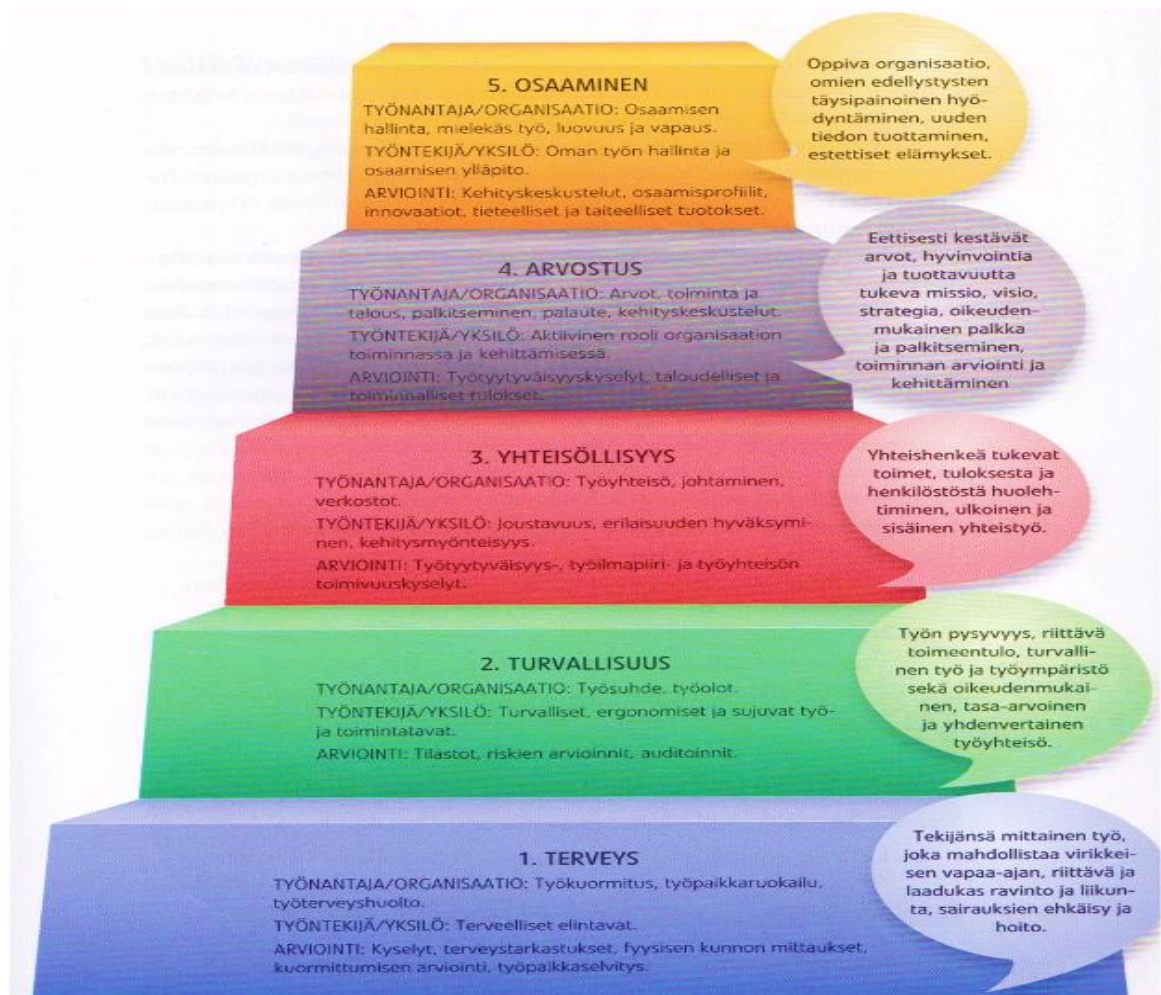


Kuvio 2. Työhyvinvoinnin vertauskuvallinen kuvaus Maslowin tarvehierarkiasta mukailten (Otala & Ahonen 2003, 29).

Kuvan alimman tason tarpeet ovat ihmisen fysiologisia perustarpeita, kuten ravinnon ja nesteen saanti sekä riittävä uni. Ihmisen terveyttä ja fyysistä kuntoa voidaan verrata näihin perustarpeisiin. Toisen tason tarpeet liittyvät turvallisuuteen, kuten työympäristön ja työvälineiden sekä ilmapiirin turvallisuuteen. Turvallisuutta on

myös luottamus töiden jatkuvuudesta. Kolmannen tason tarpeet ovat yhteydessä läheisyyteen ja haluun kuulua yhteisöön esimerkiksi työ- tai ammattiyhteisöön. Neljäntenä tulevat arvostuksen tarpeet, jotka perustuvat pitkälti osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaamisen perusteella työntekijä valitaan työryhmiin ja työhön. Arvostus herättää turvallisuutta tämän päivän työelämässä. Korkeimmalla asteella ovat itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeet, kuten luovuus, halu kehittää itseään ja halu saavuttaa päämääriä elämässä. Maslowin portaiden päälle voidaan asettaa henkisyys ja sisäinen ”draivi”, johon kuuluvat ihmisen omat arvot ja oma sisäinen energia. Nämä ohjaavat innostumista ja sitoutumista. (Ojala & Ahonen 2003, 28-30.)

Rauramon (2012, 12-15) **työhyvinvoinnin portaat -mallissa** (Kuvio 3) painottuvat ihmisen perustarpeet suhteutettuna työhön ja näiden vaikutus motivaatioon. Perusajatuksena Rauramon mallissa on, että jokaiselta työhyvinvoinnin portaalta löytyy työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön ja työyhteisön näkökulmasta.



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012, 15; Rauramo & Louhevaara 2005).

Ensimmäisellä portaalla ovat psykofysiologiset perustarpeet, joiden tyydyttäminen ovat elämän ja terveyden perusedellytys. Ensimmäisen portaan tavoitteena on hyvä terveys. Terveyttä pidetään hyvinvoinnin perustana. Haasteita psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttämiselle tuottaa haitallinen työkuormitus, univaje, epäterveellinen ravinto, liiallinen alkoholin käyttö, tupakointi sekä liikunnan vähäisyys tai yksipuolisuus. (Rauramo 2012, 16, 25-26.)

Toinen porras kuvastaa turvallisuuden tarvetta, joka vaatii ympärilleen turvallisen työympäristön ja turvalliset toimintatavat, riittävän toimeentulon, vakaan työsuhteen sekä tasa-arvoisen ja oikeudenmukaisen työyhteisön. (Rauramo 2012, 14.)

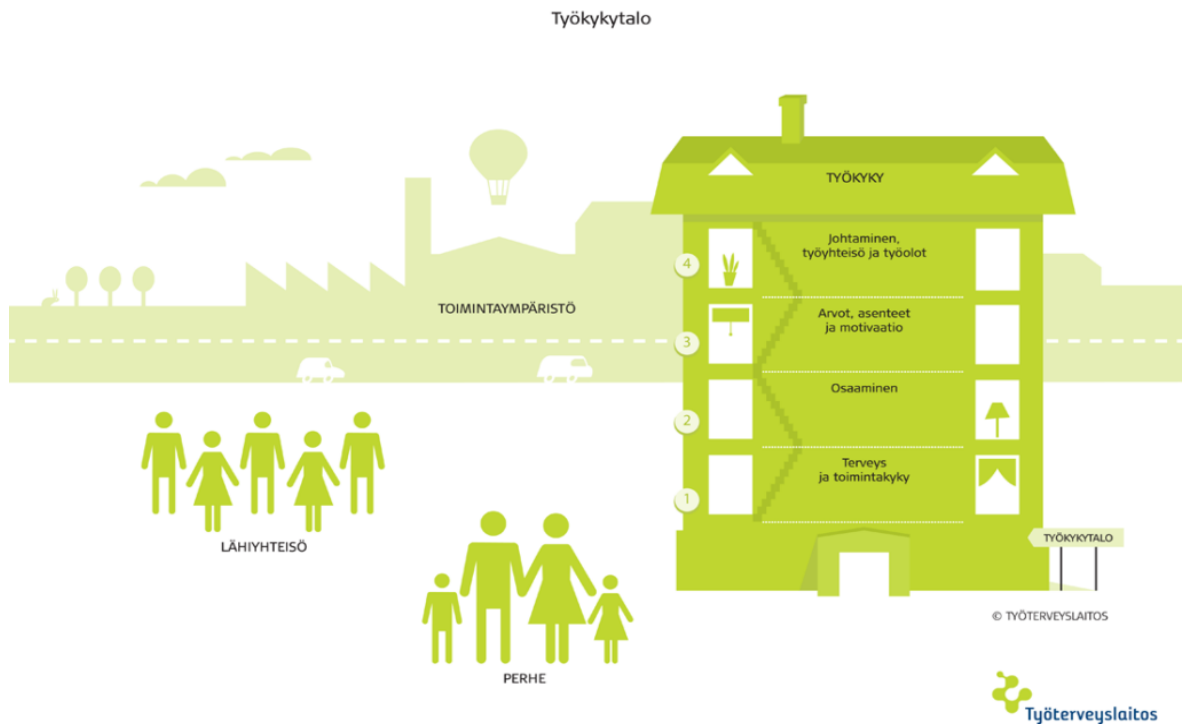
Yhteisöllisyyden tarve on työhyvinvoinnin portaat -mallin kolmas porras. Tavoitteena tällä portaalla on yhteisöllisyys, joka tukee perustehtävää, päämäärää, tavoitteita ja yksilön hyvinvointia. Yhteisöllisyyden tarpeen tärkeitä arvoja ovat työyhteisön avoimuus, luottamus ja vaikutusmallisuudet omaan työhön. Muita tärkeitä tekijöitä ovat toimivat esimies-alaisuudet, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ. Haasteita yhteisöllisyydelle tuottaa Työyhteisön ilmapiiri- ja johtamisongelmat, puutteet tiedonkulussa ja kokouskäytännöissä sekä vähäiset mahdollisuudet kohdata kasvokkain. (Rauramo 2012, 14,16.)

Neljäs porras kuvastaa arvostuksen tarvetta, jota pidetään perusedellytyksenä itsetunnon kehittymiselle. Tavoitteena on arvostus omaa ja toisten työtä kohtaan, joka näkyy arjessa. (Rauramo 2012, 14, 124.)

Ylimmäisen portaan tarpeena on itsensä toteuttaminen. Tällä tarkoitetaan yksilön ja yhteisön osaamisen ja oppimisen tukemista. Tarve perustuu haluun olla enemmän ja parempi, löytää itsestään uusia kykyjä ja ylittää rajojaan. Työtä voidaan pitää väylänä hyödyntää omia kykyjään ja oppia uutta (Rauramo 14, 145-146.)

Työkykytalo-malli (Kuvio 4) on työterveyslaitoksen emeritusprofessori Juhani Ilmarisen yksilön työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin liittyvien tutkimusten tulos. Mallin mukaan työkyvyssä on kyse yksilön voimavarojen, työn ja työyhteisön toimintatapojen välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Ilmarinen korostaa yksilön vastuuta oman työkykytalon huoltamisesta. Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaavat ihmisen voimavaroja (terveys, ammatillinen osaaminen ja arvot) ja ylin kerros kuvaa

työtä ja työoloja. (Manka & Manka 2016, 66.) Työhyvinvoinnin perustana on kokonaisvaltainen käsitys työkyvystä (Ilmarinen & Vainio 2012, 5).



Kuvio 4. Työkykytalo (Työterveyslaitos [Viitattu 1.8.2019]).

Työkykytalon alimmaisessa terveyden ja toimintakyvyn kerroksessa ovat yksilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys sekä toimintakyky. Tähän kerrokseen vaikuttavat perimä, elintavat ja elinympäristön terveellisyys. Toisessa kerroksessa ovat yksilön tiedot, taidot ja osaaminen. Kolmas kerros sisältää työntekijän arvot ja asenteet, kuten työhön sitoutumisen, työmotivaation ja työn arvostuksen. Neljäs kerros kattaa työhön liittyviä tekijöitä, kuten työympäristön, työtehtävät, työkuormituksen, työyhteisön ja johtamisen. (Ilmarinen & Vainio 2012, 5-6.)

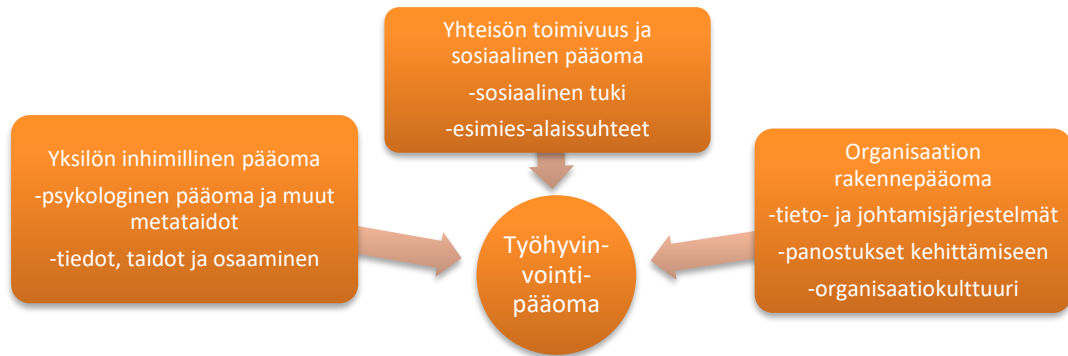
Työhyvinvoinnin dosentti Marja-Liisa Manka puolestaan on kehittänyt **voimavara-lähtöisen työhyvinvoinnin mallin**, jossa on otettu huomioon työhyvinvointiin vaikuttavat eri osa-alueet (Kuvio 5). Mankan voimavara-lähtöinen malli koostuu organisaation hyvinvointia edistävästä piirteistä ja työntekijästä itsestään. Kuvion mukaan työntekijä tulkitsee työpaikkaansa omien asenteidensa pohjalta. Näihin tulkintoihin vaikuttavat myös yksilön psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto sekä työyhteisö, organisaatio, johtaminen sekä mahdollisuus vaikuttaa työhön. Manka toteaa työhyvinvoinnin olevan moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, jossa eri

osilla on vaikutus toisiinsa. Työpaikan lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat asiakkaat ja kotiolot. (Manka 2015, 105-107.) Psykologinen pääoma liittyy yksilön positiivisiin ominaisuuksiin, joita kuvataan neljällä ulottuvuudella: itseluottamuksena, optimismina, toiveikkuutena ja sitkeytenä. (Suomala 2014, 99).



Kuvio 5. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2011).

Manka (2016) puhuu lisäksi työhyvinvointipääomasta (Kuvio 6), joka kytkeytyy yksilön inhimilliseen pääomaan, yhteisön toimivuuteen ja sosiaaliseen pääomaan sekä organisaation rakennepääomaan. Hän korostaa ennaltaehkäiseviä toimia työhyvinvoinipääoman kasvattamiseksi. Moniulotteinen työhyvinvointipääoman käsite pohjautuu oletukselle, jossa työkyvyn ja terveyden suhde inhimilliseen pääomaan on perustavaa laatua. (Manka & Manka 2016.)



Kuvio 6. Inhimillisen pääoman kytkennät mukaillen (Manka & Manka 2016).

Tässä opinnäytetyössä ilmennetään työhyvinvoinnin muodostumista tuomalla esiin erilaisia tutkijoiden kehittämiä työhyvinvointimalleja. Työhyvinvoinnin edistäminen nähdään tässä opinnäytetyössä lähtevän yksilön hyvinvoinnin parantamisesta sekä työyhteisön näkökulmasta. Edellä mainitut työhyvinvointimallit painottavat työhyvinvoinnin muodostumisessa erilaisia tekijöitä, mutta jokaisessa mallissa työntekijän terveys nähdään työhyvinvoinnin perustana. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan yksilön työhyvinvointia Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaiden ensimmäisen askeleen ja yhteisöllisyyden kautta sekä osittain Mankan (2016) voimavarakeskeisestä näkökulmasta.

3.3 Työhyvinvoinnin osatekijät

Harri Virolainen (2012, 11-13) näkee työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisena ilmiönä, jossa työhyvinvoinnin kokemus muodostuu eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Hänen mukaansa kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin **sisältyvät fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi**. Nämä osa-alueet ovat sidoksissa keskenään ja heijastuvat helposti toisiinsa, esimerkiksi henkinen kuormitus työssä voi johtaa sairastumiseen fyysisesti. Työhyvinvointia ei tulisikaan Virolaisen mukaan tarkastella pelkästään irrallisina osa-alueina vaan kokonaisvaltaisesti. Saman tapaisia ajatuksia esittävät myös Juuti ja Vuorela (2015, 85), joiden mukaansa työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana tulisi olla fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti hyvinvoiva ihminen.

Fyysinen työhyvinvointi on näkyvä osa työhyvinvointia, johon sisältyvät muun muassa työpaikan fyysiset työolosuhteet ja työn fyysinen kuormitus (Virolainen 2012, 17). Fyysistä kuormitusta lisäävät huonot työasennot, työn fyysinen raskaus, työssä vaadittava tarkkaavaisuus, työvälineet sekä työntekijän, työyhteisön ja työympäristön ominaispiirteet (Suonsivu 2011, 64). Tuki- ja liikuntaelinsairaudet, vammat ja niiden jälkitilat ovat yleisimpiä suomalaisten toiminta- ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, jotka johtavat pitkäaikaissairauteen (Vuori 2016, 34). Ojala ja Ahonen (2003, 20-24) puhuvat fyysisestä työsuojelusta, jolla he tarkoittavat yksilön terveyttä, fyysistä kuntoa ja jaksamista.

Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyy muun muassa työn stressaavuus ja työilmapiiri, työpaineet ja työn mielekkyys. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ tukevat yksilön mielenterveyttä. (Virolainen 2012, 18). Psyykkisen hyvinvoinnin ulottuvuuksiksi Ojala ja Ahonen (2003, 20-24) listaavat esimerkiksi yksilön osaamisen arvostamisen, oman työn arvostamisen ja sen jatkuvan kehittämisen. Työntekijöiden subjektiivinen kokemus työhyvinvoinnista voi vaihdella samassakin työpaikassa (Suonsivu 2011, 63).

Merja Mäkisalo-Ropponen (2014, 109) toteaa artikkelissaan *Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista* myönteisen elämän perusasenteen vaikuttavan työhyvinvoinnin kokemukseen. Hänen mukaansa myönteinen asenne elämään, työhön ja muihin ihmisiin, ovat tyypillisiä työssä viihtyvälle ja työniloa kokevalle, kun vastavasti kielteinen asennoituminen synnyttää sekä psyykkistä että fyysistä pahoinvointia. Pitkäaikaiset työhön liittyvät kuormitustekijät tai muut kielteiseksi koetut tapahtumat voivat laukaista tai pahentaa mielenterveyden häiriöitä. Toisaalta työllä on myös monia myönteisiä merkityksiä mielenterveydelle. (Honkonen 2010, 70.) Positiiviseen psykologiaan perustuva näkemys työhyvinvoinnista edistää myönteistä asennoitumista ja motivoitumista työhön. Sen avulla etsitään vahvuuksia ja sitä, mikä on hyvin, sen sijaan, että huomio kohdistetaan vain epäkohtiin. (Suomala 2014, 90-91.)

Virolainen (2012, 24) kuvaa työyhteisöissä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja sosiaalista kanssakäymistä **sosiaalisena työhyvinvointina**. Hän tarkentaa, että yksilötasolla sosiaalinen hyvinvointi tarkoittaa työkavereita, tiimissä toimimista ja erilaisia

työpaikan yhteisöllisyyden muotoja. Työpaikan henkistä ja sosiaalista ilmapiiriä voidaan pitää työpaikan sosiaalisen hyvinvoinnin mittarina. Sosiaalinen hyvinvointi edistää työhön sitoutumista ja työssä jaksamista (Ojala & Ahonen 2003, 29-30.)

Henkinen hyvinvointi ilmenee muun muassa työntekijän kokemana työhaluna, työn sujumisena ja hallinnan tunteena. Henkisen hyvinvoinnin tunnuspiirteitä ovat tyytyväisyys elämään ja työhön, aktiivisuus, kyky sietää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä, myönteinen perusasenne sekä itsensä hyväksyminen. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2013, 127).

Arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään paremmin (Rauramo 2008, 21). Kotiolot ja vapaa-aika vaikuttavat työn lisäksi henkiseen hyvinvointiin ja heijastuvat työelämään (Laitinen ym. 2013, 129). Työn ja muun elämän yhteensovittamista voidaan ensisijaisesti helpottaa keventämällä työmäärää, työtahtia ja työn kuormitusta (Suomala 2014, 76). Eurooppalaisessa hoitoalan tutkimuksessa raportoitiin, että aikomukset vaihtaa alaa olivat yleisempiä niillä, jotka kokivat työn häiritsevän perhe-elämää. (Hasselhorn ym. 2003, 144.)

Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat itsensä tunteminen sekä perusasenne elämää, toisia ihmisiä ja työtä kohtaan. Myönteinen perusasenne on tyypillistä työssä viihtyvälle ja työniloa kokevalle. Jatkuva kielteinen asennoituminen aiheuttaa fyysistä ja psyykkistä pahoinvointia. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 109.)

4 YKSILÖN JA TYÖYHTEISÖN TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa käsitellään elintapojen vaikutusta yksilön työhyvinvoinnille. Elintavat heijastavat terveyteen ja hyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti, esimerkiksi liikunta parantaa unen laatua ja säännöllinen hyvä ravinto antaa energiaa liikkua. Unta pidetään palautumisen kannalta tärkeimpänä tekijänä. Yksilön elintapojen lisäksi tässä luvussa esitellään työyhteisön hyvinvointia. Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa merkittävästi myös yksilön työhyvinvointiin, sillä hyvinvoivat yksilöt muodostavat hyvinvoivan työyhteisön.

4.1 Terveys

Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden olevan täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Se on jatkuvasti muuttuva tila, johon vaikuttavat fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö sekä sairaudet. Terveysteen vaikuttavat ensisijaisesti ihmisen omat kokemukset, hänen arvonsa ja asenteensa. Yksilö on itse terveytensä tärkein määrittäjä, johon vaikuttavat myös yksilön tavoitteet. (Huttunen 2018.) Terveysteen yhtenä ominaisuutena pidetään sen kykyä kestää elinmistön sisäisiä ja ulkoisia kuormituksia. Käytännössä tarvitaan esimerkiksi vahvoja ja toimintoja edistäviä rakenteita ja elintoimintojen riittävää kapasiteettia sekä fysiologista, psyykkistä ja sosiaalista kykyä tasapainottamaan kuormitustekijöiden vaikutusta. (Vuori 2016, 21.)

Yksilö voi edistää henkistä ja fyysistä hyvinvointia huolehtimalla terveellisistä elintavoista. Tällaisia keinoja ovat tupakoimattomuus, liiallisen alkoholinkäytön välttäminen, terveellinen ravinto sekä riittävä liikunta ja uni. (Honkonen 2010, 79.) Liikunnalla on ihmisen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä edistävä vaikutus (Vuori 2016, 30-31). Epäterveelliset elintavat heikentävät työkykyä ja kohottavat riskiä sairastua (Laitinen ym. 7). Hoitajien mielenterveyttä koskevan tutkimuksen mukaan parempi yleinen terveys sekä uniongelmiin ja häiriintyneiden syömistottumusten vähyys ennustivat hoitajilla parempaa mielenterveyttä. (Perry ym. 2015, 1.)

4.2 Uni

Yöunen pituus on ihmisellä yksilöllinen. Luontaisesti lyhytuniset ihmiset nukkuvat alle 7 tuntia ollen seuraavana päivänä virkeinä ja pysyvät terveisinä. Luontaisesti pitkäuniset ihmiset nukkuvat yli 9 tuntia ja ovat seuraavana päivänä virkeitä ja pysyvät terveisinä. Suurin osa aikuisista tarvitsee 7-9 tuntia unta joka yö ja asettuu luontaisesti lyhytunisten ja pitkäunisten ääripäiden keskivaiheelle. (Partonen 2017.)

