

YHDESSÄ TEHDÄÄN, RENNOSTI MENNÄÄN

Työhyvinvointi Iisalmen Kehypajalla

Aho Heidi ja Jääskeläinen Sirpa

Opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulututkinto

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Aho Heidi ja Jääskeläinen Sirpa	
Työn nimi Yhdessä tehdään, rennosti mennään. Työhyvinvointi lisälmen Kehypajalla	
Päiväys 26.4.2011	Sivumäärä/Liitteet 41/2
Ohjaaja(t) Mira Polón	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) lisälmen Nuorison Tuki Ry	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin työ- ja yksilövalmentajien työhyvinvointia lisälmen Kehypajalla. Kehypaja toimii lisälmen Nuorison Tuki Ry:n alaisuudessa, mikä on toiminut jo vuodesta 1974. Tutkimuksen tarkoituksena oli havaita sekä tunnistaa lisälmen Kehypajan työympäristössä esiintyviä mahdollisia epäkohtia. Tavoitteena oli, että lisälmen Kehypaja kehittyisi työpaikkana ja mahdollisten ongelmien varalle löytyisi hyviä hallinta- ja poistamiskeinoja. Tutkimuksesta saatu tieto mahdollistaa sen, että työhyvinvointia voidaan parantaa lisälmen Kehypajalla ja jo olemassa olevia hyviä työkäytänteitä tuetaan ja niitä viedään mahdollisesti eteenpäin. Tutkimuskysymyksillä selvitettiin, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin, millainen on Kehypajan työyhteisö ja mitä kehitettävää lisälmen Kehypajalla on työntekijöiden mielestä.</p> <p>Työn teoriaosassa käsitellään