Unen aikana aivo-selkäydinneste huuhtelee soluvälitiloja syvemmillä kuin valvetilan aikana ja kuljettaa solujen aineenvaihdunnan kuona-aineet pois. Erityisesti muistin kannalta tärkeiden aivoalueiden soluvauriot korjaantuvat unen aikana. (THL 2018, [viitattu 13.6.2019].)

Ihmisen fysiologinen tarve on nukkua yöllä ja noudattaa säännöllistä vuorokausirytmää. Uni-valverytmin sekä unen määrän ja laadun muutokset ovat keskeisempiä tekijöitä, joiden kautta työajat vaikuttavat hyvinvointiin ja terveyteen. (Järnefelt & Hubin 2012, 134,138.)

Univaje aiheuttaa ihmiselle välittömiä ja hitaasti ilmeneviä terveysvaaroja. Välittömiä terveyshaittoja ovat väsymys, heikentynyt keskittymiskyky, muistitoiminnan haurastuminen, reaktiokyvyn hidastuminen ja ärtymys. Hitaasti ilmeneviä terveysvaaroja ovat esimerkiksi univajeesta syntyvä elimistön heikentynyt kyky pilkkoa sokereita glukoosiksi solujen aineenvaihdunnallisiin tarpeisiin ja kilpirauhasen vilkastunut toiminta. Vilkastunut kilpirauhasen toiminta kuluttaa solujen energiaa, joka johtaa energiatarpeen kasvuun ja nälän tunteen voimistumiseen, mikä voi johtaa lihomiseen. (Partonen 2017.)

Unen kannalta merkittävimpiä psykososiaalisia tekijöitä ovat tasapaino omien voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, omat vaikutusmahdollisuudet työssä sekä työtovereiden ja esimiehen sosiaalinen tuki työyhteisössä. (Sallinen, Hakola & Lagerstedt 2012, 165.)

4.3 Palautuminen

Palautuminen on psykofysiologinen elpymisprosessi, jonka avulla työn aikana kulutetut voimat saadaan takaisin ja elimistö palautuu stressitilasta lepotilaan. Energia-
varastot ja hormonitasapaino edellyttävät palautuakseen riittävää lepoa öisin, vapaa-ajalla ja viikonloppuna. (Manka 2015, 190.) Palautumiseen vaikuttavat hyvät elämäntavat, kuten riittävä ja laadukas uni, hyvä ravinto, hyvä aerobinen kunto, viireä sosiaalinen elämä, hyvät harrastukset ja terveys. Hyvä yöuni palauttaa fyysisestä, henkisestä ja kognitiivisesta kuormituksesta ja on olennaista palautumisen ja henkisen hyvinvoinnin kannalta. Terveellisten elämäntapojen ylläpitäminen edellyttää unta ja palautumista. (Työterveyslaitos, [viitattu 19.6.2019].)

Psykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä yksi on kiire. Henkilöstöä tukemalla, jakamalla töitä henkilöstön kesken sekä riittävän työn, vapaa-ajan ja levon suhteesta huolehtimalla voidaan edistää työntekijöiden psykkistä työhyvinvointia. (Virrolainen 2012, 18.)

Tutkimusten mukaan onnistunutta palautumista kuvastaa neljä tekijää. Näitä ovat työstä irrottautuminen, rentoutuminen, mahdollisuus valita itse tekemisensä ja mahdollisuus kehittää itseään (Sallinen ym. 2012, 167). Psykologinen irrottautuminen työstä tarkoittaa työasioiden miettimisen ja työhön liittyvien viestien lukemisen välttämistä sekä vapaa-ajan toiminnallisuutta. Rentoutuminen on myönteisten tunnetilojen kokemusta itselle mieluisalla tavalla kuten, musiikin kuuntelu, lukeminen ja luonnossa liikkuminen. Kontrolli tarkoittaa palautumisen yhteydessä vapautta valita ja vaikuttaa vapaa-ajalla tapahtuvaan toimintaan. Taidon hallintaa kuvastavat opiskelu ja harrastukset, jotka tuottavat onnistumisen kokemuksia. (Rauramo 2012, 46-47.)

Marja Tirkkosen ja Ulla Kinnusen (2013, 206-207) palautumista koskevan tutkimuksen mukaan psykologisten mekanismien (työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta, kontrolli) havaittiin edistävän palautumista seuraavin tavoin. Työn aikapaineiden vähentäminen mahdollisti psykologisen työstä irrottautumisen ja helpotti vapaa-ajalla unohtamaan työn. Vapaa-ajan toiminnoilla ja harrastuksilla oli tärkeä merkitys työstä palautumisessa.

Rentoutumista ja palautumista edistävät tehokkaasti esimerkiksi ulkoilu, liikunta ja luonnosta nauttiminen. (Korpela & Kinnunen 2010, 10-12.) Myös säännöllisellä kulttuurin kuluttamisella ja luovilla harrastuksilla on havaittu olevan yhteys työhyvinvointiin. (Tuisku ym. 2012, 273-274.)

4.4 Liikunta

Liikunnalla on tutkimusten mukaan vaikutusta yli 20 terveysongelman ehkäisyyn, hoitoon tai kuntoutukseen. Toistuvalla, monipuolisella ja liikkujan kuntoon nähden kohtuullisella liikunnalla on huomattavia vaikutuksia yksilön terveyteen ja työkykyyn. (Vuori 2016, 17-19.) Liikunta vaikuttaa myönteisesti myös vapaa-ajanviettoon. Hyväkuntoinen ja hyvinvoiva ihminen pystyy toimimaan täysipainoisesti sekä työssä, että yksityiselämässä. (Rauramo 2012, 28.)

Liikunnan puute tai sen vähäisyys aiheuttaa kaikissa elimissä ja elinjärjestelmissä epäedullisia muutoksia terveyden ja toimintakyvyn kannalta. Liikkumattomuus heikentää aineenvaihduntaa, johtaa lipidi- ja sokeriaineenvaihdunnan häiriöihin ja sekundaarisesti elin- ja kudonvaurioihin sekä sairauksiin. Liikkumalla vahvistetaan luiden ja jänteiden lujuutta, motoriikkaa ja lihasvoimaa, joiden avulla mahdollistetaan kyky työskennellä pitkiä aikoja väsymättä. (Vuori 2016, 21, 30-31.)

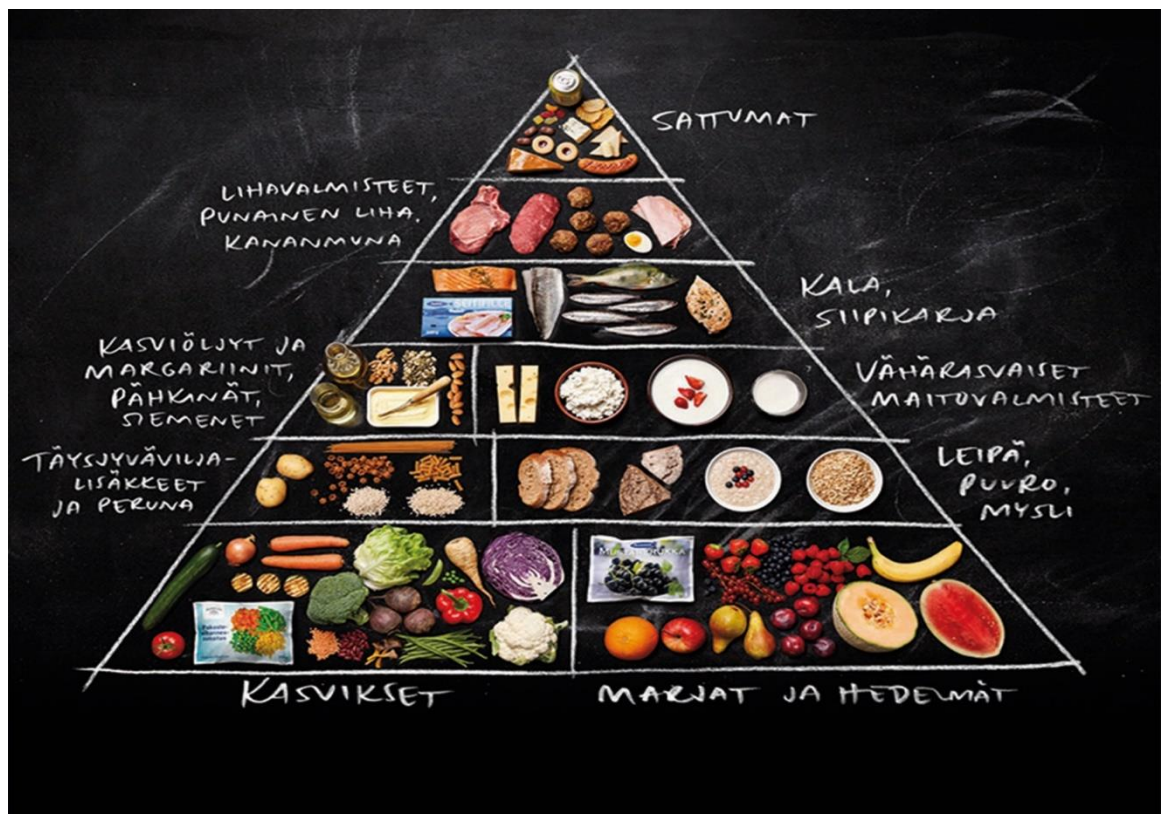
Liikunnalla on fyysisten kunto-ominaisuuksien lisäksi myönteisiä vaikutuksia myös sosiaalisiin suhteisiin ja psyykkiseen olotilaan. Yhteiset liikuntatapahtumat kehittävät työpaikan sosiaalisia suhteita sekä mahdollistavat työroolin ulkopuolisen tutustumisen ja toisten hyväksymisen. Itseluottamus ja mielihyvän tunne lisääntyvät liikkuessa. (Juuti & Vuorela 2015, 88.)

Liikunta parantaa fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, helpottaa työstä irrottautumista sekä vähentää stressiä edistäen näin palautumista. Riittävän korkeatehoinen liikunta ylläpitää fyysisesti kuormittaviin työtehtäviin tarvittavaa kuntotasoa. Liikunta syventää myös unta. Aerobisesti rasittava liikunta 2-5 kertaa viikossa, 20-60 minuutin jaksoissa on unen kannalta parasta. Hyvin raskasta liikuntaa tulisi välttää alle 2-4 tuntia ennen nukkumaan menoa. (Työterveyslaitos, [viitattu 19.6.2019].)

4.5 Ravitsemus

Hyvä ravinto lisää terveyttä. Terveystä edistävä ruokavalio (Kuvio 7) muodostuu kasvikunnan tuotteista eli kasviksista, marjoista, hedelmistä, palkokasveista ja täysjyväviljasta. Lisäksi se sisältää kalaa, kasviöljyjä ja kasviöljypohjaisia levitteitä, pähkinöitä ja siemeniä sekä rasvattomia ja vähärasvaisia maitovalmisteita. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014, 11.)

Vedellä vaikutetaan elimistön perustoimintoihin. Vesi kuljettaa elimiin ravintoaineita, osallistuu kuona-aineiden poistoon, vaikuttaa aineenvaihduntaan ja pitää ihon kimmoisana. Nestevajauksen seurauksena voi ilmetä väsymistä ja pahoinvointia. (Rauramo 2012, 29.)



Kuvio 7. Ruokakolmio (Terveystä ruoasta – Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014).

Säännöllinen ateriarytmi sisältää esimerkiksi aamupalan, lounaan ja päivällisen sekä tarvittaessa 1-2 välipalaa. Päivittäin säännöllisin väliajoin nautittu terveellinen ateria pitää veren glukoosipitoisuuden tasaisena ja hillitsee nälän tunnetta. Se myös auttaa syömään kohtuullisesti yksittäisillä aterioilla ja vähentää napostelua ja ruuan

ahmimista. Säännöllinen ateriarytmi tukee painonhallintaa. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014, 24.) Syömisen säännöllisyys vaikuttaa hyvinvointiin, työtehoon ja vireyteen (Rauramo 2012, 30).

Vuorotyötä tekeville työntekijät vaikuttavat ruokailuun. Säännölliset terveelliset ateriat ja välipalat auttavat ehkäisemään vuorotyön aiheuttamia terveyshaittoja kuten vatsatauti, väsymystä, lihavuutta ja sydän- ja verisuonitauteja. (Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014, 24.) Työpaikkaruokailu on tärkeä niin ravinnon saannin, kuin myös levon ja virkistykseen sekä sosiaalisten suhteiden ja työstä irtaantumisen vuoksi (Rauramo 2012, 30).

4.6 Työyhteisön hyvinvointi

Mitä useampi työyhteisön jäsen kokee itsensä hyvinvoivaksi, sitä enemmän se vaikuttaa ryhmän hyvinvointiin (Manka 2011, 77). Toimivan työyhteisön pääpiirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, vuorovaikutus, kannustava ilmapiiri ja sopivasti kuormittavat työtehtävät. Jokainen voi vaikuttaa ilmapiiriin oman asennoitumisen, motivaation ja vuorovaikutustaitojen kautta. (Työturvallisuuskeskus 2019, [viitattu 6.8.2019].) Rajamäki ja Mikkola (2017, 250-251, 262) tuovat Työelämän tutkimus -lehden artikkelissaan esiin, että työyhteisöön kuulumisen tukee työntekijän työhyvinvointia ja työssä pysyvyyttä. He toteavat tutkimusartikkelissaan organisaation vuorovaikutuskäytänteiden antavan raamit, jotka luovat edellytykset vuorovaikutukselle työyhteisön sisällä.

Vastuu työyhteisön ilmapiiristä ei kuulu pelkästään esimiehille, vaan jokainen on vastuussa omasta elämästään ja jaksamisestaan sekä työyhteisön ilmapiiristä. Tällä tarkoitetaan työntekijän vastuuta myös omasta käytöksestä. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 123.)

Virtanen ja Sinokki (2014, 233) toteavat työyhteisön kehittämisen olevan tehokkain yksittäinen keino edistää työkykyä. Sosiaalisia suhteita voidaan kehittää esimerkiksi keskittymällä rakentavan palautteenannon opetteluun, työyhteisön ilmapiirin parantamiseen tai sosiaalisen pääoman kehittämiseen. (Mäkinen ym. 2015, 15.) Manka ja Manka (2016, 132) kirjoittavat työyhteisöjen jäsenten välisen vuorovaikutuksen ja

yhteisöllisyyden synnyttävän sosiaalista pääomaa. Sosiaalista pääomaa voidaan pitää sekä yksilön, että koko työyhteisön voimavarana.

Tutkimuksissa on osoitettu ilmapiirin vaikuttavan työyhteisön tulokseen. Hyvä ilmapiiri työpaikalla pohjautuu ihmisten väliselle luottamukselle ja avoimuudelle sekä avuliaisuudelle. Parantaakseen työyhteisön ilmapiiriä, on opittava puhumaan asioista avoimesti. (Juuti & Vuorela 2015, 52.) Ihmissuhteet työssä vaikuttavat oleellisenä osana työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin.

Mäkisalo-Ropponen (2014, 109, 113-115) korostaa työntekijän henkilökohtaista vastuun ottamista työyhteisön ilmapiiristä. Vastuulla hän tarkoittaa huomaavaisuutta välttää turhia konflikteja ja itsensä johtamisen taitoa. Työyhteisö tarvitsee yhteisöllistä tunneosaamista yksilön ja yhteisön tunne-elämästä sekä myönteisyyttä kohdata vastoinkäymisiä.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemasta vuoden 2016 työolobarometrin loppuraportista (2017, 68) käy ilmi, että suomalainen työympäristö ja työilmapiiri ovat kehittyneet suotuisaan suuntaan viime aikoina. Myös avoimuus ja työntekijöiden tiedonsaanti ovat parantuneet ja työntekijöitä kohdellaan tasapuolisemmin. Kuitenkin yli puolet suomalaisista palkansaajista kokevat työolobarometrin mukaan työpaikallaan olevan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa.

Yhteisö, jossa voi tuntea yhteenkuuluvuutta on ihmiselle tärkeä. Ihmiselle on luontaista erilaisiin ryhmiin liittyminen, joista esimerkiksi perhe, ystävät, harrasteseurat, uskonnolliset ja poliittiset ryhmittyvät sekä työyhteisöt. Työyhteisön roolia yhteisöllisyyden tuottajana ei tulisi korostaa liikaa, sillä työyhteisöjen hyvät ihmissuhteet eivät pysty usein korvaamaan perinteisiä läheisiä ihmissuhteita. Perheelle, sukulaisille ja vanhoille ystäville jää usein liian vähän aikaa. (Rauramo 2012, 105.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa perehdytään tarkemmin opinnäytetyössä käytettyyn tutkimusmenetelmään sekä kerrotaan mistä tutkimusaineisto koostuu ja miten se on kerätty. Lisäksi esitellään tulosten analysoinnissa käytetyt menetelmät sekä tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.

5.1 Määrällinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, koska haluttiin kartoittaa henkilökunnan työhyvinvoinnin tilaa ja tarjota vaikuttamismahdollisuus kaikille organisaation työntekijöille. Määrällisen tutkimusmenetelmän valintaan vaikutti tutkimuskysymysten asettelu ja halu muodostaa kokonaiskäsitys työhyvinvoinnin tilasta, jotta yhteistyötaho voi huomioida työhyvinvoinnin kehittämistyössä tuloksista ilmeviä tekijöitä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on olla esitutkimus, jonka tuloksia voidaan hyödyntää seuraavissa tutkimuksissa.

Määrällisellä eli kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tietoa tarkastellaan numeerisesti. Menetelmän avulla pystytään kuvaamaan mitattavien ominaisuuksien välisiä suhteita ja eroja. Määrällisellä tutkimuksella pyritään saamaan vastauksia kysymyksiin, kuinka moni, kuinka paljon ja miten usein. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään mittarina kysely-, haastattelu, tai havainnointilomaketta. (Vilkkä 2007, 13-14.)

Työhyvinvoinnin seurantaan voidaan käyttää monenlaisia mittareita, riippuen siitä, halutaanko mitata jotakin tiettyä asiaa, ilmiötä tai tehdä kokonaisvaltainen mittaus. Työhyvinvointimittareita ovat esimerkiksi sairauspoissaolot, työtapaturmatilastot, vaihtuvuus, asiakaspalautteet ja asiakastyytyväisyystutkimukset. Työhyvinvointia voidaan mitata myös kokonaisvaltaisten kyselyjen avulla, joissa selvitetään henkilöstön tuntemusta erilaisista asioista. Tällaisia kyselyjä ovat esimerkiksi työilmapiiri, työn kuormitus-, stressi- ja työtyytyväisyys, työn muutokset, koetut kehittämistarpeet, organisaation jaksaminen, johtajuus ja johtaminen. (Ojala & Ahonen 2003, 232-233.)

Taustamuuttajat esitetään taulukossa ja avoimet vastaukset esitetään tekstillä. Määrällisen tutkimuksen tuloksien esittämiseen käytetään taulukoita, kuvioita, tunnuslukuja ja tekstejä. Taulukkoa käytetään esittämään runsasta numerotietoa yksityiskohtaisesti. Tietoa pystytään havainnollistamaan ja painottamaan kuvioiden avulla niin, että tietoa pystytään lukeman nopeasti. (Vilka 2007, 135.) Tässä opinäytetyössä tulokset esitetään pääsääntöisesti kuvioiden ja selittävien tekstien avulla.

Tämän tutkimuksen aineisto koostuu Sotesin asumispalveluiden viiden eri tehostetun palveluasumisen yksikön henkilökunnasta ja heidän subjektiivisen työhyvinvointinsa kokemuksesta. Tutkimuksessa perusjoukolla tarkoitetaan kohderyhmää, jota halutaan tutkia. Tutkittavan perusjoukon ollessa lukumäärältään alle sadan tehdään määrällisessä tutkimuksessa yleensä kokonaistutkimus. Jos perusjoukko on suuri tai tiedot halutaan kerätä nopeasti, voidaan tehdä otantatutkimus. (Heikkilä 2014, 31-32.)

5.2 Kyselylomake

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto kerättiin tätä tutkimusta varten luodulla kyselylomakkeella. Kysely sopii aineiston keräämisen tavaksi, kun tutkittavia on paljon. Kyselyä käytetään myös tutkittaessa hyvin henkilökohtaisia asioita. Tällaisia henkilökohtaisia asioita ovat esimerkiksi terveyskäyttäytyminen, koettu terveys, itsehoito ja ruokatottumukset. (Vilka 2007, 28.) Kyselylomake rakennettiin vastaamaan tämän tutkimuksen tutkimusongelmiin aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden avulla kerätyn teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Määrälliseen tutkimukseen tarvittavat tiedot voi kerätä itse tai tiedot voi hankkia muiden keräämistä tilastoista, tietokannoista ja rekistereistä (Heikkilä 2014, 16).

Kyselylomakkeen rakentamisvaiheessa tehtiin yhteistyötä kohdeorganisaation yhteyshenkilön kanssa Skype –puheluiden ja sähköpostin välityksellä. Viimeistely kyselylomake testattiin ja todettiin toimivaksi, minkä jälkeen kysely toimitettiin vastaajille. Kyselylomaketutkimuksessa mittarin rakentamisen prosessissa tulee huomioida ensimmäisenä tutkimuskohde, eli ketkä lomakkeeseen vastaavat ja mil-

laiset valmiudet heillä on vastata (ikä, lukutaito, aikataulu). Kyselylomakkeen kysymykset ovat perustana tutkimuksen onnistumiselle. Kysymykset tulee rakentaa vasta, kun tutkimusongelmat ovat täsmentyneet ja tiedetään mitä tietoa pyritään löytämään. Kysymykset tulee muotoilla niin, että ne ovat yksiselitteisiä ja väärinymmärtämisen mahdollisuus poistetaan. Tulokset vääristyvät, jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla, kuin tutkija ajattelee. Kyselylomaketta rakentaessa on kiinnitettävä huomioitava lomakkeen pituuteen ja selkeään ulkoasuun, jotta vastaaja säilyttää mielenkiinnon vastata loppuun asti ja vastaavat huolellisesti. (Valli 2015, 26.)

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa oli yhteensä 21 kysymystä, joiden alla eri määrä väittämiä, eli kyselylomake oli varsin pitkä. Kysely sisälsi 17 suljettua kysymystä, kaksi monivalintakysymystä ja kaksi avointa kysymystä. Avoimilla kysymyksillä vastauksia ei rajata, jolloin pyritään saamaan spontaaneja mielipiteitä (Vilkkä 2015, 68.)

Suurimpaan osaan suljetuista kysymyksistä pyydettiin vastaamaan Likertin 5 –portaisen asteikon mukaan. Mielipidetutkimuksissa käytetään usein suljettujen kysymysten muodossa väittämiä, joihin vastaajat ottavat kantaa asteikkotyypisin vastausvaihtoehdoin. Likertin asteikko on 4- tai 5-portainen järjestysasteikko, jonka toisena ääripäänä on usein ”täysin samaa mieltä” ja toisena ääripäänä ”täysin eri mieltä”. Vastaajan on valittava asteikolta parhaiten omaa käsitystään kuvaava vaihtoehto. (Heikkilä 2014, 51.)

Kyselylomakkeen rakenne jaettiin viiteen osioon. Ensimmäisessä osiossa vastaajat vastasivat neljään taustatietokysymykseen, jossa selvitettiin vastaajien ikä, työyksikkö, työaikamuoto ja sairauspoissaolojen määrä. Lisäksi selvitettiin väittämien avulla työntekijöiden tämän hetkistä hyvinvointia yhdeksällä eri osa-alueella. Toinen osio koostui työntekijän uneen, liikuntaan ja ravintoon liittyvistä kysymyksistä ja väitteistä. Kolmannessa osiossa käsiteltiin työstä palautumista ja stressinhallintakeinoja. Neljännessä osiossa työntekijät vastasivat työyhteisön ilmapiiriin liittyviin väitteisiin. Viides osio koostui kahdesta avoimesta kysymyksestä, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan, minkälaisia työhyvinvointiin liittyviä toiveita ja tavoitteita heillä on.

5.3 Tutkimusaineiston keruu

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin verkossa Webropol –kyselylomakkeella. Kysely toimitettiin vastaajille Sotesin asumispalvelujohtajan kautta sähköpostilinkkinä, jonka liitteenä oli saatekirje. Päätökseen toteuttaa verkkokysely, vaikutti aineiston nopea jatkokäsittely ja tietojen turvallinen säilyttäminen. Lisäksi tutkimusaineiston keräämistavan valintaan vaikutti oma halu oppia käyttämään kysely- ja raportointityökalu Webropolia. Verkkokyselyn etuna on sen visuaalisuus ja nopeus. Kysely on nopea toimittaa vastaajille ja palauttaa takaisin, eikä aineiston keräämiseen vaikuta tutkijan ja vastaajan maantieteellinen välimatka. Paperikyselyyn verrattuna verkkokyselyn hyötynä on tutkijan oman työmäärän väheneminen, kun aineisto on valmiiksi sähköisessä muodossa. (Valli 2015, 30.)

5.4 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Tämän tutkimuksen aineisto käsiteltiin SPSS-tilasto-ohjelmistolla, jonne verkkokyselyn valmis datatallenne syötettiin. Aineisto olisi ollut mahdollista käsitellä myös suoraan Webropol –kyselysovelluksella, mutta SPSS-ohjelmiston käyttö koettiin tummaksi, jolloin mahdollisten virhetulosten määrä vähenee.

SPSS-ohjelmistolla nimettiin aineiston muuttujat ja arvojen selitteet sekä tarkistamalla puuttuvat tiedot. Yhden kysymyksen kohdalle oli tullut kyselylomakevaiheessa merkitysvirhe, jonka muuttujat pystyttiin korjaamaan käsin SPSS-ohjelmaan. Puuttuvia tietoja ilmeni vähän ja usein vain silloin, kun vastaajia pyydettiin jättämään vastausvaihtoehto tyhjäksi, mikäli kysymys ei koske häntä. Heikkilän (2014, 127) mukaan muuttujien nimien ja arvojen selitteiden tulee vastata kyselylomakkeen tietoja, jotta käsittelyvaiheessa ei tule virhetulkintoja virheellisten selitteiden takia. Käsittelyvaiheessa kaikista muuttujista tulostettiin ensin frekvenssijakauma. Monivalintakysymyksiensä kohdalla muuttujat yhdistettiin, ennen frekvenssijakauman tulostamista.

Tässä tutkimuksessa tutkimusongelmien mukaisesti aineistoa haluttiin käsitellä koko henkilöstöä koskevana, minkä takia muuttujien jakaumia ei käsitelty esimer-

kiksi iän mukaan. Käsittelyyn vaikutti myös vastaajien määrä. Tutkimuksen vastaajamäärä oli 49, mikä on määrälliseksi tutkimukseksi melko pieni määrä. Pienen vastaajamäärän vuoksi aineisto päädyttiin kuvailemaan frekvenssijakaumilla ja ristiintaulukoinnilla käyttäen prosenttilukujen sijasta vastaajien lukumääriä.

Yksisuuntainen frekvenssijakauma eli suora jakauma on esitystapa, joka ilmaisee vastausten lukumäärän eri luokissa eli muuttujan eri luokkien yleisyyden havaintoaineistossa. Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan kahden muuttujan välistä yhteyttä esittämällä kaksi muuttujaa samassa taulukossa. (Valtari 2004, 11, 26.) Ristiintaulukoinnissa tutkitaan, kuinka selitettävä muuttuja jakautuu selitettävän muuttujan eri luokissa ja ollaan kiinnostuneita niiden välisistä riippuvuuksista. (Kvantimotv 2004.)

5.5 Laadullinen tutkimus ja teemoittelu analyysimenetelmänä

Tässä opinnäytetyön kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä. Vastaukset analysoitiin teemoittelun avulla. Määrällistä ja laadullista tutkimusta voidaan hyödyntää yhdessä toisiaan täydentävinä, vaikka määrällinen ja laadullinen tutkimus ovat luonteeltaan keskenään kilpailevia. Teemoittelussa tutkimusaineisto pilkotaan pieniin osiin ja vertaillaan, kuinka usein jokin teema toistuu vastauksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 65–66, 93.) Vastaukset pilkottiin värikoodein eri teemoihin Excelissä ja teemojen toistuvuus listattiin taulukoihin. Taulukoista muodostettiin pylväskuvioita helpottamaan tulosten lukua.

5.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tieteellinen tutkimus ja sen tulokset voivat olla eettisesti hyväksyttäviä ja luotettavia, kun tutkimus on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä koskevien ohjeiden mukaisesti. (Tenk 2012). Tässä tutkimuksessa on pyritty noudattamaan huolellista ja rehellistä työtötta jokaisessa työvaiheessa. Tutkimuksen raportissa on

Määrällisessä tutkimuksessa kohderyhmälle voi aiheutua vahinkoja, joita ovat muun muassa aineiston keräämisen vaiheessa aiheutettu epämiellyttävyys, kipu tai osallistumisesta aiheutuva harmi tai vaiva. (Vilkkä 2007, 90.) Tutkimuksessa kysyttiin

vastaajilta henkilökohtaiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä, joiden muodostamisessa käytettiin hienovaraisuutta ja yksityisyyden kunnioittamista. Määrällisessä tutkimuksessa tutkijan on tarkoin harkittava numerotietojen sanallista esittämistapaa, jotta ne eivät vahingoita ilmaisutyylillään tutkittavien elämää. Tämän tutkimuksen tulokset on pyritty esittämään mahdollisimman neutraalisti, tulkitsematta tai aiheuttamalla väärinkäsityksiä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa lomakeaineiston anonymisoinnin peruslähtökohdana on tarkastella aineistoa kokonaisuutena. Lomakeaineiston anonymisoinnin neljä keskeistä tekijää ovat tutkittavien informointi, taustamuuttujat, avoimet tekstivastaukset ja aineiston aihepiiri. Avoimien kysymysten vastauksien sisällöistä tulee poistaa suorat tunnistetiedot, mutta muutoin muuttujien tunnistamisriski arvioidaan tapauskohtaisesti. (Kuula, 2011, 145,147.)

Tässä tutkimuksessa tutkittaville lähetettiin kyselylomakkeen liitteenä saatekirje (Liite 1.), jossa tutkittavia informoitiin tutkimuksesta. Osallistuminen tähän tutkimukseen oli vastaajille vapaaehtoista. Tutkittaville on informoinnin yhteydessä tuotava esiin tutkimuksen tavoite, tutkijan yhteystiedot ja taustaorganisaatio, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus ja aineistonkeruun toteutustapa, tutkimukseen osallistumisen arvioitu kesto. Lisäksi tutkittavia tulee informoida, mikä on aineiston käyttötarkoitus sekä kuinka sitä käsitellään ja säilytetään. (Kuula 2011, 84.)

Opinnäytetyön kirjoittamisen eettisyyteen kuuluu lähteiden oikea käyttö ja merkitseminen. Lähteitä tulee käyttää tutkimusraportissa asianmukaisesti ja kunnioittaen toisen työtä. Painetun tekstin lähdeviitteiden merkitsemisen tulee olla mahdollisimman tarkka. Verkkotekstiin viitatessa tulee kertoa vähintään tekijä, julkaisupäivämäärä sekä milloin tutkija on verkkoaineistoon viitannut. (Vilkkä 2007, 165.) Tässä opinnäytetyössä tiedonlähteinä on käytetty painettuja lähteitä ja erilaisia verkkolähteitä. Työhyvinvoinnista on saatavilla paljon tietoa verkossa ja painettuna. Tiedonhaussa lähteet on arvioitu lähdekriittisesti. Verkkosivuista on käytetty vain tunnettuja julkaisijoita. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty tunnettujen tutkijoiden työhyvinvointiteorioita sekä käytetty tulosten vertailukohteena pro gradu ja väitöskirjatutkimusten tutkimuksia, jotka on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen.

6 TULOKSET

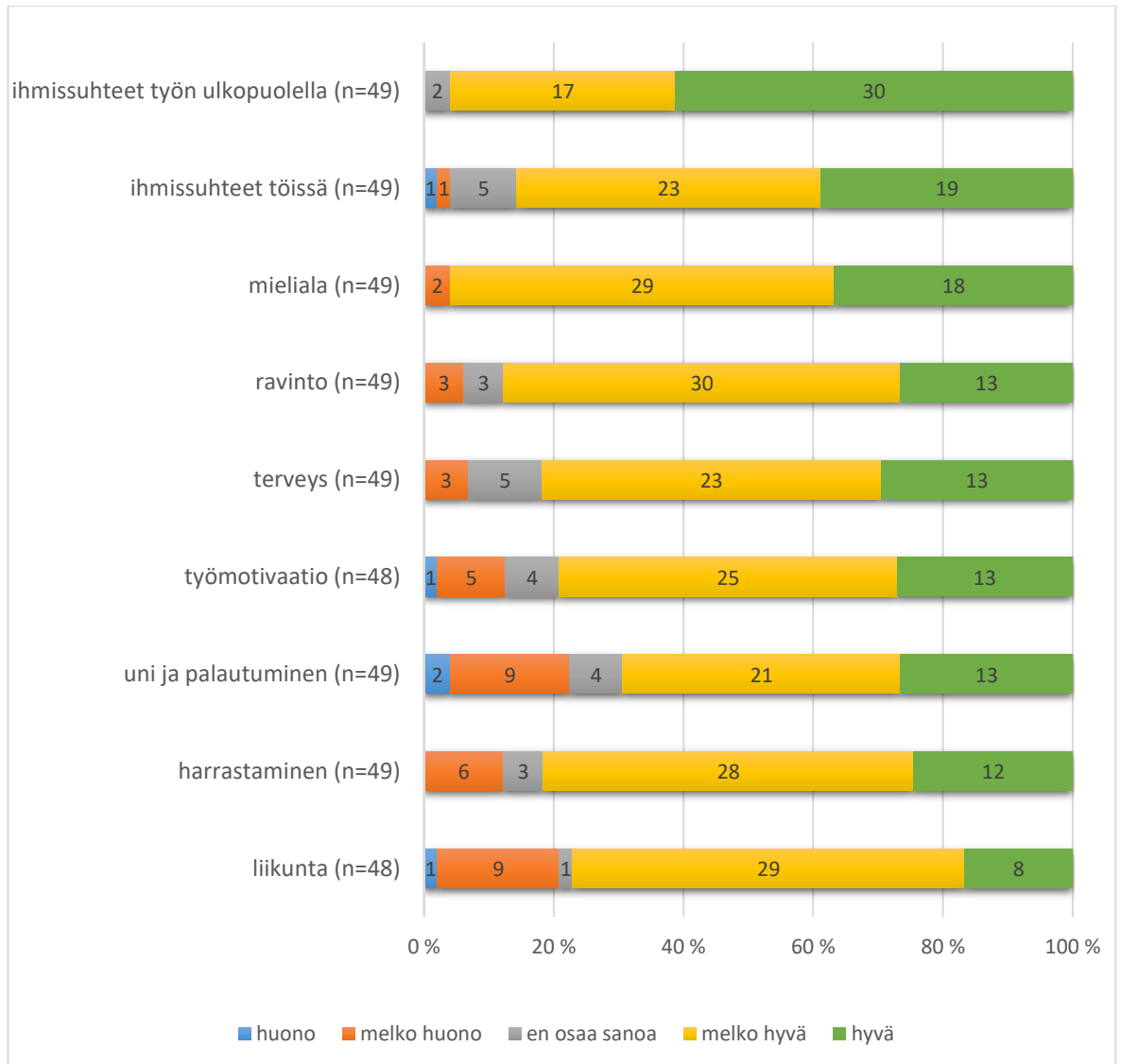
6.1 Taustatiedot

Opinnäytetyön kysely lähetettiin yhteisviestinä sähköpostilla, jonka jakelulistassa oli 128 vastaanottajaa, joista 87 vakituista työntekijää ja loput sijaisia. Vastausaikaa annettiin aluksi kaksi viikkoa, mutta vähäisen vastaajamäärän vuoksi vastausaikaa pidennettiin vielä viikolla ja työntekijöille lähetettiin muistutusviesti. Kyselyyn vastasi 49 työntekijää viidestä eri yksiköstä, jolloin vastausprosentiksi tuli 38. Varmuutta ei ole ovatko kaikki sähköpostijakelulistalla olleet tavoittaneet kyselyviestin.

Taustatiedoissa kysyttiin vastaajien ikää valmiiksi jaettujen ikäryhmien mukaan. Kyselyyn vastanneiden ikä vaihteli tasaisesti alle 35 vuodesta yli 55 ikävuoteen. Vastanneista suurin osa tekee pääasiassa 3-vuorotyötä tai 2-vuorotyötä. Yli puolella vastaajista sairauspoissaolojen määrä oli korkeintaan 8 päivää. Vastaajien Tunnistettavuuden välttämiseksi taustatiedoista ei julkaista taulukkoa.

6.2 Hyvinvointi elämän eri osa-alueilla

Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden kokemaa yleistä hyvinvointia eri osa-alueilla. Tällä haluttiin jäsentää hyvinvoinnin yleistä tilaa ja etsiä olennaisia yksilön työhyvinvointiin liittyviä ilmiöitä. Elämän eri osa-alueet sisälsivät työhön ja työelämän ulkopuolelle liittyviä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

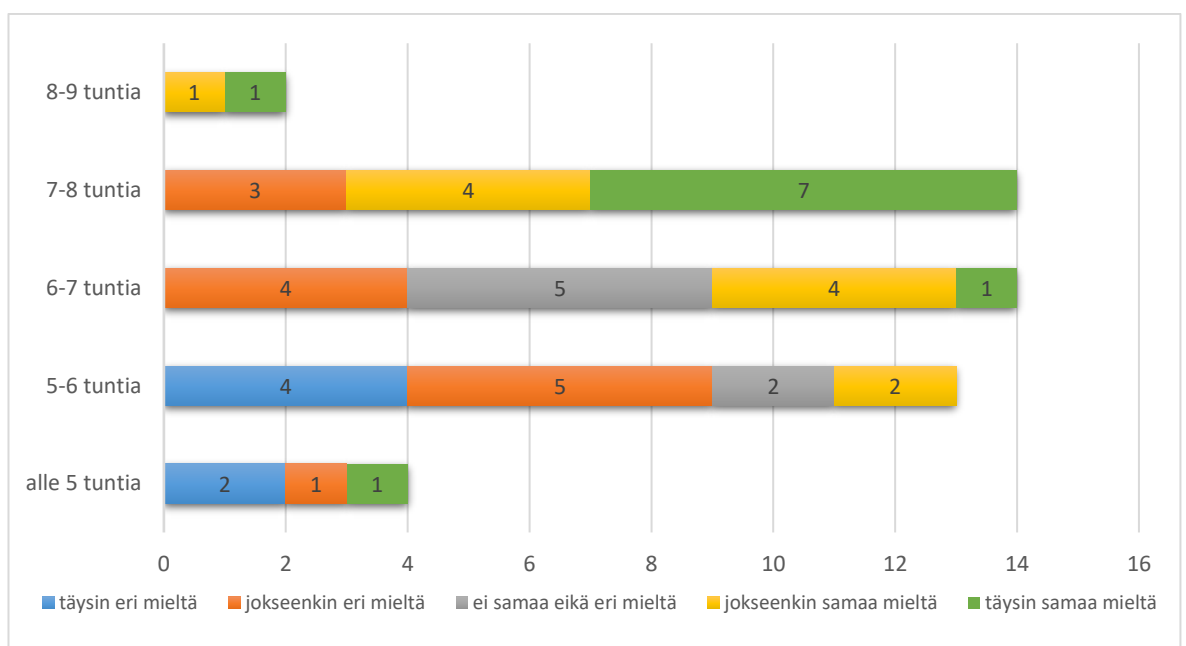


Kuvio 8. Työntekijöiden koettu hyvinvointi eri osa-alueilla.

Kuviossa 8 on esitetty vastaajien arviota tämän hetkisestä hyvinvoinnin tilasta elämän eri osa-alueilla. Tulokset osoittavat, että hyvinvointi eri elämän osa-alueilla arvioitiin hyväksi. Kuviosta huomataan, että hyvinvoinnin kokemus arvioitiin kuitenkin pääsääntöisesti melko hyväksi kuin hyväksi. Vastaajat arvioivat parhaimmaksi ihmissuhteet työn ulkopuolella ja ihmissuhteet töissä sekä oman mielialan. Vaikka valtaosan arvio omasta hyvinvoinnista näillä osa-alueilla on hyväksi, löytyy pieni osa vastaajia, jotka arvioivat hyvinvointinsa melko huonoksi tai huonoksi. Eniten melko huonoksi arvioitiin unen ja palautumisen, liikunnan ja harrastamisen osa-alueet. Mielialan kokee vain kaksi vastaajaa melko huonoksi.

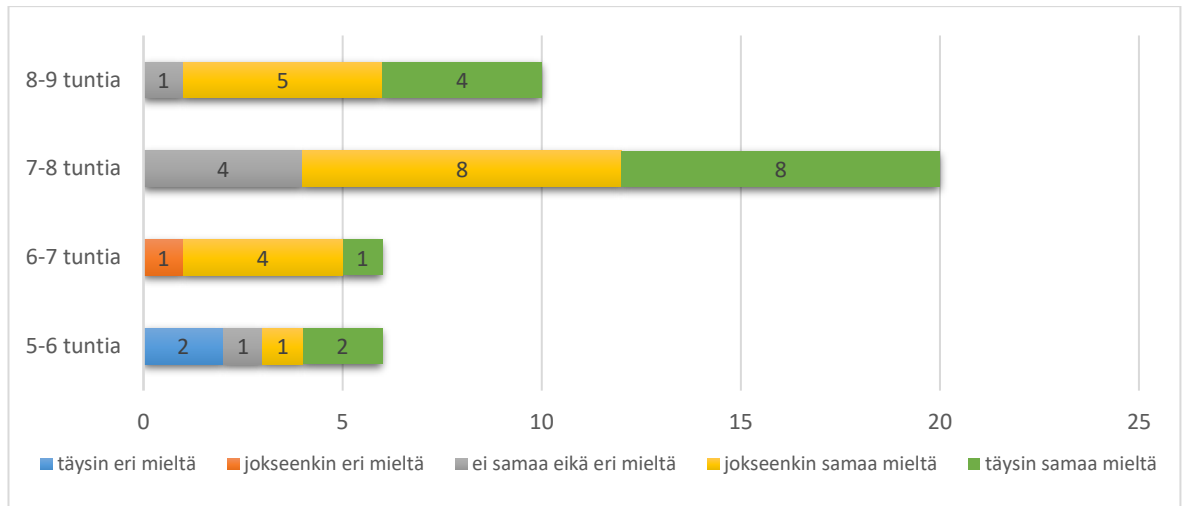
6.3 Uni

Tutkimuksessa selvitettiin montako tuntia työntekijät keskimäärin nukkuvat ennen työvuoroaan ja vapaapäivänä sekä koetaanko unen määrä riittäväksi. Työvuorot olivat jaettu kyselyssä 3-vuorotyön mukaan aamuvuoroon, iltavuoroon, yövuoroon ja vapaapäivään. Vastausvaihtoehto kehoitettiin jättämään tyhjäksi, mikäli vastaaja ei tee kyseistä työvuoroa. Unen määrän jälkeen vastaajia pyydettiin arvioimaan unen määrän riittävyttä tunteakseen olonsa virkeäksi ja levänneeksi kussakin työvuorossa ja vapaapäivänä.



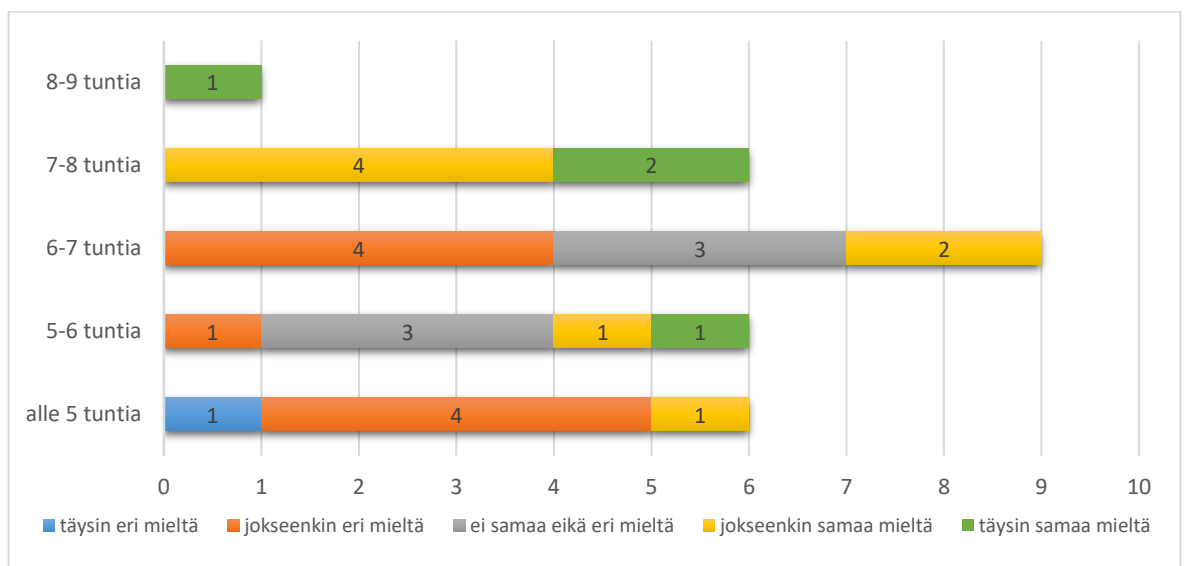
Kuvio 9. Unen määrä ja sen riittävyys aamuvuorossa (n=47).

Ennen aamuvuoroa unen määrä vaihtelee alle viidestä tunnista 8-9 tuntiin. Unen määrän riittävyden tunne vaihtelee saman tuntimäärän sisällä. Vastaajista, jotka kokivat unen määrän riittäväksi, suurin osa nukkui 7-8 tuntia ennen aamuvuoroa. Tunne unen määrän riittävydestä laskee vähäisemmän unen määrän mukaan. Kuusi vastaajaa ilmoitti olevansa täysin eri mieltä unen riittävydestä. He nukkuivat alle 6 tuntia. (Kuvio 9.)



Kuvio 10. Unen määrä ja sen riittävyys iltavuorossa (n=42).

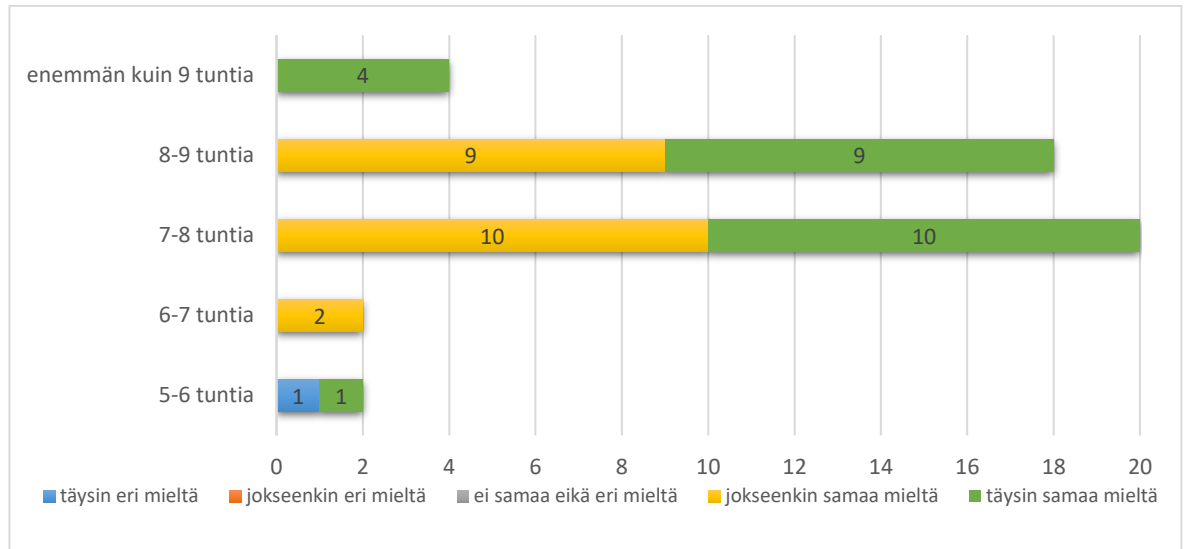
Kuviossa 10 on kuvattu työntekijöiden unen määrää ja sen riittävyyttä ennen iltavuoroa. Työntekijät nukkuvat iltavuorossa määrällisesti enemmän verrattuna aamuvuoroon (Kuvio 9) ja kokevat unen määrän myös riittävämmäksi kuin aamuvuorossa. Lähes puolet vastaajista ilmoitti nukkuvansa 7–8 tuntia ennen iltavuoroa. Heistä kahdeksan koki unen määrän riittäväksi. Kaksi vastaajaa ilmoitti olevansa täysin eri mieltä unen riittävyydestä. He nukkuivat 5–6 tuntia ennen iltavuoroa.



Kuvio 11. Unen määrä ja sen riittävyys yövuorossa (n=28).

Yövuoron unen määrää kysyttäessä vastaajien määrä (n=28) oli oletetusti hieman alhaisempi verrattuna kyselyn kokonaisvastaajien määrään (n=49), koska kyselyyn vastanneista osa teki vain päivävuoroa tai 2-vuorotyötä. Yövuorojen unen määrä

koettiin riittävämpänä, kun se oli yli 7 tuntia. Pieni määrä vastaajista kokee vähäisemmän unen määrän riittävän jokseenkin tai täysin. Yksi vastaaja ilmoitti nukkuvansa 8-9 tuntia, ollen täysin samaa mieltä unen riittävydestä. (Kuvio 11.)

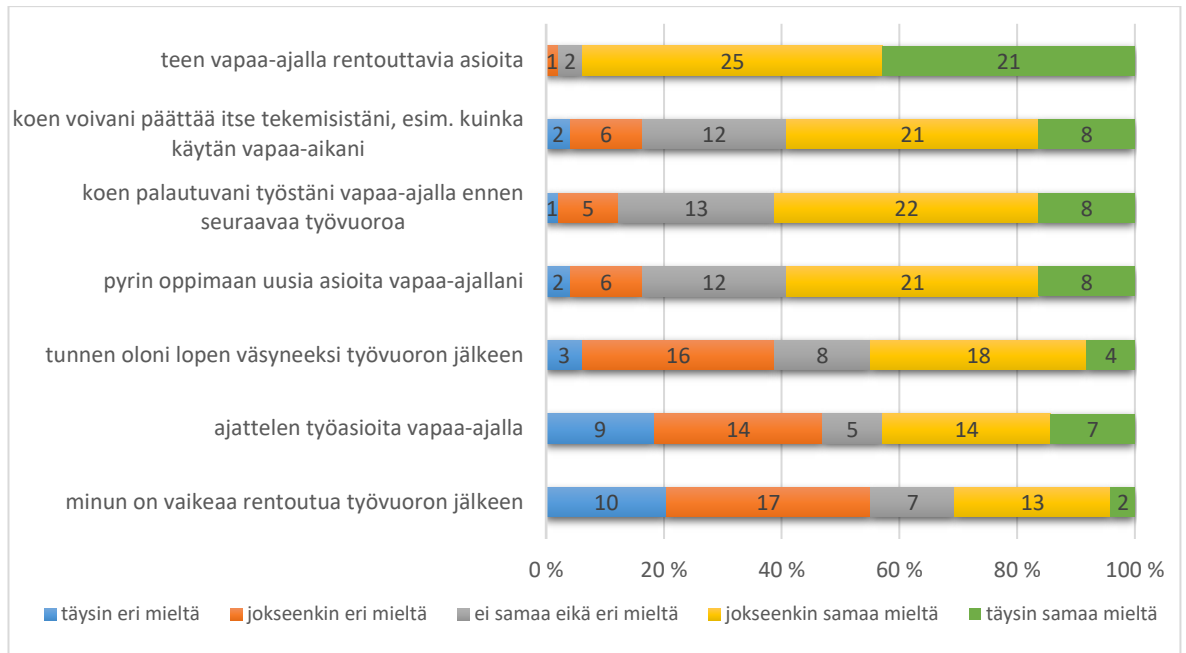


Kuvio 12. Unen määrä ja sen riittävyys vapaapäivänä (n=46).

Vapaapäivien unen määrä ja riittävyys jakoutuivat selvästi tasaisemmin verrattuna työvuoroihin. Unen tuntimäärä on hieman isompi ja uni koetaan riittävämmäksi, kuin työvuoroissa. Työntekijät nukkuvat pääasiassa vapaapäivänä yli 7 tuntia ja vastaajista neljä ilmoitti nukkuvansa vapaapäivänä enemmän kuin 9 tuntia. Hieman yli puolet kaikista vastaajista koki vapaapäivän unen määrän riittäväksi ollakseen virkeä ja levännyt. Työntekijöistä yksi koki unen määrän riittämättömäksi vapaapäivänä, nukkuen 5-6 tuntia. (Kuvio 12.)

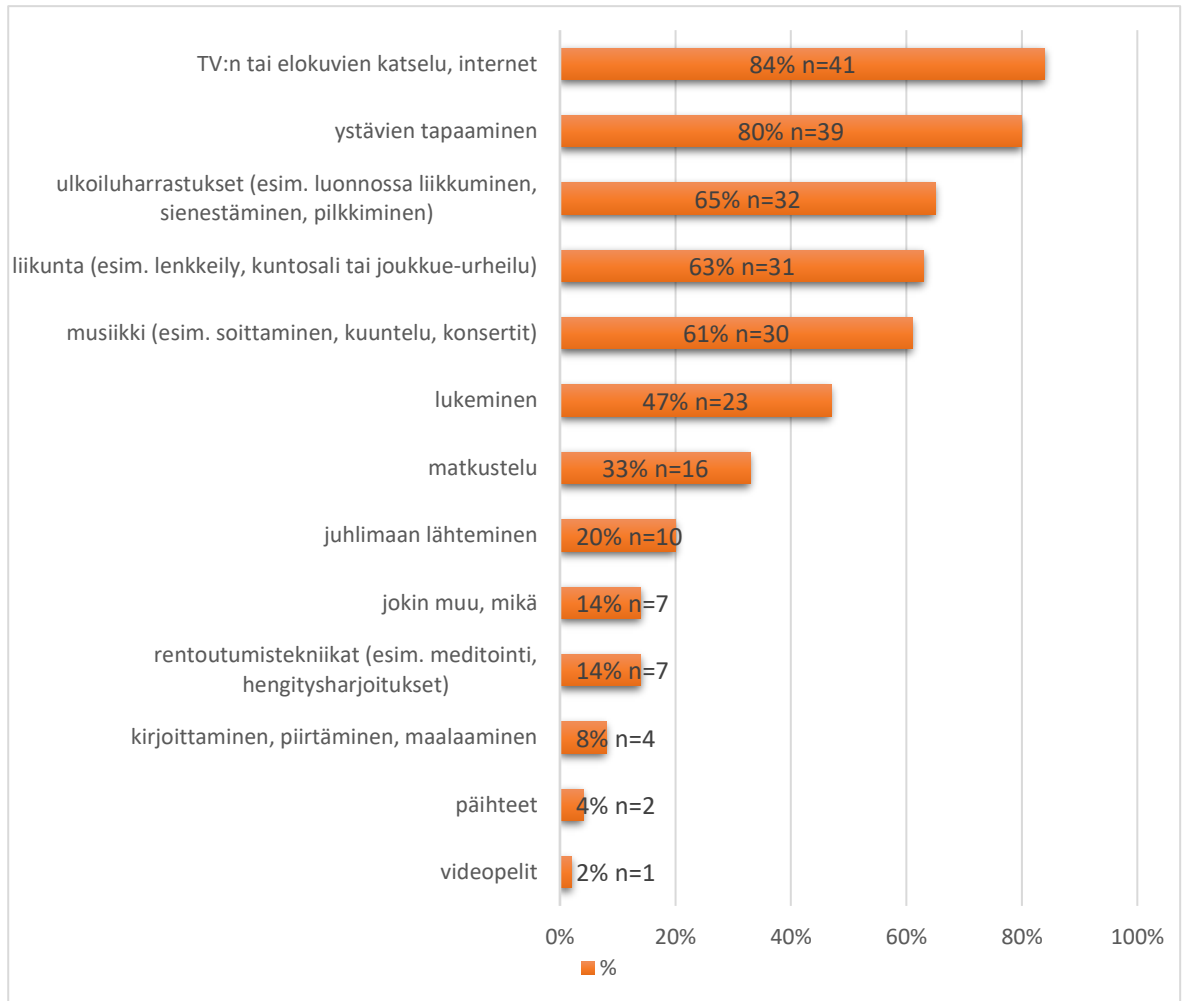
6.4 Palautuminen

Kyselyssä selvitettiin työntekijän palautumisen tarvetta ja palautumisen mekanisme. Vastaajat arvioivat kokemustaan väittämää kohtaan Likertin viisiportaisella asteikolla, sen hetkisen tuntemuksen mukaan. Lisäksi palautumista tutkittiin kartoittamalla minkälaisilla keinoilla työntekijät hallitsevat työstä tai muusta elämän osa-alueesta kumpuavaa stressiä.



Kuvio 13. Työstä palautuminen (n=49).

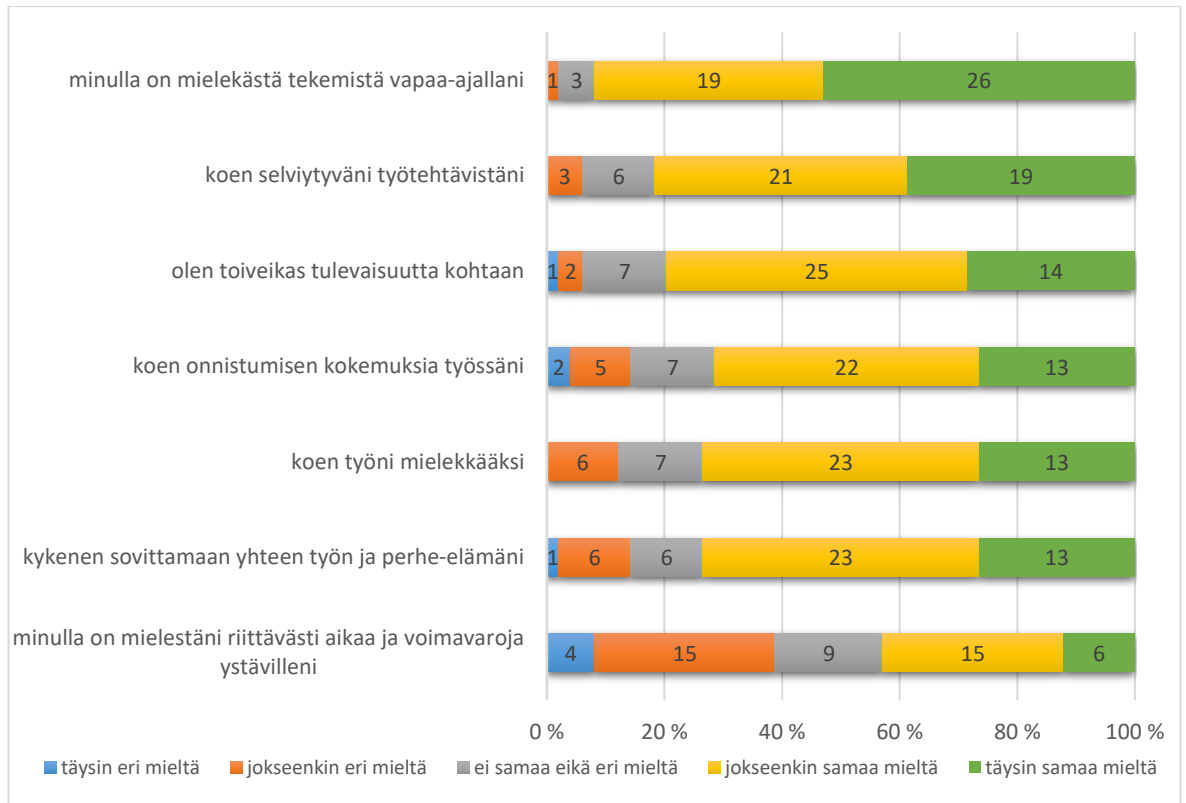
Kuviossa 13. on esitetty, kuinka vastaajat pystyvät palautumaan työstä vapaa-ajallaan. Palautumisen tarvetta esiintyy hieman lähes jokaisen väitteen kohdalla. Vastaajista vajaa puolet tuntee olonsa lopen väsyneeksi työvuoron jälkeen vähintäänkin jokseenkin. Tulos on hieman suurempi määrä verrattuna niihin, jotka eivät koe olonsa väsyneeksi työvuoron jälkeen. Yli puolet vastaajista eivät koe vaikeaksi rentoutua työvuoron jälkeen ja enemmistö kokee palautuvansa työstä vapaa-ajallaan ennen seuraavaa työvuoroa. Heidän vastauksensa painottuvat jokseenkin samaa mieltä kohtaan. Suurin osa kokee tekevänsä vapaa-ajalla rentouttavia asioita. Heistä yli puolet on jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Lisäksi hieman yli puolet vastaajista kokee voivansa päättää itse, miten käyttävät vapaa-aikansa.



Kuvio 14. Työntekijöiden stressinhallintakeinot.

Kuviossa 14 on havainnollistettu, millaisilla keinoilla työntekijät hallitsevat työstä tai muusta elämän osa-alueesta kumpuavaa stressiä. Kuvion vaihtoehdot olivat ennalta asetettuja, mutta vastaajilla oli mahdollisuus valita listan ulkopuolelta vaihtoehto kirjoittamalla vaihtoehdon kohtaan ”jokin muu, mikä”.

Vastauksien mukaan suurin osa työntekijöistä hallitsee stressiä katsomalla TV:tä tai elokuvia ja käyttämällä internetiä sekä ystäviä tapaamalla. Toiseksi suosituin vaihtoehto oli ystävien tapaaminen. Muita vastausvaihtoehtoja, joiden vastausmäärä ylitti puolet, olivat ulkoharrastukset, liikunta ja musiikki. Lähes puolet työntekijöistä vastasi stressin hallintakeinoksi lukemisen. Seitsemän vastaajaa oli valinnut vaihtoehdon jokin muu. Näissä vastauksissa neljä toi esiin perheen ja kotieläimet. Loput mainitsivat stressinhallintakeinona saunomisen, avantouinnin ja käsityöt.



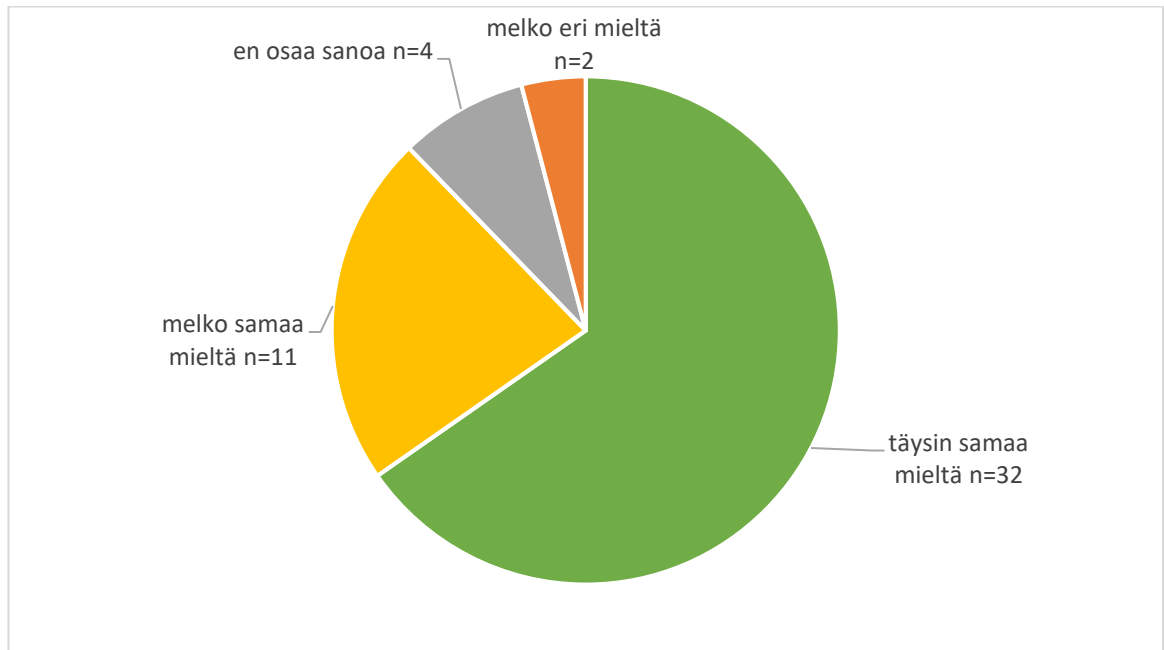
Kuvio 15. Työntekijän psyykkisiä voimavaroja kuvaavia väitteitä (n=49).

Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa kokemustaan eri psyykkisiä voimavaroja kuvaavia väitteitä kohtaan. Väittämät sisältävät psykologisen pääoman ja vapaa-ajan hyvinvoinnin teemoja. Vastaajista enemmistö kokee työnsä mielekkäänä, kokee työssään onnistumisen kokemuksia sekä kokee selviytyvänsä työtehtävistään. Vastaukset painottuvat näissä ”jokseenkin samaa mieltä” kohtaan. Pieni osa alle kymmenen vastaajaa ei kokenut työtään mielekkäänä tai kokenut saavansa onnistumisen kokemuksia työssään.

Kuviosta huomataan, että hajontaa vastausten välillä esiintyy erityisesti väitteen ”minulla on mielestäni riittävästi aikaa ja voimavaroja ystäväilleni” kohdalla. Mielenpide jakautui tässä lähes puoliksi. Työntekijöistä enemmistö arvioi kykenevänsä sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän jokseenkin tai täysin. Vastaajista suurin osa kokee, että heillä on mielekästä tekemistä vapaa-ajalla. (Kuvio 15.)

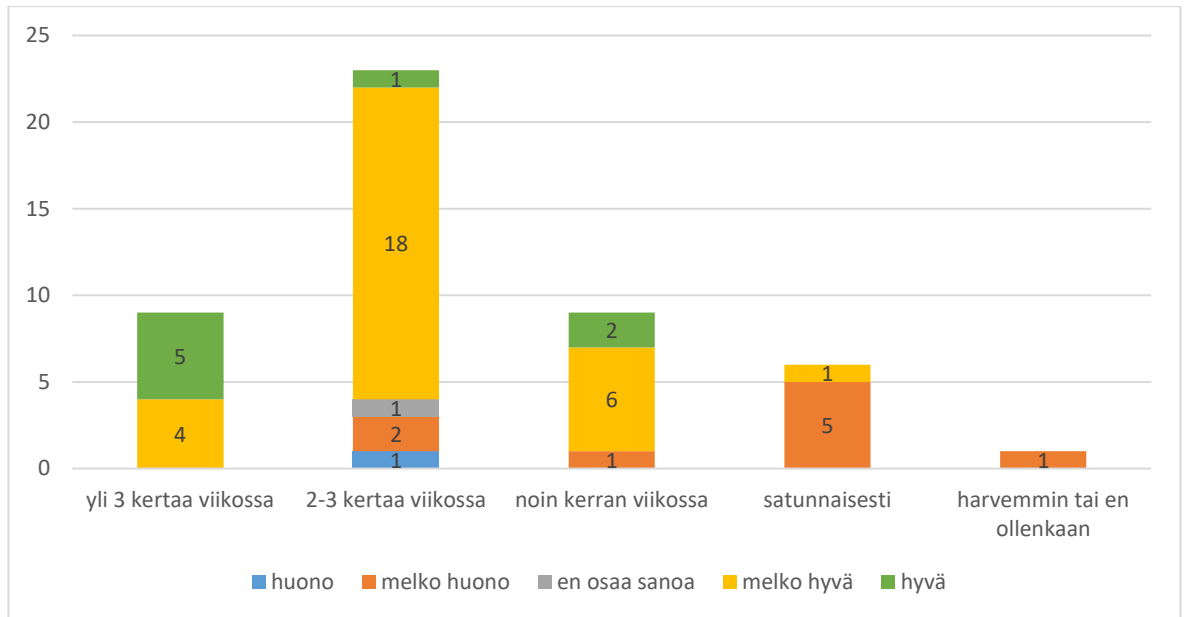
6.5 Liikunta

Kyselyssä tutkittiin kokevatko työntekijät liikunnan edistävän työhyvinvointia. Lisäksi tutkittiin montako kertaa viikossa työntekijät harrastavat kunto- tai hyötyliikuntaa ja näiden tulosten jakaantumista millaiseksi työntekijät kokevat hyvinvointinsa liikunnan osalta. Monivalintakysymyksellä kartoitettiin, mitkä tekijät motivoisivat työntekijöitä liikkumaan.



Kuvio 16. Liikunnalla on työhyvinvointiani edistävä vaikutus (n=49).

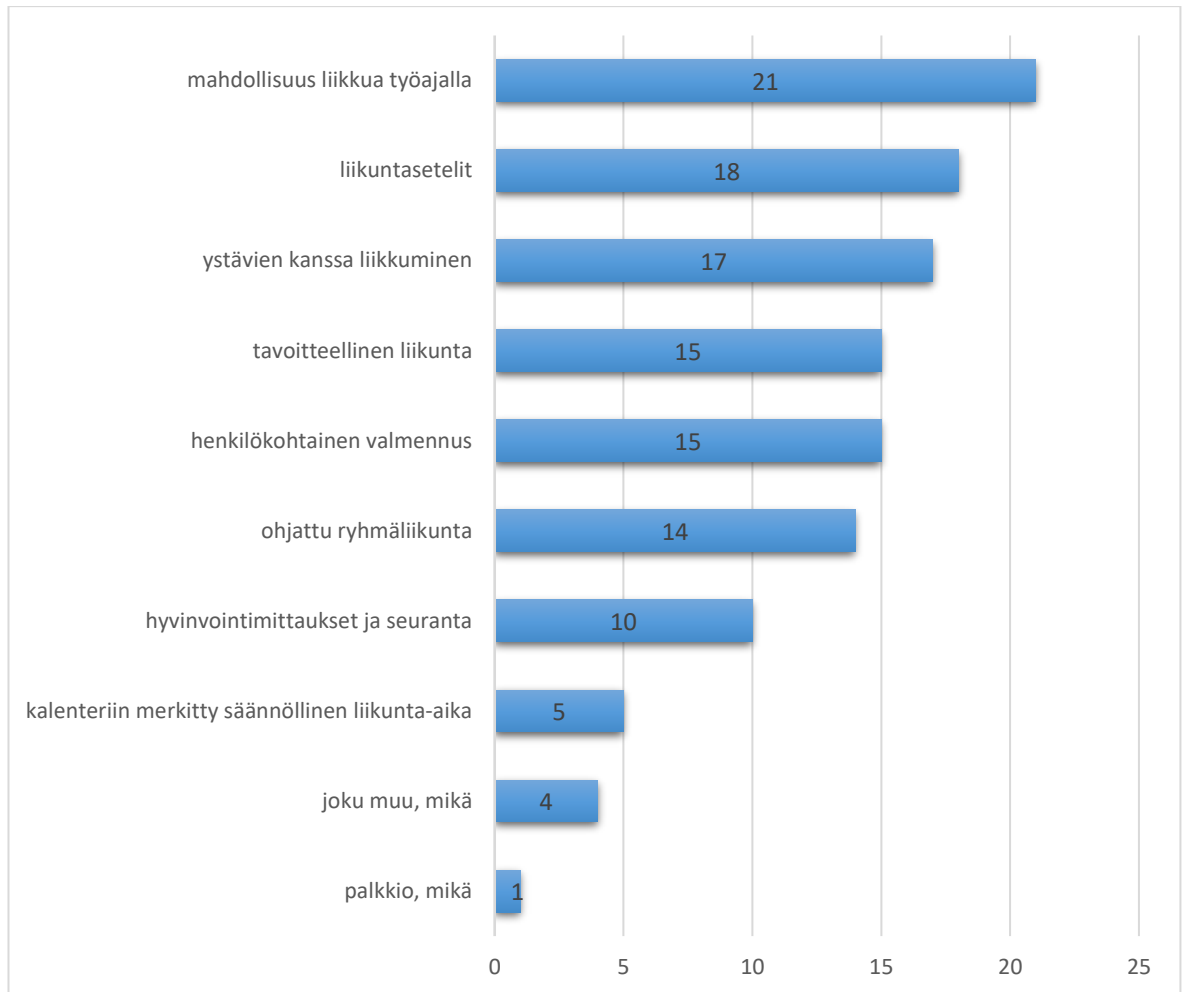
Työntekijöitä pyydettiin vastaamaan väitteeseen ”Liikunnalla on työhyvinvointiani edistävä vaikutus”. Kuviossa 16 on ympyräkuvion avulla havainnollistettu mielipiteiden jakautumista. Vastauksista nähdään, että liikunnalla koetaan olevan työntekijöiden mielestä heidän työhyvinvointiaan edistävä vaikutus. Kolme vastaajaa viidestä koki olevansa täysin samaa mieltä, että liikunnalla on työhyvinvointiani edistävä vaikutus. Vain pieni osa vastaajista koki olevansa melko eri mieltä. Vastaajista neljä ei osannut sanoa, onko liikunnalla heidän työhyvinvointiaan edistävä vaikutus.



Kuvio 17. Liikunnan osalta hyvinvointinsa arvioineiden jakautuminen vähintään 30min kestävässä hyöty- ja kuntoliikunnan määrään (n=48).

Kuviossa 17 on esitetty, kuinka hyväksi työntekijät kokevat hyvinvointinsa liikunnan osalta ja verrattu näitä tuloksia kysymykseen ”Kuinka usein harrastat kunto- tai hyötyliikuntaa työajan ulkopuolella vähintään 30 minuuttia siten, että hengästyt tai hiikoilet tai käytät lihasvoimia?”

Tuloksista nähdään, että eniten liikutaan 2–3 kertaa viikossa ja vastanneista yhdeksän liikkuu yli kolme kertaa viikossa vähintään 30 minuuttia. Tämän hetkinen hyvinvoinnin tila liikunnan osalta vaihtelee saman liikuntamääränkin sisällä. Vastaajista, jotka liikkuivat 2–3 kertaa viikossa arvioivat suurin osa hyvinvointinsa liikunnan osalta melko hyväksi. Pieni määrä 2–3 kertaa liikuvista vastaajista arvioi liikunnan melko huonoksi tai huonoksi. Lähes kaikki vastaajat, jotka ilmoittivat liikkuvansa satunnaisesti tai harvemmin arvioivat hyvinvointinsa liikunnan osa-alueella melko huonoksi.

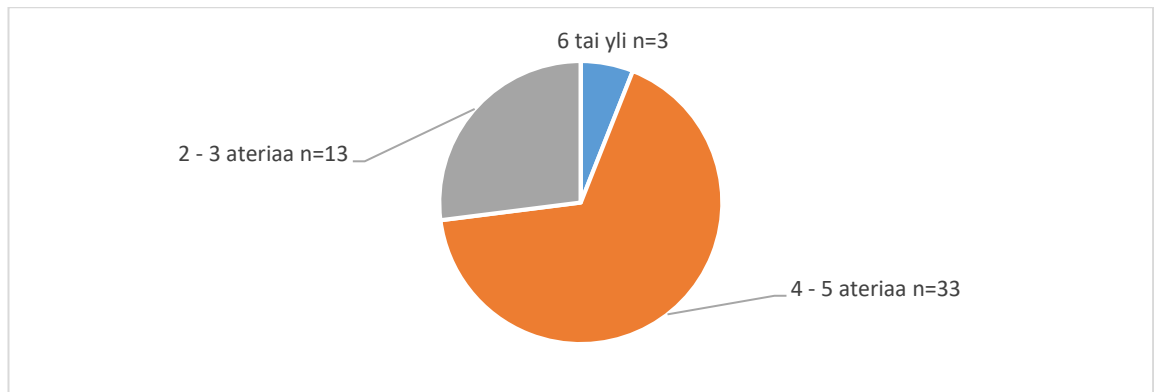


Kuvio 18. Liikuntaan motivoivat tekijät (n=49).

Kyselyssä kartoitettiin liikuntaan motivoivia tekijöitä ennalta valittujen vaihtoehtojen mukaisesti, joista vastaajat saivat valita 1-3 vaihtoehtoa. Vastaajien oli mahdollista kirjoittaa valmiin listan ulkopuolelta vaihtoehto ”jokin muu, mikä” kohtaan. Kuviossa 18 on listattu vastaajia eniten liikuntaan motivoivia tekijöitä. Jokainen vaihtoehto sai vastauksia. Listan kärkipäähän sijoittuvat mahdollisuus liikkua työajalla, liikuntasetelit ja ystävien kanssa liikkuminen. Vastaajia motivoi liikkumaan myös tavoitteellinen liikunta, henkilökohtainen valmennus ja ohjattu ryhmäliikunta. Listan ulkopuolelta tuotiin esiin liikuntaan motivoivina tekijöinä koirat, hyvä olo, jos nivelet kestäisivät kipeytymättä ja työnantajan mahdollistama liikunta esim. kuntosali.

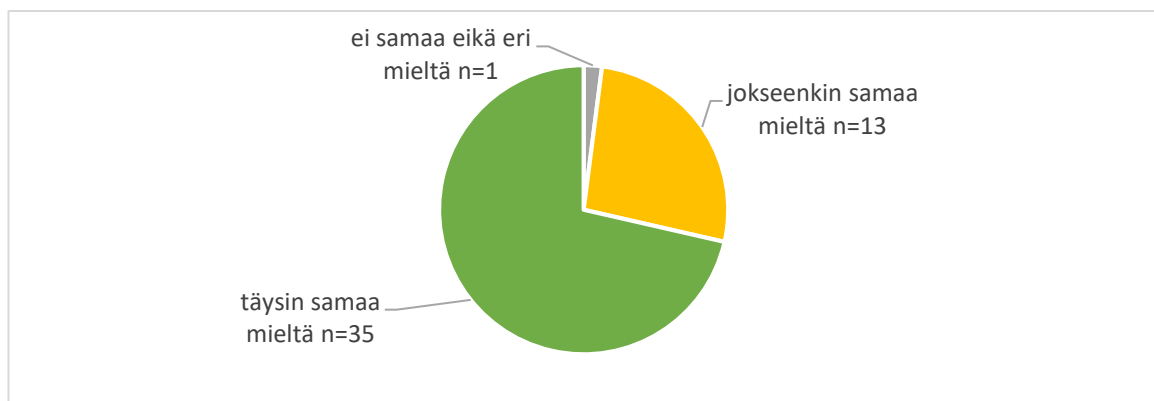
6.6 Ravinto

Kyselyssä kartoitettiin vastaajien päivittäisiä ravintotottumuksia ja ravinnon tärkeyttä omalle työhyvinvoinnille. Väittämät on muotoiltu 2014 ravintosuosituksen mukaan. Tarkoituksena oli selvittää kuinka monta ateriaa työntekijät syövät päivittäin ja kokevatko ravinnon tärkeäksi osaksi työhyvinvointia.



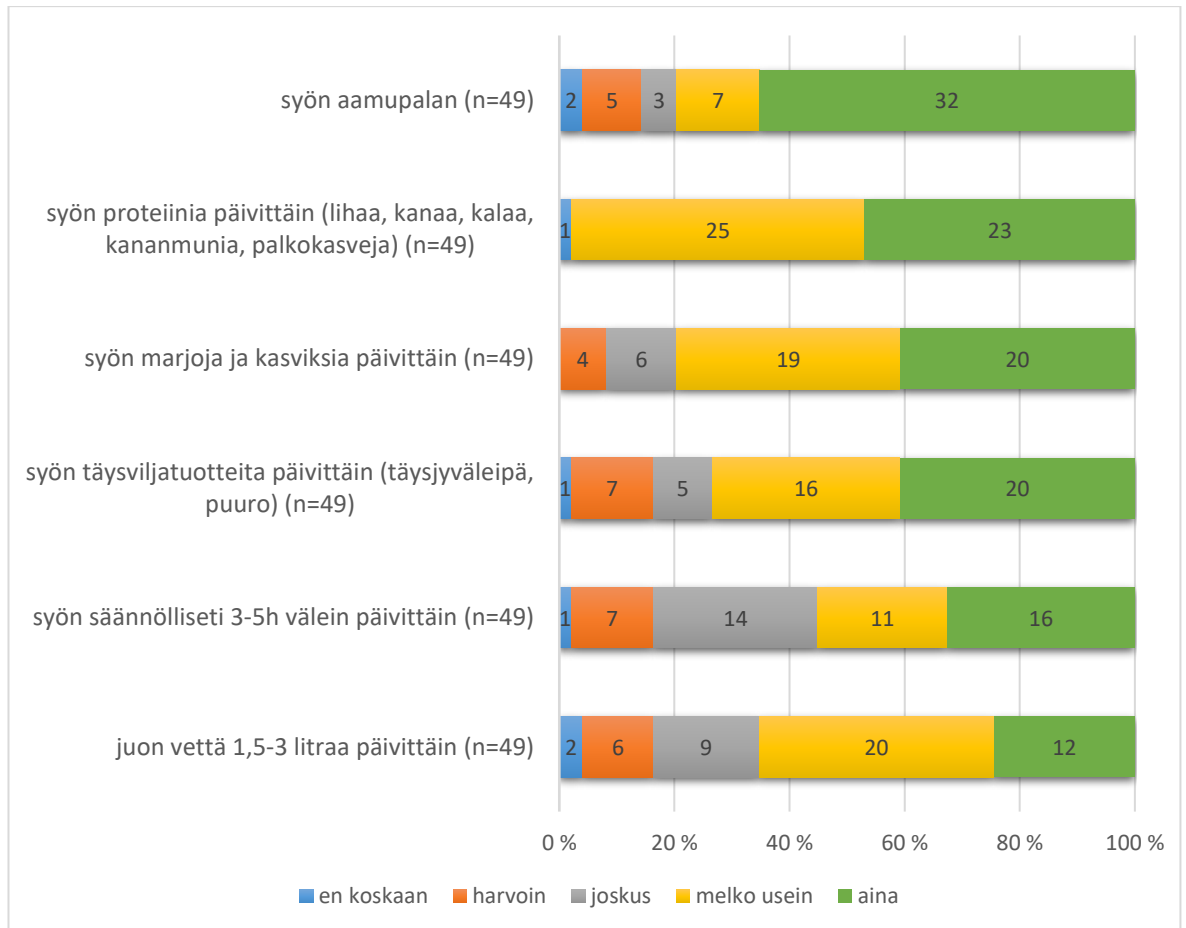
Kuvio 19. Vastaajien syömiä aterioiden määrä päivässä (=49).

Kuviossa 19 on havainnollistettu, kuinka monta ateriaa (aamupala, lounas, välipala, päivällinen, iltapala) vastaajat keskimäärin syövät päivän aikana. Tuloksista nähdään, että yli puolet syövät 4–5 ateriaa päivässä, mikä vastaa Valtion ravitsemusneuvottelukunnan (2014, 24) tekemiä suomalaisia ravitsemussuosituksia.



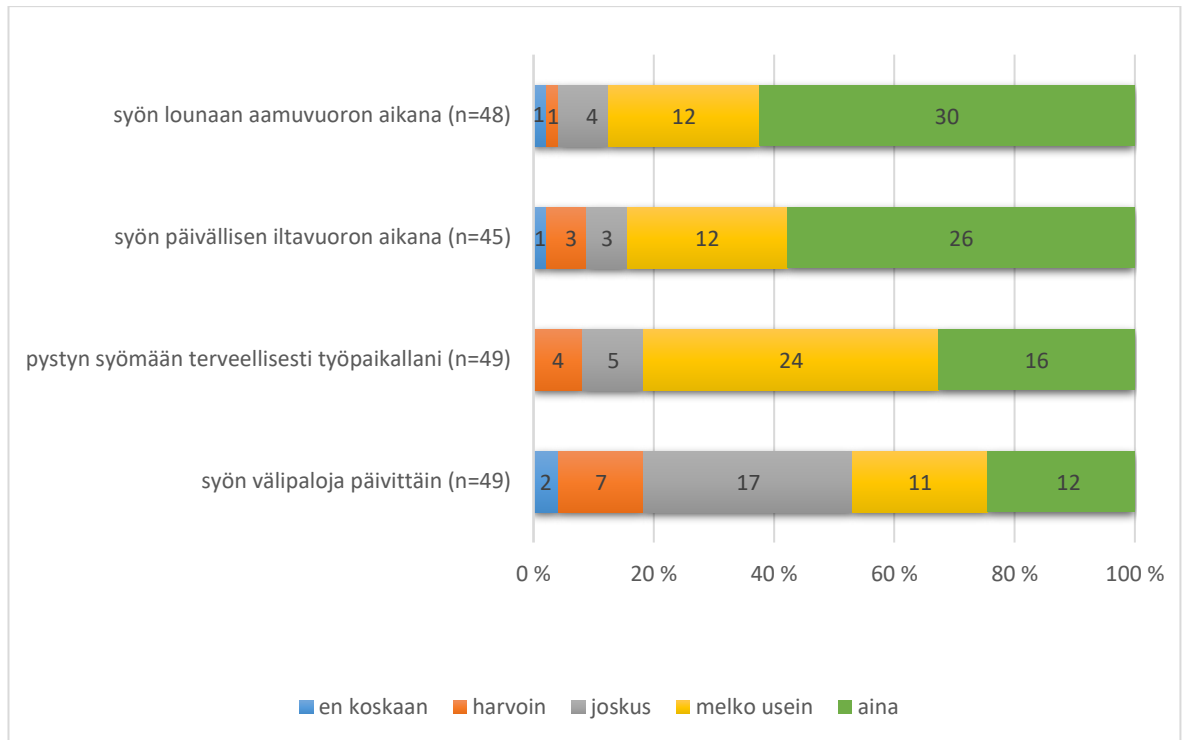
Kuvio 20. ”Ravinto on tärkeä osa työhyvinvointiani” (n=49).

Kuviosta 20 nähdään, että ravintoa pidetään tärkeänä osana työhyvinvointia. Vastaajista kaksi kolmasosaa oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja yli kymmenen vastaajaa koki ravinnon olevan jokseenkin tärkeä osa työhyvinvointia. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä ravinnon tärkeydestä työhyvinvoinnille.



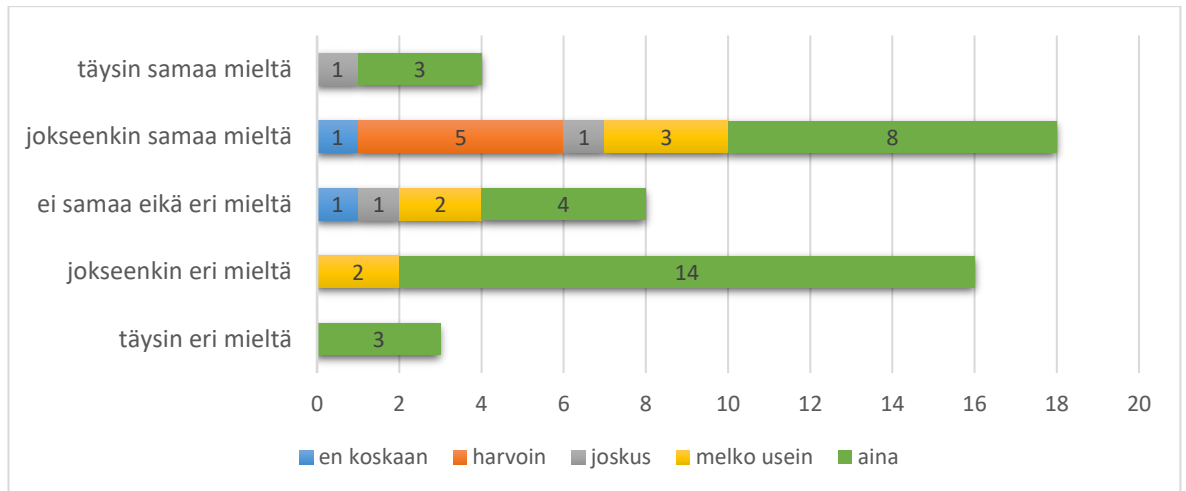
Kuvio 21. Työntekijöiden päivittäiset ravintotottumukset.

Vastaajien ravintotottumuksesta selviää, että yli puolella vastaajista on hyvät tai melko hyvät ravintotottumukset. Parhaiten huolehditaan aamupalan syönnistä. Enemmistö vastaajista syö aamupalan aina ja vain kaksi ilmoitti, että ei syö koskaan aamupalaa. Lähes kaikki vastaajat ilmoittivat syövänsä proteiinia päivittäin vähintään melko usein. Heistä vajaa puolet ilmoitti syövänsä proteiinia päivittäin. Marjoja ja kasviksia sekä täysviljatuotteita syödään lähes yhtä usein. Kaksi kolmasosaa vastaajista juo vettä 1,5-3 litraa päivittäin vähintäänkin melko usein. Vastaajista kuusi ilmoitti juovansa annetun määrän harvoin ja kaksi vastaajaa ei koskaan. Vastausten hajaantumista esiintyy eniten säännöllisten aterioiden kohdalla. Säännöllisesti ilmoitti syövänsä hieman yli puolet. Vastaajista 14 ilmoitti syövänsä säännöllisesti joskus, seitsemän ilmoitti syövänsä harvoin ja yksi vastaaja ei koskaan. (Kuvio 21.)



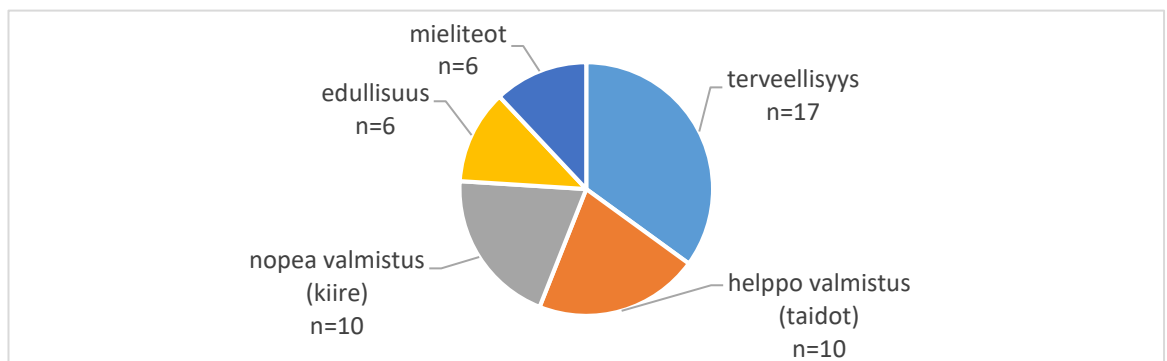
Kuvio 22. Työntekijöiden ravintotottumukset työvuoroissa.

Kuviossa 22 on esitetty työntekijöiden ravintotottumuksia työvuorojen aikana. Tuloksista nähdään, että aamuvuoron ja iltavuoron aikana hieman yli puolet vastaajista syövät aterian aina. Pieni osa ilmoitti syövänsä aamuvuoron tai iltavuoron aikana aterian harvoin tai ei koskaan. Työntekijöiden välipalojen päivittäinen syöminen jakoi eniten vastauksia. Vastaajista enemmistö syö välipaloja joskus. Vajaa puolet vastaajista syö välipaloja melko usein tai aina. Kyselyssä selvitettiin myös, kokevatko työntekijät pystyvänsä syömään terveellisesti työpaikallaan. Suurin osa vastaajista kokee pystyvänsä syömään terveellisesti työpaikallaan. Enemmistö vastaajista koki pystyvänsä syömään terveellisesti työpaikallaan melko usein.



Kuvio 23. ”Syön aamupalan päivittäin” jakautuminen väittämään ”Tunnen oloni loppu väsyneeksi työvuoron jälkeen” (n=49).

Tutkimuksessa on selvitetty, onko aamupalan syömisellä vaikutusta työvuoron jälkeiseen väsymykseen ristiintaulukoinnin avulla. Kuviossa 23 pystyakselille on asetettu väittämä ”tunnen oloni loppu väsyneeksi työvuoron jälkeen” ja alas selitteeksi asetettu väittämä syön aamupalan päivittäin. Vastauksista voidaan havaita, että ne, jotka söivät aamupalan joskus, harvoin tai eivät koskaan, tunsivat olonsa loppu väsyneeksi työvuoron jälkeen tai vastasivat ”ei samaa eikä eri mieltä”. Koska otos on pieni, tulosta ei voida yleistää, mutta voidaan havaita yhteys näiden vastausten kohdalla.

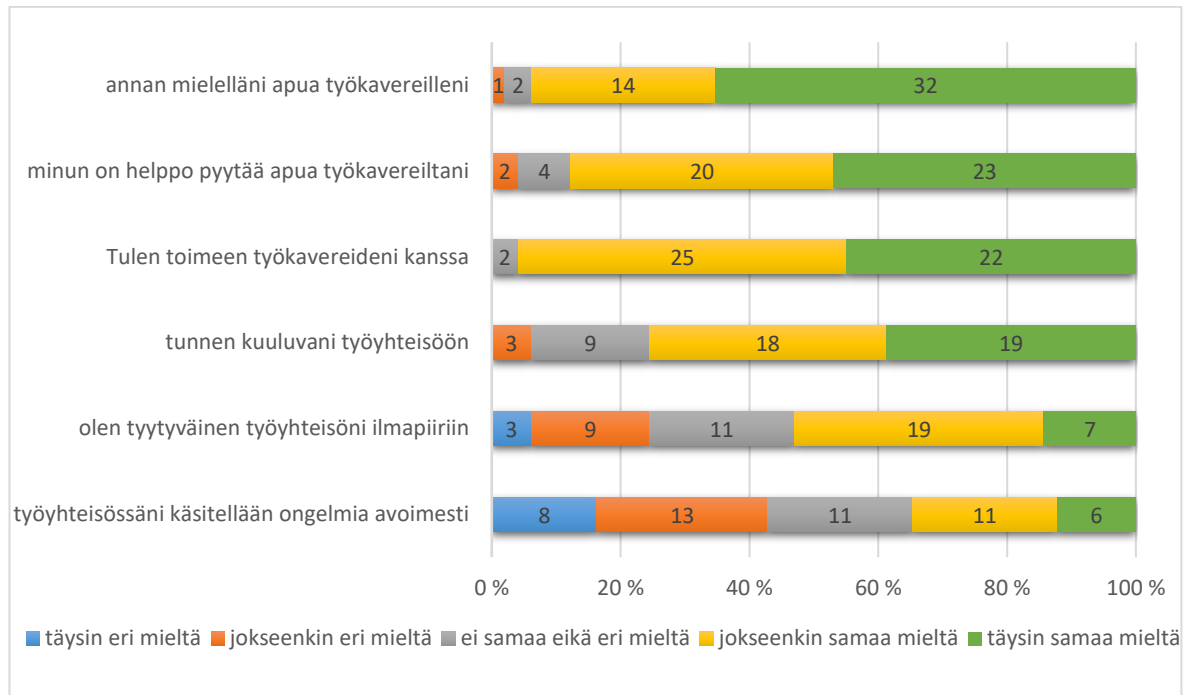


Kuvio 24. Millä tavalla työntekijät valitsevat ruokansa (n=49).

Vastaajat saivat valita ennalta määrättyistä vaihtoehdoista, millä perusteella valitsee yleensä ruokansa. Vastaukset jakoutuivat jokaiselle alueelle, joista suosituimmaksi vaihtoehdoksi nousi terveellisyys. Seuraavana valikoitui ruuan helppo valmistus ja nopea valmistus. Vastaajista kuusi valitsee ruuan mielitekojen perusteella, ja sama määrä valitsee edullisuuden perusteella. (Kuvio 23.)

6.7 Työyhteisö

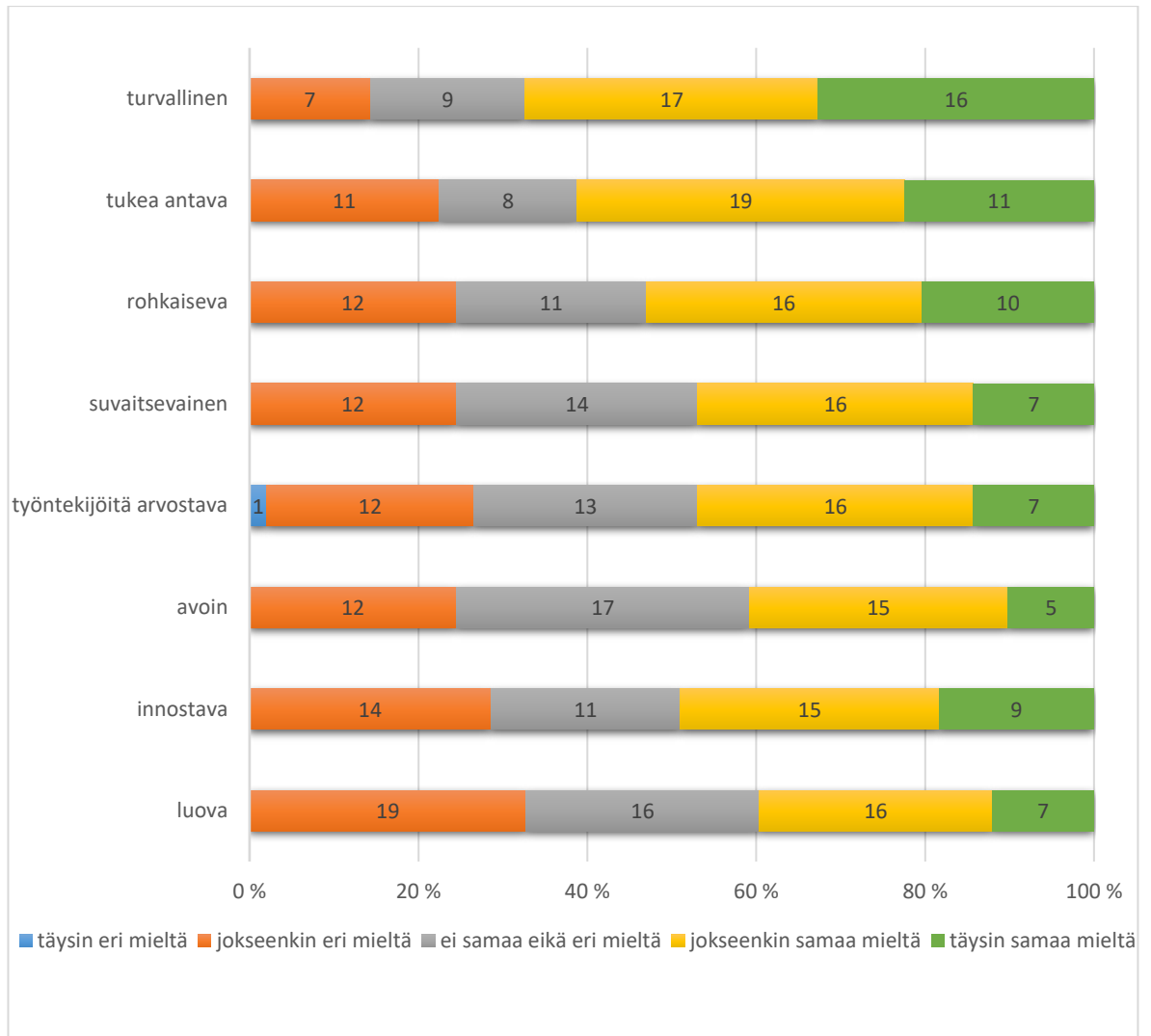
Työyhteisön hyvinvoinnin tilaa kartoitettiin kysymällä kokemusta työilmapiiristä ja kyselyssä pyydettiin vastaamaan työilmapiiriä koskeviin väittämiin.



Kuvio 25. Työntekijöiden kokemus työyhteisöstä (n=49).

Lähes kaikki vastaajat arvioivat tulevansa toimeen työkavereiden kanssa. Vastaukset jakoutuivat lähes puoliksi jokseenkin ja täysin samaa mieltä vaihtoehtojen kesken. Suurin osa vastaajista kokee, että heidän on helppoa pyytää sekä antaa apua työkavereilleen. Valtaosa vastaajista tuntee myös kuuluvansa työyhteisöön, vaikka samaan aikaan pieni osa on jokseenkin eri mieltä. Yhdeksän vastaajaa ei osannut vastata tuntee ko hän kuuluvansa työyhteisöön. Kysyttäessä tyytyväisyyttä työyhteisön ilmapiiristä, esiintyi vastauksissa jonkin verran hajontaa. Enemmistö olivat tyytyväisiä ilmapiiriin, kun vastaajista seitsemän oli täysin tyytyväisiä ja 19 vastaajaa oli jokseenkin tyytyväisiä. Kuitenkin osa vastaajista eivät olleet tyytyväisiä ilmapiiriin.

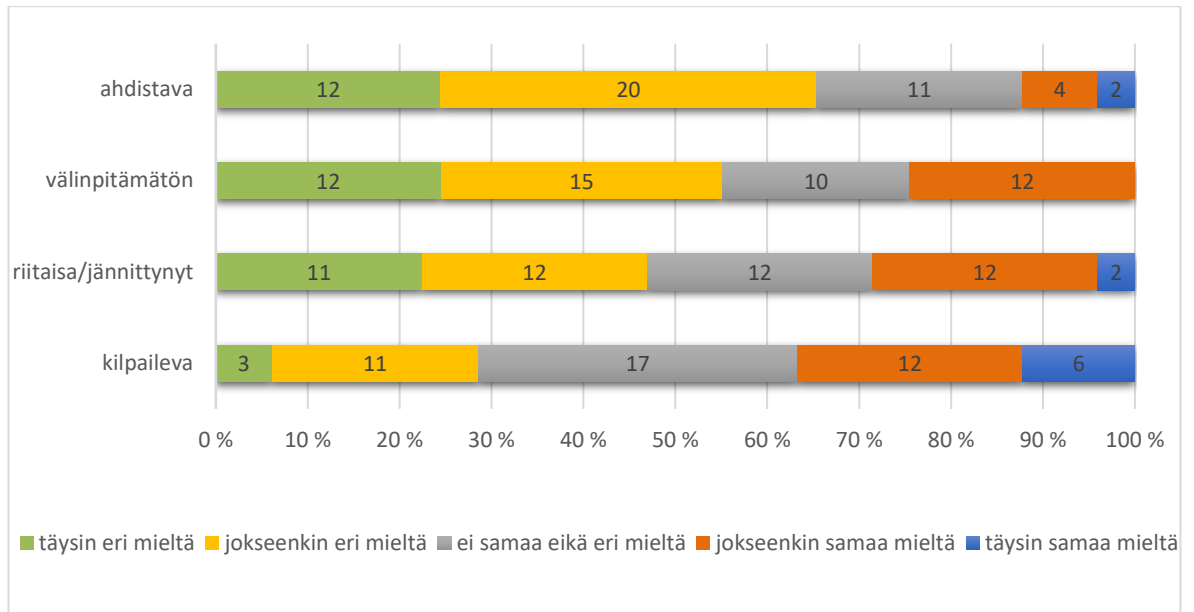
Eniten vastaukset hajaantuivat väitteessä ”työyhteisössäni käsitellään ongelmia avoimesti”. Osa vastaajista koki, että työyhteisössä käsitellään ongelmia avoimesti, kun puolestaan hieman useampi vastaaja koki olevansa jokseenkin tai täysin eri mieltä, että työyhteisössä käsitellään ongelmia avoimesti. Vastaajista 11 ei osannut määritellä mielipidettään. (Kuvio 25.)



Kuvio 26. Työyhteisön ilmapiiriä kuvaavat tekijät (n=49).

Kuviossa 26 on havainnollistettu kokemusta työyhteisön ilmapiiristä eri väittämien kohdalla. Kyselyssä kysyttiin ”miten hyvin seuraavat vaihtoehdot kuvaavat työyhteisösi ilmapiiriä”. Kuviosta huomataan, että vastaukset ovat jakaantuneet saman kaltaisesti. Tutkimuksen muihin osa-alueisiin verrattuna, ilmapiiriä koskevissa väitteissä esiintyy enempi ”ei samaa eikä eri mieltä” vastauksia.

Yli puolet vastaajista kokee, että työyhteisön ilmapiiri on turvallinen, tukea antava ja rohkaiseva. Näistä väitteistä työyhteisöä pidetään vähiten luovana. Enemmistö vastaajista ei osannut määritellä mielipidettään kysyttäessä, onko ilmapiiri avoin.



Kuvio 27. Työyhteisön ilmapiiriä kuvaavat negatiiviset tekijät (n=49).

Kuviossa 27 on esitetty vastausten työilmapiiriä koskevien negatiivisten väittämien jakautumista. Yli puolet kokee, että työyhteisö ei ole ahdistava ja välinpitämätön. Vastauksista huomataan, että reilu kymmenen vastaajaa kokee työyhteisön kilpailevana, riitaisana tai jännittyneenä ja välinpitämättömänä sekä pieni osa kokee ahdistavana. Kysyttäessä koetko ilmapiirin kilpailevana, ovat vastaukset sijoittuneet kohtaan ”ei samaa, eikä eri mieltä”.

6.8 Avoimet kysymykset

Työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvoinnin kehittämisestä selvitettiin kahden avoimen kysymyksen avulla. Ensimmäinen kysymys selvitti vastaajilta, mitkä ovat keskeisiä työhyvinvointia tukevia asioita, joihin hän haluaa tulevaisuudessa keskittää huomionsa. Toinen kysymys käsitteli vastaajien mielipidettä siitä, millaisella toiminnalla hän itse tai työnantaja voisivat edistää työhyvinvointia. Vastauksia tuli yhteensä näihin kahteen kysymykseen 95 kappaletta, jotka sisälsivät 129 mainintaa. Työntekijöiden työhyvinvointia tukevia tulevaisuuden kehittämiskohteita mainittiin 75 kappaletta. Toimintatapoja, joilla työntekijä tai työnantaja voi edistää hyvinvointia mainittiin 54 kappaletta. Vastauksista kootun teemoittelun avulla

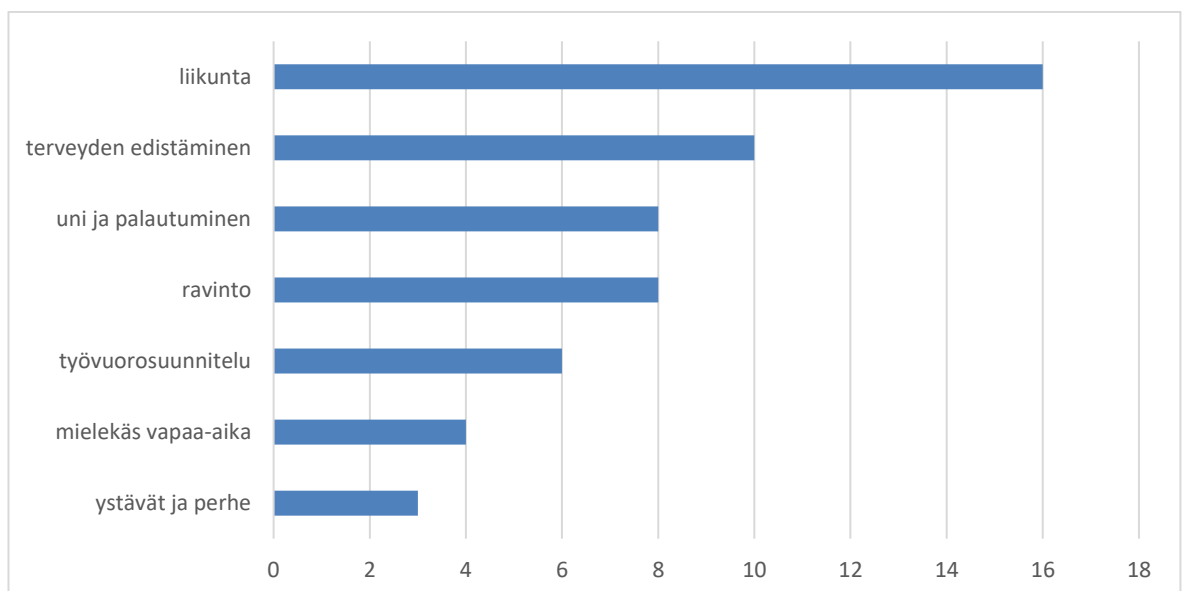
työhyvinvointia tukevat asiat jakautuivat kolmeen teemaan. Nämä teemat ovat terveyden ylläpito, työyhteisö ja työhön liittyvät tekijät. (Kuvio 28.)



Kuvio 28. Työhyvinvointia tukevat teemat mainintojen mukaan (n=129).

6.8.1 Terveyden ylläpitäminen

Ensimmäinen teema on oman terveyden ylläpitäminen. Tähän sisältyy oma terveys, työstä palautuminen, stressi, vapaa-ajan mielekkyys, terveelliset elämäntavat, liikunta, terveellinen ravinto, ja uni. (Kuvio 29.)



Kuvio 29. Työhyvinvointia tukevia asioita, joihin työntekijät haluavat tulevaisuudessa panostaa terveyden osalta. (n=75)

Terveysten osalta työntekijät haluavat tulevaisuudessa panostaa erityisesti liikuntaan ja toivat työajalla tapahtuvaa yhteistä liikuntatoimintaa. Vastauksissa vahvasti esiintyi myös terveellinen ruoka ja uni.

Oma terveys - liikunta, hyvä uni ja terveellinen ruoka. (V7)

Liikunnan lisääminen, terveelliset elämäntavat, ravinto, vapaa-ajan mielekkyys. (V10)

Liikunnan merkitys tärkeä rentouttavana ja voimaannuttavana, sekä myös lihaskuntoa lisäävänä tekijänä on merkittävä. Mielestäni olisi hoitajan työkykyä lisäävää, jos liikuntaa olisi mahdollisuus harrastaa työaikana. (V26)

Palautuminen työvuoroista ja riittävä yöuni. Epäsäännölliset työvuorot sekoittavat vuorokausirytmini herkästi ja yönnet jäävät liian vähälle. (V47)

Ihmissuhteet työssä ja vapaa-ajalla koetaan työhyvinvointia tukevana tekijänä. Tulevaisuudessa halutaan viettää vapaa-aikaa perheen ja ystävien kanssa.

Liikunta ja ystävät. (V41)

Lasten lapsien kanssa puuhailu vapaahetkinä. (V23)

Ihmissuhteet kotona ja töissä. (11)

Työntekijät nostavat esiin oman vastuun huolehtia omasta terveydestä ja positiivisesta asenteesta.

Omasta terveydestä huolehtiminen, Kukaan muukaan sitä ei tee. Riittävä uni/lepo. (V25)

Yrittää, että ei tulisi ylitöitä ja pystyisi palautumaan töiden välisellä ajalla. (V76)

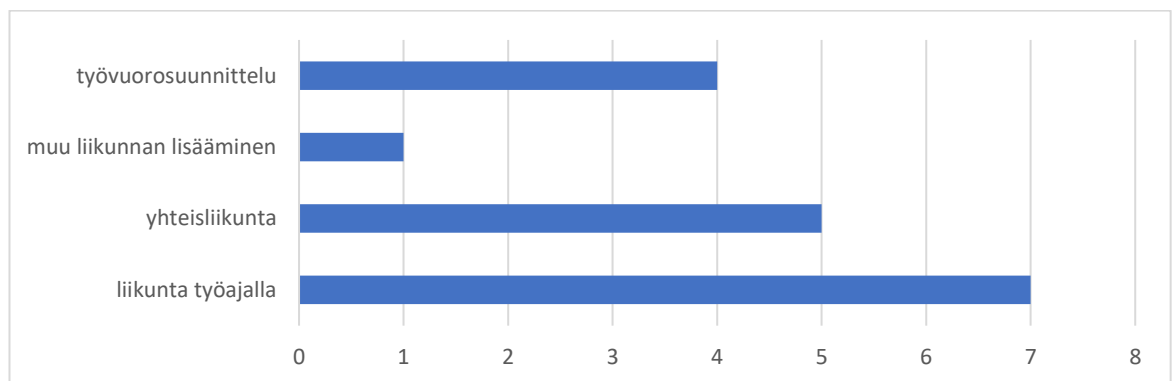
Yritän panostaa töissä erityisvahvuksiini. Yritän olla positiivisempi iloisempi luovempi. (V35)

Työhyvinvointia vahvistavana keinona työntekijät kokevat tärkeäksi työvuorosuunnittelun, jotta voivat vaikuttaa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Työvuorosuunnittelussa autonominen työvuorosuunnittelu nähdään toimivana.

Autonominen lista on erinomainen työn ja perheen yhteensovittamisessa. (V70)

Joustavalla työvuorosuunnittelulla. (V65)

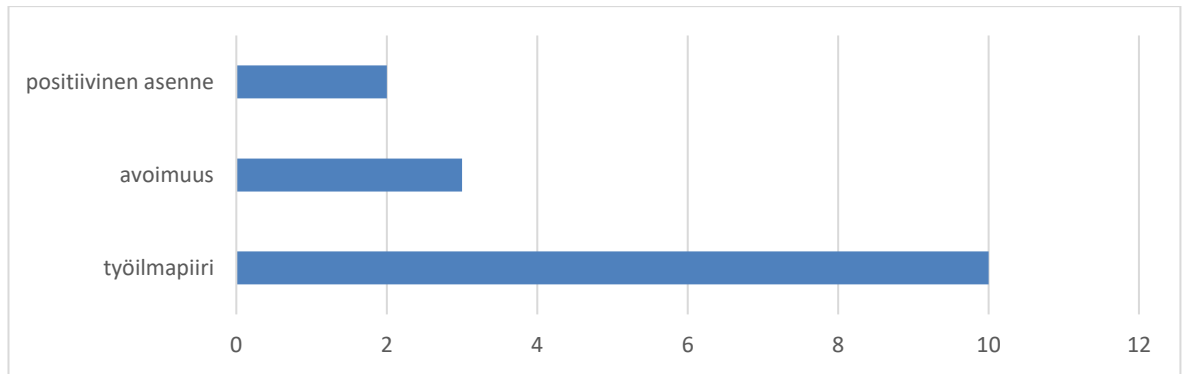
Työhyvinvointia tukevia asioita, joihin tulevaisuudessa halutaan panostaa terveyden osalta, ovat terveelliset elintavat ja erityisesti liikunta. Seuraavaksi suosituimpana keinona tulee autonominen työvuorosuunnittelu, jolla pystytään työntekijöiden kokemusten mukaan vaikuttamaan erinomaisesti työn ja muun elämän yhdistämisessä. Työnantajan ja työntekijän yhteisenä työhyvinvointia edistävänä toimintana koetaan yhteisliikunta työaikana sekä työvuorosuunnittelu. (Kuvio 30.)



Kuvio 30. Toimintatavat, joilla työntekijä ja työnantaja voivat tukea työhyvinvointia terveyden osalta. (n=54)

6.8.2 Työyhteisö

Toinen teema on työyhteisön kehittäminen. Työyhteisöön liittyvistä vastauksista työntekijät haluavat tukea työhyvinvointiaan tulevaisuudessa positiiviseen asenteseen, avoimuuden ja työilmapiirin kautta.



Kuvio 31. Työhyvinvointia tukevia asioita, joihin työntekijät haluavat tulevaisuudessa panostaa työyhteisön osalta. (n=75)

Työntekijöiden mielestä työyhteisön yhteishenkeä kohottaisi yhdessä tekeminen sekä yhteinen ajanvietto niin työpaikalla, kuin vapaa-ajallakin. Myös asiakkaiden kanssa yhteisen tekemisen koetaan tukevan omaa työhyvinvointia.

Erilaisia päiviä ja juttuja mitä tehtäisiin yhdessä työkavereiden kanssa, jotta tulisi parempi ryhmähenki. (V27)

Yhteistä toimintaa työajan ulkopuolella. (V71)

Säännöllisten harrastusten mahdollistaminen riittävällä henkilöstömäärällä esim. Vapaa-ajan virkistystoiminta esim. työyhteisön kesken sovitut tapaamiset vapaa-ajalla urheilun tai virkistäytymisen merkeissä. (V45)

Viettämällä yhteishetkeä esim. kulttuurin merkeissä. (V56)

Yhteisiä hetkiä tapahtumia asukkaat ja henkilökunta. (V66)

Työntekijöiden positiivisen ja avoimen asenteen löytämistä pidettiin työhyvinvointia kehittävänä tekona. Positiivinen asenne nähdään jokaisen työntekijän vastuuna. Vastuulla tarkoitetaan jokaisen työyhteisön jäsenen toimintaa työyhteisön hyväksi. Jatkossa halutaan kunnioittaa työyhteisön jäseniä ja luoda yhdessä tekemisen ilmapiiri. Työyhteisön hyvän ilmapiirin muodostumiseen vaikuttaa työntekijöiden tunnetulla kuulluksi ja arvostetuksi.

Jokainen työyhteisöön kuuluva huolehtii omalta osaltaan, että teemme työmme hyvin ja positiivisella asenteella. (V4)

Joustavuutta: joskus on mentävä sen oman mukavuusalueen ulkopuolelle, kukin vuorollaan, jokainen joustaa. (V16)

Avointa keskustelua. Viikkopalaverit, yhteen hiileen puhaltaminen. Yhdessä tekeminen, työkavereiden kunnioittaminen (V17)

Enemmän kiitosta puolin ja toisin. Huumorilla saa lisäarvoa arkeen. (V28)

Arvostuksella ja avoimuudella. (V65)

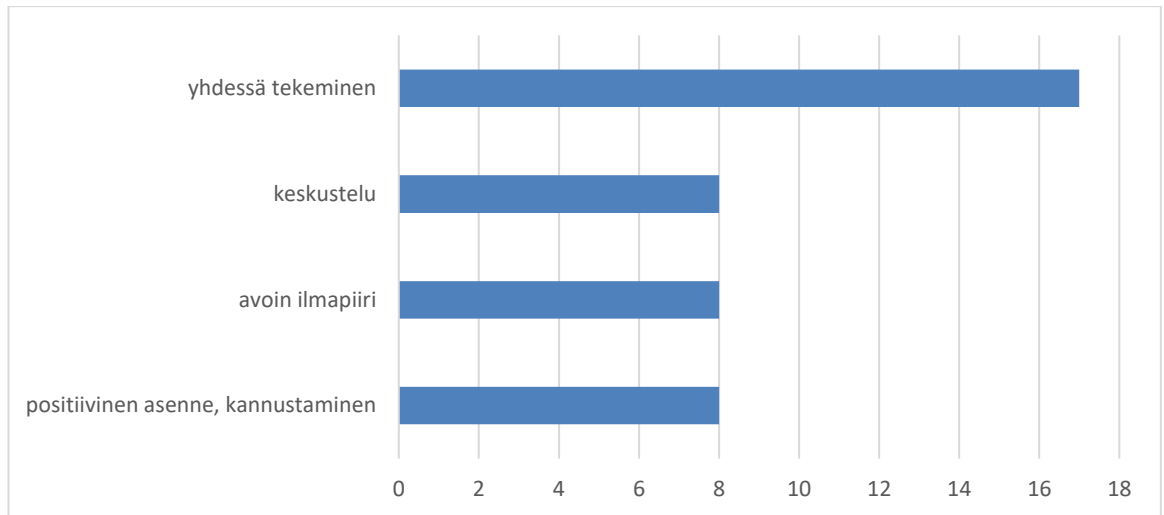
Työntekijät näkivät tärkeänä työhyvinvoinnin edistämisen toimenä työpaikan säännölliset yhteiset palaverit ja yhdessä tehdyt sopimukset niin työn sisältöön, että yhteiseen viriketoimintaan liittyen. Yhteiseen toimintaan toivotaan kaikkien työyhteisön jäsenten osallistumista.

Yhdessä tekeminen, yhteiset palaverit työporukan kesken: kaikki paikalla, jotta yhdessä voisi sopia mihin ja miten sitoudutaan esim. virike-tapahtumaan, yhteiset hoitolinjaukset asukkaiden kohdalla. Säännölliset tyhyt: koko porukka yhdessä. (V93)

Erilaisia päiviä ja juttuja mitä tehtäisiin yhdessä työkavereiden kanssa, jotta tulisi parempi ryhmähenki. (V55)

Säännöllisten harrastusten mahdollistaminen riittävällä henkilöstömäärällä esim. Vapaa-ajan virkistystoiminta esim. työyhteisön kesken sovitut tapaamiset vapaa-ajalla urheilun tai virkistäytymisen merkeissä. (V54)

Työyhteisön hyvinvointia halutaan kehittää lisäämällä työntekijöiden yhteistä tekemistä työaikana ja vapaa-ajalla. Avoimen ilmapiirin synnyttämiseksi toivotaan avointa keskustelua työyhteisön kesken sekä työntekijöiden ja työnantajan välille. (Kuvio 32.)



Kuvio 32. Toimintatavat, joilla työntekijä ja työnantaja voivat tukea työhyvinvointia työyhteisön osalta. (n=54)

6.8.3 Työhön liittyvät tekijät

Kolmantena työhyvinvointia edistävänä teemana on työhön liittyvien tekijöiden kehittäminen. Työn sujumuuden kannalta työntekijöiden keskinäinen yhteistyö sekä työntekijöiden ja esimiehen välinen vuorovaikutus koettiin tärkeäksi.

Avoin ilmapiiri, lähiesimies mukana arjessa. (V80)

Olla kannustava. (V79)

Työn kehittämiseen työhyvinvointia edistävällä tavalla sisältyy yksilön näkökulmasta, kouluttautuminen ja työn organisointi, joka sisältää mielekkäät työtehtävät ja sopivan työmäärän.

Mielekkäät työtehtävät auttavat työssäjaksamisessa. (V64)

Työmäärä hallittavissa. (V77)

Tasapuolisuus työnjaossa. (V69)

Työn organisointi ja työn suunnittelu nähdään tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työn suunnittelu on esimiehen ja työyhteisön yhteinen asia. Työn sujumuuden ja työhyvinvointiin liittyy myös osaamisen vahvistaminen.

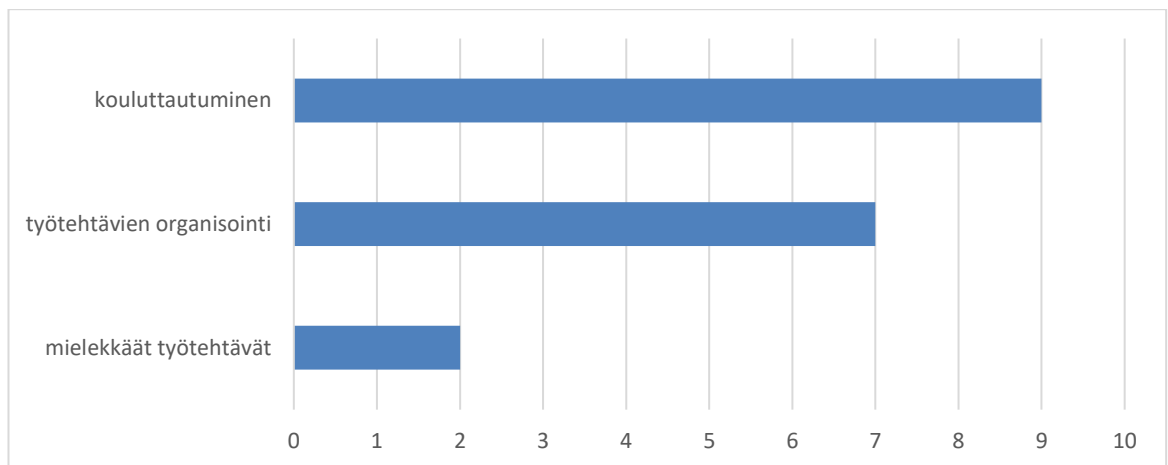
Käytäisiin tiimit lävitse ja työtehtävät selkeämmäksi. (V58)

Suunnittelemalla hyvin ja järkevästi etukäteen. Ei tehdä valmiiksi hölmöjä suunnitelmia. (V95)

Osaamisen vahvistaminen nousee omaa hyvinvointia edistävänä tekijänä, mutta uusien ideoiden ja muutosten tuominen, koetaan työyhteisössä haastavana. (V43)

Tuki koulutuksiin ja uusiin ideoihin on olemassa, mutta työyhteisössä uusiin asioihin on vaikea konkreettisesti tarttua. Muutoksien tekeminen on haaste. (V63)

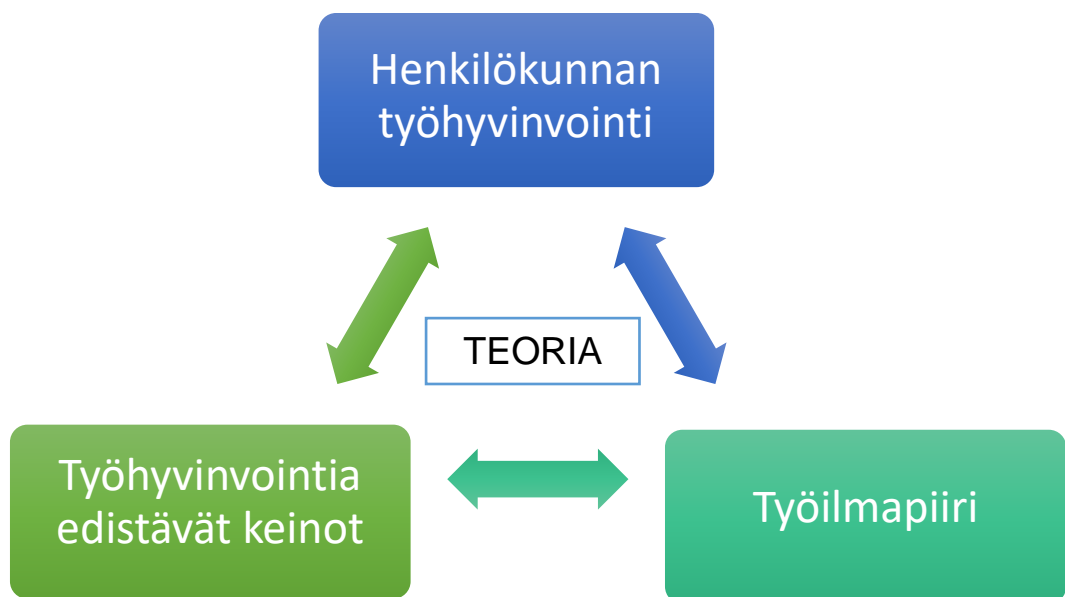
Työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä pidetään mielekkäitä työtehtäviä. Työhyvinvointia lisää myös mahdollisuus kouluttautua. Kouluttautumiseen nähdään työnantajan puolesta tuki, mutta työyhteisö koetaan osakseen haastavana.



Kuvio 33. Työhön liittyvät työhyvinvointia tukevat asiat. (n=129)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitetään tämän opinnäytetyön tulosten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä ja vastataan niiden kautta tutkimuskysymyksiin. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Sotesin henkilökunnan työhyvinvointia tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli tuottaa työntekijöiden tämän hetkisestä henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista ja työyhteisön ilmapiiristä tietoa, jota voidaan hyödyntää tutkimukseen osallistuneen organisaation työhyvinvoinnin kehittämistyössä. Työhyvinvointia kartoitettiin tutkimalla työntekijöiden kokemuksia omasta unesta, liikunnasta, ravitsemuksesta, palautumisesta, voimavaroista ja työilmapiiristä. Tämä tutkimus keskittyi tunnistamaan työntekijöiden omien elintapojen merkitystä henkilökohtaiselle työhyvinvoinnille sekä selvittämään työntekijöiden toiveita ja tavoitteita, joilla työhyvinvointia voisi parantaa niin omasta kuin työnantajan toimesta (Kuvio 27). Tutkimuksen voidaan todeta antavan vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin, mutta pienen otoksen vuoksi tuloksia ei voida yleistää. Näissä johtopäätöksissä peilataan tutkimuksesta saatuja tuloksia teoriaan ja aiempien tutkimusten tuloksiin. Tulosten perusteella ei ole mahdollista kuvata suoraan yksittäisiä tekijöitä, jotka vaikuttaisivat työhyvinvoinnin kokemukseen vaan tuloksia tarkastellaan laajempaan kokemukseen.



Kuvio 34. Opinnäytetyön käsitteet johtopäätöksissä.

Henkilökunnan työhyvinvointi näyttäytyy tämän tutkimuksen tuloksien mukaan melko hyvänä. Valtaosa työntekijöistä ovat motivoituneita työhönsä ja kokevat työnsä mielekkäänä. Työntekijät kokevat oman hyvinvoinnin eri elämän osa-alueilla ja psyykkisten voimavarojen osalta melko hyvänä, mutta kokonaistulos ei tavoita vielä hyvän rajaa. Tulokset osoittavat myös, että pieni määrä vastaajista pitää hyvinvointiaan melko huonona tai huonona. Huonona osa-alueena koetaan uni ja palautuminen, liikunta sekä harrastaminen. Työntekijöistä enemmistö liikkuu useammin kuin kerran viikossa. Rauramon (2012, 27) mukaan liikuntaa tulisi harrastaa 2–5 kertaa viikossa.

Rauramo (2012, 26) pitää terveyttä hyvinvoinnin perustana. Hän korostaa, että jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä huolehtimalla terveellisistä elämäntavoista. Tässä tutkimuksessa terveyttä mitattiin terveydentilan, psyykkisen hyvinvoinnin ja palautumisen näkökulmasta, perustuen työntekijöiden omaan kokemukseen. Työntekijöistä vain kolme koki oman terveyden melko huonoksi, jolloin kokonaiskuva terveyden osalta asettuu melko myönteiseksi. Saksvik-Lehouillier ym. (2015) tutkimuksessa todettiin terveyden ja hyvinvoinnin kasvattavan työtyytyväisyyttä.

Työntekijöiden ravintotottumukset ovat pääasiassa melko hyviä. Suurin osa vastaajista syö monipuolisesti ja syö aterian työpäivän aikana. Niiden vastaajien osalta, jotka jättivät aamupalan syömättä, löydettiin yhteys työpäivän jälkeiseen väsymykseen. Ravintotottumuksista heikoimpana osa-alueena on säännöllinen ruokailuväli ja välipalojen syöminen. Suomalaisten ravintosuosituksen (2014, 24) mukaan vuorotyön terveyshaittojen ehkäisemiseksi tärkeitä ovat säännöllisesti syödyt terveelliset ateriat ja välipalat. Säännöllisellä ateriarhythmillä on vaikutuksia verensokeriin ja sillä pystytään hillitsemään nälän tunnetta sekä tukemaan painonhallintaa. Rauramon (2012, 29-30) mukaan hyvä ravinto edistää ihmisen terveyttä. Hän jatkaa, että työpaikkaruokailulla on tärkeä vaikutus ravinnon saannin lisäksi myös virkistykseen, työstä irtaantumiseen ja sosiaalisiin suhteisiin.

Psyykkistä hyvinvointia kuvaten, kokee työntekijöistä vain kaksi mielialansa melko huonoksi ja loput melko hyväksi tai hyväksi. Valtaosa työntekijöistä kokee selviytyvänsä työtehtävistä ja on toiveikas tulevaisuutta kohtaan. Työstä palautumista kuvataan tutkimuksessa neljän psykologisen mekanismin avulla. Näitä ovat psykologinen irrottautuminen työstä, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. (Rauramo

2012, 46-47.) Psykologista irrottautumista kuvaa kyky sulkea työasiat mielestä (Manka 2016, 100). Tässä tutkimuksessa työntekijöistä vajaa puolet kertovat ajattelevan työasioita vapaa-ajalla. Rauramo (2012, 47) listaa, että rentoutuminen sisältää myönteisten tunnetilojen kokemisen ja itselle mieluisan toiminnan. Vastaa-ajista yksi kolmasosa kokee, että työvuoron jälkeen on vaikea rentoutua, kuitenkin työntekijöistä lähes kaikki kertovat tekevänsä vapaa-ajalla rentouttavia asioita vähintäänkin jokseenkin. Lähes jokainen työntekijä kokee myös, että heillä on mielekästä tekemistä vapaa-ajallaan. Taidon hallinnalla tarkoitetaan vapaa-ajalla tapahtuvia toimintoja, kuten opiskelua ja harrastuksia, jotka tuottavat onnistumisen kokemuksia. Kontrolli puolestaan liittyy mahdollisuuteen vaikuttaa vapaa-ajan toimintoihin. (Rauramo 2012, 47.) Työntekijät kokevat keskimäärin jokseenkin voivansa päättää itse tekemisistään vapaa-ajalla. Sama määrä vastaajia pyrkii jokseenkin oppimaan uusia asioita vapaa-ajallaan.

Tässä tutkimuksessa suurin työstä palautumisen tarve näkyy työvuoron jälkeisenä väsymyksenä, kun lähes puolet vastasi myöntävästi kokevansa olonsa lopen väsyneeksi työvuoron jälkeen. Samankaltaisia tuloksia esiintyi Hirvosen (2018, 44) tutkimuksessa, kun hoitajista 70 % koki viikoittain töiden jälkeen kotiin tullessaan olevansa tehottomia, väsähtäneitä ja saamattomia, mutta valtaosa koki, että pystyy töiden jälkeen hetken levättyään olemaan hyvässä vedossa ja palautumaan hyvin. Mankan (2016, 100) mukaan palautumisen vaikeudet näkyvät korostuneena työpäivän jälkeisenä palautumisen tarpeena.

Palautumisen kannalta uni on yksi tärkein tekijä. Ihminen tarvitsee keskimäärin 7–9 tunti unta palautumiseen, mutta unen tarve on yksilöllinen (Manka 2016, 99). Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työntekijöiden unen määrä on vähäisempää ja se koetaan riittämättömämpää aamuvuoroissa ja yövuoroissa verrattuna iltavuoroihin ja vapaa-päiviin. Hublin ja Härmä (2010, 126) toteavat että, ihmisen elimistön on vaikeaa sopeutua poikkeavien työaikojen edellyttämiin unirytmien muutoksiin, mikä ilmenee voimakkaana uneliaisuutena valveillaolon aikana. He lisäävät, että lähes kaikilla vuorotyöntekijöillä esiintyy ajoittain poikkeavaa ja haittaavaa väsymystä sekä lyhyt-aikaista unettomuutta yövuorojen ja aikaisten aamuvuorojen yhteydessä.

Työhyvinvointia edistäviä keinoja nousi tutkimuksessa esiin useita. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että henkilökunta kokee tärkeänä pitää huolta omasta

terveydestä ja ylläpitää sitä terveellisin elintavoin, kuten nukkumalla riittävästi, syömällä terveellisesti ja liikkumalla. Lisäksi omaa työhyvinvoinnin kannalta tärkeänä nähdään hyvän ilmapiirin luominen. Toisena tutkimusongelmana oli kartoittaa, millaisia työhyvinvointia edistäviä keinoja työntekijät pitävät tärkeänä.

Omina keinoina edistää omaa työhyvinvointiaan nousee esille hyvä työvuorosuunnittelu ja työn organisointi. Erityisesti autonominen työvuorosuunnittelu koetaan tärkeäksi työn ja perheen yhteensovittamisessa. Työvuorojärjestelyllä nähdään olevan suuri merkitys myös kolmivuorotyötä tekevien hoitajien työhyvinvoinnille Jääskeläisen (2013, 108) väitöskirjatutkimuksessa. Myös Kalliolan (2012, 28) tutkimuksessa vuorotyön ja perhe-elämän yhteensovittamisessa nähtiin tärkeänä työyhteisön joustot työvuoroissa ja työtehtävissä. Lisäksi työvuorojen joustot mahdollistivat työn ulkopuoliset harrastukset.

Strukturoitujen kysymysten sekä avointen kysymyksen perusteella liikunta nousee suosituimmaksi keinoksi edistää omaa työhyvinvointiaan. Erityisesti toivotaan työajalla tapahtuvaa liikuntaa. Liikuntaan motivoivina keinoina pidetään liikuntaseteleitä ja ystävien kanssa liikkumista. Rauramo (2012, 28) toteaa, että hyvin suunniteltu ja työpaikan toimintaan integroitu liikuntatoiminta voi muotoutua hyvin merkittäväksi osaksi työhyvinvoinnin edistämisen kokonaiskuvassa. Juutin ja Vuorelan (2015, 88) mukaan liikunnan on todettu vaikuttavan myönteisesti fyysiseen työkykyyn, mutta sillä on myös positiivisia vaikutuksia sosiaalisiin suhteisiin ja ihmisen psyykkiseen olotilaan. Yhdessä liikkumisen on todettu kehittävän työpaikan sosiaalisia suhteita. Työroolin ulkopuolella tutustuminen auttaa hyväksymään toisen entistä paremmin.

Oman työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeänä pidettiin myös työilmapiirin kehittämistä. Työntekijät toivoivat, että työyhteisössä keskusteltaisiin enemmän ja tehtäisiin konkreettisesti yhdessä asioita. Työntekijöiden yhteistä tekemistä toivottiin niin työaikana, kuin työelämän ulkopuolellakin. Työntekijöiden ehdottamat yhteiset tapahtumat olivat linjassa Rauramon (2012, 121-122) yhteisöllisyyden edistämisen käytäntöihin, joissa on listattu millä tavoin työnantaja voi edistää yhteisöllisyyttä. Hän korostaa lisäksi työntekijän aktiivista osallistumista edistämistä näihin toimiin.

Tässä tutkimuksessa työntekijät toivat esiin ystävien merkityksen omalle hyvinvoinnille. Stressinhallintakeinoista ystävien tapaaminen oli listan kärkipäässä. Vastaa- jista kuitenkin vain kuusi kokee, että heillä on riittävästi aikaa ja voimavaroja ystä- ville. Rauramo (2012, 105) toteaa, että työyhteisöjen ihmissuhteet eivät pysty korvaamaan perinteisiä läheisiä ihmissuhteita.

Tutkimuksessa mielenkiintoista oli, että suurin osa vastaajista hallitsee stressiä TV:n, elokuvien tai internetin parissa. Samankaltaisen tuloksen on saanut Hilikka Suvanne Pro gradussaan ”Koettu stressi ja yksilölle rentoutumisesta muodostuneet henkilökohtaiset merkitykset ja merkitysrakenne”. Suvanteen (2007, 38) Pro gra- dussa 64,4 % vastaajista (n=182) ilmoitti yleisemmäksi tavaksi rentoutua tv:n kat- selun.

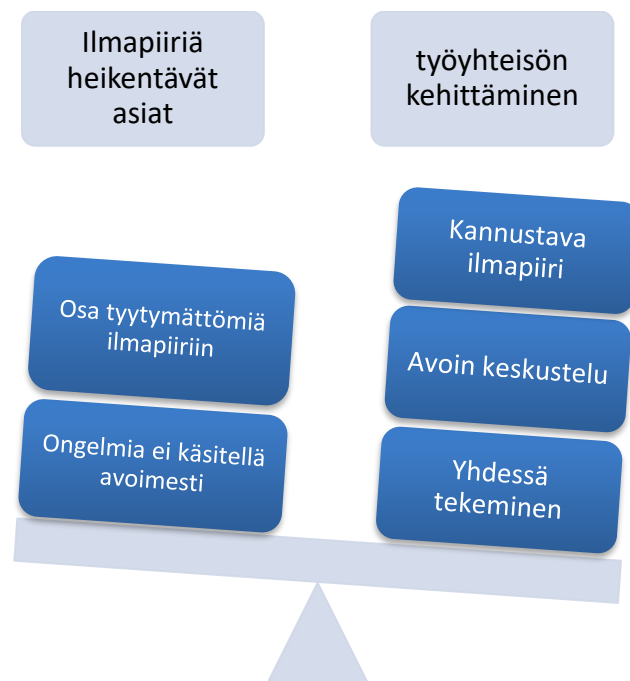
Työyhteisön ilmapiiri nousi vahvasti esiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä, jo- hon tulevaisuudessa halutaan panostaa. Tämän tutkimuksen kolmantena tutkimus- ongelmana oli kartoittaa millaiseksi työntekijät kokevat työyhteisönsä ilmapiirin. Yh- teisöllisyyden on huomattu tukevan terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta sekä tarjoavan yhteenkuuluvaisuutta jäsenilleen. (Manka 2011, 115). Työntekijöiden kokemusta työyhteisön ilmapiiristä selvitettiin erilaisten väittei- den ja kuvailevien vaihtoehtojen avulla. Aron (2018, 136) mukaan ilmapiiritutkimuk- sen pohjimmainen tavoite on auttaa jäsentämään tilannetta ja löytämään työilmapii- riin liittyviä olennaisia ilmiöitä.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että työyhteisönsä ilmapiiriin olivat tyytyväisiä hieman yli puolet kyselyyn vastanneista, kun toinen puoli jakautui tyytymättömiin ja niihin, jotka eivät määritelleet mielipidettään kumpaankaan suuntaan. Tulosten mukaan osa työntekijöistä kokee, että työyhteisössä ei käsitellä ongelmia avoimesti. Lähes kaikki vastaajat kokivat tulevansa toimeen työkavereidensa kanssa ja suurin osa pitää työyhteisöä turvallisena, eikä koe sitä ahdistavana.

Työntekijät haluavat tulevaisuudessa panostaa hyvään ilmapiiriin ja toivovat enem- män keskustelua, avoimuutta ja yhdessä tekemistä niin työntekijöiden kuin esimies- ten kanssa. Työyhteisön yhteinen tekeminen korostuu työntekijöiden tärkeinä pitä- minä keinoina työhyvinvoinnin edistämiseksi. (Kuvio 35.) Myös Kalliolan (2012, 28) tutkimuksessa työyhteisö koettiin merkittäväksi työssä jaksamisessa. Rauramo

(2012, 109) pitää tärkeänä, että koko työyhteisö on sitoutunut kehittämään työtä ja työilmapiiriä.

Työntekijät haluavat, että työyhteisössä järjestetään enemmän yhteisiä palaverieja, joihin kaikki osallistuvat. Myös Jääskeläisen (2013, 115) tutkimuksessa hoitajat korostivat työhyvinvointia edistävinä tekoina yhteisiä palaverieja ja keskusteluun osallistumista. Mankan (2011, 121) mukaan työyhteisössä esimiesten on luotava puitteet ja työntekijöiden on panostettava keskusteluun, jotta avoin vuorovaikutuskulttuuri syntyy. Juuti ja Vuorela (2015, 77) muistuttavat, että työyhteisön kehittämisen perustana on työntekijöiden osallistuminen ja vuorovaikutuksen avoimuus sekä luottamuksellisuus.



Kuvio 35. Työyhteisön kehittäminen.

Johtopäätösten yhteenvedona todetaan, että työntekijöiden työhyvinvointi näyttäytyy melko hyvänä. Työntekijöiden kokemus työyhteisön ilmapiiristä jakautuu kahtia. Erityisesti työyhteisön ilmapiiriä heikentää työntekijöiden kokemus, että työyhteisössä ei käsitellä ongelmia avoimesti. Työntekijät näkevätkin oman työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tärkeänä hyvän ilmapiirin. Aikaisempien tutkimusten mukaan työpaikkaliikunnalla ja työpaikkaruokailulla voidaan kehittää myös työpaikan sosiaalisia suhteita ja lisätä yhteishenkeä.

8 POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita yksilön työhyvinvoinnista ja työhyvinvointia edistävästä keinoista. Tutkimuksessa haluttiin tutkia, miten yksilö voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa työssä ja työn ulkopuolella. Kohdeorganisaation toiveesta haluttiin tutkia yksilön työhyvinvoinnin lisäksi myös työilmapiiriä. Tutkimus tehtiin, koska kohdeorganisaatiossa haluttiin löytää uusia keinoja, joilla edistää henkilökunnan terveyttä ja hyvinvointia. Tämän vuoksi käytännöllisin keino oli tuottaa tietoa määrällisenä tutkimuksena niin henkilökunnan tämän hetkisestä työhyvinvoinnin tilasta ja ilmapiiristä, että tärkeinä pidetyistä työhyvinvoinnin edistämisen keinoista. Olen tyytyväinen tutkimuksen tuloksiin, vaikka vastaajia oli vähemmän kuin tavoiteltiin. Tutkimuksesta saatiin selvitettyä yleiskuvaa henkilökunnan työhyvinvoinnin tilasta ja tuotettua selkeitä keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin kehittää. Saatiin sitä tietoa, mitä lähdettiin etsimään. Seuraavaksi kuvataan tutkijan omaa kokemusta opinnäytetyön työn prosessista sekä pohdintaa tutkimuksen tuloksista.

8.1 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyöprosessi on ollut opettavainen kokemus, joka on vaatinut pitkäjänteistä ja sitoutunutta työskentelyä. Yksin työskentely on vaatinut oman arjen priorisointia sekä kykyä tehdä päätöksiä itsenäisesti. Koin yksin työskentelyn haastavan itseäni parhaiten harjaantumaan asiakokonaisuuksien hallinnassa, jota tarvitaan työelämässä. Opinnäytetyöprosessi on ollut selkeä prosessi, jossa on alku ja loppu. Haastavinta opinnäytetyön prosessissa on ollut työhyvinvoinnin teoreettinen laajuus. Työhyvinvointia on tutkittu paljon, mutta sen käsitteellinen määrittely ei ole vakiintunut, mikä hankaloitti teoreettisen viitekehyksen ja tarkastelukulman muodostamista ja vaati osakseen paljon teorian rajaamista ja tiedon prosessointia. Teorian rajaamista helpotti selkeästi määritellyt tutkimuskysymykset. Tiedonhaku osoitti, että samankaltaisia opinnäytetöitä ja pro graduja löytyi useampi. Aikaisempia tutkimuksia lukiessa oli pidettävä huolta, että oman opinnäytetyön tekemisessä säilyy punainen lanka.

Kyselylomakkeen rakentaminen oli perustana koko opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamiselle ja siksi käytin kyselylomakkeen rakentamiseen ja kysymysten viimeistelyyn paljon aikaa. Tutkimusaineistoa analysoitaessa huomasin, että ilmapiiriä koskevat väittämät olisivat voineet olla selkeämmin selitettynä, koska vastauksissa oli selvästi enemmän ”ei samaa eikä eri mieltä” kuin muissa kysymyksissä. Tämän vastausvaihtoehdon valintaa voi myös osaltaan selittää se, että ilmapiiriä koskeviin väittämiin oli vaikea vastata.

Tutkijana kiinnostusta ja motivaatiota opinnäytetyön tekemiseen herätti se, että opinnäytetyöllä oli selkeä tarve ja tavoite. Koen opinnäytetyöprosessin olleen konkreettinen ja työelämälähtöinen tutkimus, joka on lisännyt ammatillista osaamistani kehittää työelämää sekä tuottanut ymmärrystä työhyvinvoinnin ulottuvuuksista. Olen oppinut, että työhyvinvointia tulee käsitellä kokonaisuutena ja vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä kuuluu työntekijälle, työnantajalle ja koko työyhteisölle. Tutkimuksen työelämälähtöisyys tuotti osaltaan myös paineita. Tutkimus toteutettiin ihmisten kanssa ja haluttiin selvittää henkilökohtaisia kokemuksia. Tunnistin tällöin tutkijan eettisen vastuun ja mietin tarkkaan mitä on soveliaista kysyä ja kuinka. Perustelin itselleni, että tämä työ toimii työhyvinvoinnin edistämisen hyväksi ja jokaisen kyselyyn vastanneen vastaus tukee tätä lähtökohtaa.

Minulle oli alusta asti selvää, että haluaisin oppia käyttämään tilastollisia tutkimusmenetelmiä, tämän vuoksi määrällisen tutkimusmenetelmän valinta opinnäytetyöhön oli luontevaa. Halusin oppia hyödyntämään Webropol kysely- ja raportointityökalua, saada kokemusta kyselylomakkeen rakentamisesta sekä analysoimaan tilastollista tietoa, koska koen sosionomin työssä tulevani tarvitsemaan tätä osaamista palveluiden kehittämisessä. Koen, että tulevaisuudessa tiedolla johtamisen ja tilastollisen datatiedon asettuvan sosiaalialan kentälle vahvana tekijänä palveluiden kehittämisen prosessissa.

Aiheen valintaa tuki myös sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Mäkinen ym. (2009, 17) määrittelevät kompetenssi käsitteen tarkoittavan kykyjä, taitoja, valmiuksia ja ominaisuuksia, joiden avulla voidaan suoriutua määrättyistä tehtävistä erilaisten kriteerien mukaan. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa nousevat esille ammatilliset kompetenssit, jotka päivittyvät työelämän vaatimuksien

mukaan. Sosionomin (AMK) -tutkinnon yhtenä ammatillisena kompetenssina on työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Tähän sisältyvät mm. työyhteisön lähi-johtajana toimiminen, oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistäminen sekä itsensä johtamisen taito. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 24.4.2016, 2.) Itseäni kiinnostaa johtaminen ja sen vaikutukset yhteisöön. Tulevaisuuden johtaja pohtii työssään, miten saa ympärilleen hyvinvoivan henkilöstön ja toimivan työyhteisön. Hyvinvointi on tärkeä tulevaisuudessa korostuva kokonaisuus, jonka sosionomin on hallittava sekä oman jaksamisensa että ammatillisen kasvun näkökulmasta. Tämä tulee vastaan kaikissa tulevilla työtehtävissä.

8.2 Tulosten pohdinta

Jotta tässä tutkimuksessa olisi saatu mahdollisimman täsmällistä tietoa koko henkilökunnan työhyvinvoinnin tilasta, olisi vastausprosentin pitänyt olla suurempi. Vastausprosenttiin vaikutti varmasti työntekijöiden loma-ajat sekä kiireinen työ. Tutkimukseen osallistuminen vaatii vastaajalta myös aktiivisuutta ja motivaatiota. Tutkimuksen tuloksia voidaan siis pohtia näiden vastaajien kesken.

Tulosten mukaan henkilökohtainen hyvinvointi eri osa-alueilla koettiin melko hyvänä. Tulos osoittaa, että työntekijät ovat kiinnostuneita omasta hyvinvoinnista ja pitävät jo nyt tärkeänä hyvinvointia edistäviä tekoja. Tämän tutkimuksen perusteella melko hyvän ja hyvän vaihtoehdon väliä on mahdotonta selittää. Voidaan tehdä kuitenkin päätellä, että työhyvinvoinnin kehittämiseksi on yhteistyötahossa tarvetta. Eri-tyisesti työntekijöiden työhyvinvoinnissa on hyvä kiinnittää huomiota työntekijän työstä palautumiseen ja riittävän unen saantiin. Ravitsemuksen osalta tulee jatkossa paremmin syödä säännöllisin väliajoin ja syödä välipaloja.

Tuloksien mukaan unen määrän riittävyyden tunne vaihteli samojenkin tuntimäärien mukaan, mikä osoittaa, että unen määrän riittävyys on yksilökohtaista. Aamuvuoroissa ja yövuoroissa nukuttiin määrällisesti vähemmän sekä unen määrän koettiin olevan vireyden kannalta riittämättömämpää kuin iltavuorossa ja vapaapäivinä. Hyvinvoinnin osa-alueilla yli puolet vastasi unen ja palautumisen vähintäänkin melko

hyväksi. Tämän mukaan voidaan ajatella, että vuorotyötä tekevät työntekijät pystyvät mahdollisesti tasoittamaan vähäisempiä unia nukkumalla pidempään iltavuoroissa ja vapaapäivinä.

Palautumisen tarvetta esiintyi jonkin verran lähes jokaisen väitteen kohdalla. Palautumisen tarve oli enimmäillään väitteissä ”tunnen oloni lopen väsyneeksi työvuoron jälkeen” ja ”ajattelen työasioita vapaa-ajalla”. Saadakseen luotettavia johtopäätöksiä palautumisesta tulisi sitä tutkia tarkemmin, esimerkiksi koetaanko työasioiden ajattelun vapaa-ajalla lisäävän stressiä ja minkälaisia työasioita yleensä ajatellaan. Kun työvuoron jälkeen osa tuntee olonsa lopen väsyneeksi jokseenkin tai täysin, niin kokee kuitenkin isompi määrä palautuvansa työstä vapaa-ajalla ennen seuraavaa työvuoroa. Tästä voidaan päätellä, että osa työntekijöistä pystyy vapaa-ajallaan palautumaan työstä ja tuntemaan itsensä palautuneeksi näin palautuneeksi ennen seuraavaa työvuoroa.

Työyhteisön hyvinvoinnin voidaan todeta olevan tärkeä osa työhyvinvointia ja vastuu sen kehittamisestä kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle. Tässä kyselyssä pyydettiin vastaajia kertomaan, miten hyvin ennalta asetetut vaihtoehdot kuvaavat työyhteisön ilmapiiriä. Työilmapiiri jakoi vastaajien mielipiteitä ja väittämien kohdalla ”ei samaa eikä eri mieltä” vastausten osuus kasvoi verrattuna koko tutkimuksen vastauksiin. Vaihtoehdot olivat annettu yhden sanan muodossa, mikä on voinut vaikuttaa kysymyksen ymmärtämiseen. Tämä osaltaan vaikeuttaa johtopäätösten luotettavaa muodostamista.

Työyhteisön kehittämisen keinoina työntekijät toivoivat liikuntaa ja yhteistä tekemistä. Liikunnan lisäksi toivottiin myös kulttuuria. Virolainen (2012, 167) toteaa, että organisaatioiden tarjoamia liikuntaseteleitä käyttävät tyypillisesti jo ennestään liikunnallisesti aktiiviset työntekijät. Työyhteisön haasteena onkin innostaa työyhteisön jäseniä yhdessä liikkumaan ja tekemään. Työyhteisö nähdään tärkeänä osana omaa työhyvinvointia ja vastausten perusteella työyhteisöön kaivataan avoimuutta. Työntekijät osasivat hyvin sanoa, että kaipaavat esimieheltä ja muilta työkavereilta lisää avointa keskustelua ja työntekijöiden kannustamista. Näkisin, että avoimien keskusteluiden läpikäymiseen tarvitaan niin rohkeutta, kuin vastaanottajan positii- vista asennetta.

Ravinnon osalta muutama jättää syömättä työvuoron aikana aterian. Yksi kolmasosa kokee pystyvänsä syömään terveellisesti työpaikallaan. Työyksiköissä tulisi tulevaisuudessa kannustaa työntekijöitä syömään säännöllisesti. Osa valitsevansa ruokansa helpon valmistustavan mukaan. Ravitsemukseen liittyvät asiat voivat olla henkilökohtaisia ja vaativat hienotunteisuutta niitä käsitellessä. Työyhteisön tulisikin kannustaa työntekijöitä edistämään hyvinvointiaan positiivisen asenteen kautta.

8.3 Jatkotutkimukset

Tämän tutkimuksen perusteella jatkotutkimuksina esitän, että kohde organisaatioon voisi toteuttaa toimintatutkimuksen, jossa työyhteisössä lisätään yhteistä liikuntaa työajalla ja tutkitaan sen vaikuttavuutta hyvinvointiin.

Toisena jatkotutkimuksena esitän laadullista haastattelututkimusta vuorotyötä tekevien hoitajien palautumiseen vaikuttavista negatiivisista ja positiivisista tekijöistä.

Kolmantena jatkotutkimuksena esitän samantyyllisen tyhyvinvointikyselyn tekemistä ja tulosten vertailua keskenään.

LÄHTEET

- Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä: Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? [Verkkosivu] Tykes raportteja 76. Helsinki. [Viitattu 31.7.2019]. Saatavana: <https://docplayer.fi/62541-Raportteja-76-hyvinvointia-tyostaxxx-kuinka-tyoelamaa-voi-kehittaaxxx-kestavalla-tavalla-xxx-tuomo-alasoini.html>
- Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Helsinki: WSOY.
- Anttonen, H & Räsänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 12.6.2019]. Saatavana: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Väitösk. [Viitattu 3.8.2019]. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hasselhorn, H-M., Tackenberg, P., Büscher, A., Stelzig, S., Kümmerling, A & Müller, B. 2003. Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe: Intent to leave nursing in Germany. [Verkkojulkaisu]. Report 7. Stockholm: Elanders Gotab 136–145 [Viitattu 14.6.2019]. Saatavana: https://www.researchgate.net/publication/242742550_Work_Conditions_and_Intent_to_Leave_the_Profession_Among_Nursing_Staff_in_Europe
- Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirvonen, T. 2018. Hoitajien työhyvinvointi vuorotyössä: Kyselytutkimus perusterveydenhuollossa. [Verkkojulkaisu]. Itä-Suomen yliopisto: Hoitotieteen laitos. Pro gradu. [Viitattu 26.11.2019]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn:fi:uef-20180148/urn_nbn:fi:uef-20180148.pdf
- Hublin, C & Härmä, M. 2010. Työajat ja terveys. Teoksessa: K-P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 125–136.
- Husu, P., Paronen, O., Suni, J & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010: Terveystta edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Viitattu 30.5.2019]. Saatavana: http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/588-Suomalaisten_fyysinen_aktiivisuus_netti.pdf
- Huttunen, J. 2018. Mitä terveys on? [Verkkoartikkeli]. Teoksessa Lääkärikirja Duodecim. Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 19.6.2019]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903

- Hyvinvointia vuorotyöhön: Työntekijän opas vuorotyön hallintaan. 2017. [Verkkojulkaisu]. 10.–11. uud. p. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 13.6.2019]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135639/Hyvinvointia%20vuorotyohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hämäläinen, V-V. 2018. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet – Hyvinvointivalmennus Hälsan malli. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylän yliopisto: Liikuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu. [Viitattu 20.8.2019]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58072/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201805222724.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ilmarinen, J & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. [Verkkojulkaisu]. Työturvallisuuskeskus (TTK). [Viitattu 5.6.2019]. Saatavana: https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf
- Juuti, P & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud.p. Juva: Bookwell Oy.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä: Toimintatutkimus työhyvinvoinnin keittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. [Verkkojulkaisu]. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 252. Väitösk. [Viitattu 26.11.2019]. Saatavana: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61674/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Kalliola, N. 2012. Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen: Hoitotyöntekijöiden työuran aikaiset kokemukset työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylän yliopisto: Terveystieteiden laitos. Pro gradu. [Viitattu 25.11.2019]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/38083/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201206221940.pdf>
- Korpela, K & Kinnunen, U. 2010. How Is Leisure Time Interacting with Nature Related to the Need for Recovery from Work Demands? Testing Multiple Mediators. [Verkkolehtiartikkeli]. Leisure Sciences 33 (1), 10–12. [Viitattu 16.7.2019]. Saatavana: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/01490400.2011.533103>
- Kuluttajabarometri. 2014. Heinäkuu 2014. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT). [Viitattu 6.6.2019]. Saatavana: http://www.stat.fi/til/kbar/2014/07/kbar_2014_07_2014-07-28_fi.pdf
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana Ellibs-e-kirjakoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehtoja tutkimassa. [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun yliopisto. Annales Universitatis Turkuensis C 372. Väitösk. [Viitattu 31.7.2019]. Saatavana: <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/93684/Annales%20C%20372%20Laine%20VK.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa: I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy. 9–27.
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2013. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. 2. uud. p. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ – keskustellen työkuuntoon: Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1003. Väitösk. [Viitattu: 3.8.2019]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67375/951-44-5949-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki Talentum Pro.
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Mäkineniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 18. [Viitattu 3.8.2019]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mäkineniemi, J-P., Heikkilä-Tammi, K & Manka, M-L. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 20.7.2019]. Saatavana: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/10/Miten-kuntaesimies-voi-parantaa-työhyvinvointia.pdf>
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa: I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy. 109–124.
- Osallistava ja osaava Suomi: sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. 2019. [Verkkojulkaisu]. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23. Hel-

- sinki. [Viitattu 15.9.2019]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otala, L & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY
- Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Ei päiväystä. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 19.6.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>
- Partonen, T. 2017. Univelka johtaa terveysvaaroihin. [Verkkoartikkeli]. Teoksessa T. Partonen. Lisää unta – kiireen lyhyt historia. Helsinki: Duodecim. [Viitattu 31.5.2019]. Saatavana: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=lis00205&p_teos=lis
- Perry, L., Lamont, S., Brunero, S., Gallagher, R & Duffield, C. 2015. The mental health of nurses in acute teaching hospital settings: a cross-sectional survey. [Verkkoartikkeli]. BioMed Central Nursing. [Viitattu 31.5.2019]. Saatavana: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s12912-015-0068-8>
- Rajamäki, S & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. [Verkkolehtiartikkeli]. Teoksessa Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 15 (3), 250–263. [Viitattu 7.11.2019]. Saatavana: http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2018/11/TT_3_2017_paino_korjattu.pdf
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Helsinki: Edita
- Ristiintaulukointi – KvantimOTV. 2004. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.10.2019]. Saatavana: <https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>
- Saksvik-Lehouillier, I., Pallesen, S., Bjorvatin, B., Magerøy, N & Folkard, S. 2015. Towards a more comprehensive definition of shift work tolerance. [Verkkolehtiartikkeli]. Industrial health 53 (1), 69–77. [Viitattu 31.5.2019]. Saatavana: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4331196/#s3title>
- Sallinen, M., Kandolin, I & Purola, M. 2007. Terveiden ja toimintakyvyn peruspilarit. [Verkkoartikkeli]. Helsinki: Duodecim. [Viitattu 15.8.2019]. Saatavana: Työterveyskirjastosta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Ei päiväystä. Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.6.2019]. Saatavana: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

- Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. 2016. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.8.2019]. Saatavana: <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>
- SOTEsi. Ei päiväystä. Sastamalan kaupunki/Sastamalan seudun sosiaali- ja terveystyö: Sotesin asumispalvelut. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.10.2019]. Saatavana: https://www.sotesi.fi/sivu.tml?siivu_id=6044
- Suomala, T. 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen – voimien lähde ja arjen haaste. Teoksessa: I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014: Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy. 76–88.
- Suomalaisen Työn Liitto. 9.3.2017. Made by Finland: Tutkimusraportti. [Ppt-tiedosto]. [Viitattu 8.11.2019] Saatavana: <https://suomalainentyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress.
- Suvanne, H. 2007. Koettu stressi ja yksilölle rentoutumisesta muodostuneet henkilökohtaiset merkitykset ja merkitysrakenne. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu. [Viitattu 20.9.2019]. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/10776/URN_NBN_fi_jyu-2007331.pdf?sequence=1
- Terveystyö ja hyvinvoinnin laitos (THL). 13.6.2018. Uni. [Verkkosivu]. [Viitattu 30.5.2019]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>
- Tirkkonen, M & Kinnunen, U. 2013. Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. [Verkkolehtiartikkeli]. Psykologia 48 (03), 206–207. [Viitattu 24.10.2019]. Saatavana Elektra-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tirkkonen, M & Kinnunen, U. 2013. Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. [Verkkolehtiartikkeli]. Psykologia 48 (03), 206–207. [Viitattu 16.7.2019]. Saatavana Elektra-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tuisku, K., Pulkki-Råback, L., Ahola, K., Hakanen, J & Virtanen, M. 2012. Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professionals. [Verkkolehtiartikkeli]. Journal of Applied Arts & Health 2 (3), 272–273. [Viitattu 16.7.2019]. Saatavana: https://www.researchgate.net/publication/289905017_Cultural_leisure_activities_recovery_and_work_engagement_among_hospital_employees
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Tammi.

- Työolobarometri: Syksy 2016. 2017. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 13.6.2019]. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkójulkaisu.pdf
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Toimiva työyhteisö: Työhyvinvointi. [Verkkosivu]. [Viitattu 6.8.2019]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Toimiva työyhteisö. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.10.2019]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso
- Uutela, U. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssäoppimista tuke-
massa: Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityk-
sistä. [Verkkójulkaisu]. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Acta electronica Universitatis
Laponiensis 256. Väitösk. [Viitattu 3.8.2019]. Saatavana:
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-144-6>
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. [Verkkokirja]. 2. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 23.10.2019]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Valtari, M. 2004. SPSS-OPAS: Perusteet. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Valtiotieteellinen tiedekunta TVT. [Viitattu 23.10.2019]. Saatavana: http://groups.jyu.fi/sporticus/lahteet/LAHDE23_spss.pdf
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014. Terveyttä ruoasta: Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. [Verkkójulkaisu]. 5. korj. p. [Viitattu 30.5.2019]. Saatavana: https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruoka-valio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_version_5.pdf
- Valtioneuvosto. 2007. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma. [Verkkójulkaisu]. Helsinki: Edita Prima Oy. [Viitattu 20.8.2019]. Saatavana: <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/368562/hallitusohjelma-vanhanen-II/2a27514c-b939-4bb6-9167-ce886c358dff>
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. [Verkkokirja]. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 23.10.2019]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje tutkimukseen osallistujalle

Arvoisa vastaanottaja

Olen tekemässä opinnäytetyötä aiheesta työntekijöiden työhyvinvointi Sotesin asumispalveluissa. Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa kolmatta vuotta sosionomiksi. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa työyhteisösi työntekijöiden tämän hetkisestä työhyvinvoinnista ja toiveista sekä auttaa kehittämään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä.

Pyydän Sinua osallistumaan opinnäytetyöhöni vastaamalla 22.5.2019 mennessä Webpropol® -kyselyyn. Kyselyyn vastaamiseen sinun kannattaa varata aikaa noin 10-15 minuuttia. Kyselyä ei voi tallentaa kesken, jolloin sitä ei voi jatkaa myöhemmin. Osallistumisesi kyselyyn on vapaaehtoista ja ehdottoman luottamuksellista. Kyselyyn vastaaminen katsotaan tietoisesti suostumukseksi osallistua tutkimukseen.

Tutkimuksessa antamiasi tietoja sekä vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Tulokset tullaan julkaisemaan siten, ettei yksittäistä henkilöä ole mahdollista tunnistaa niistä. Lupa aineiston keruuseen on saatu organisaatioltasi. Suurimman vastausprosentin saaneen yksikön työntekijöiden kesken arvotaan yllätyspalkinto 😊

Vastauksistanne kiittäen

Noora Mäkiranta

Sosionomi AMK opiskeli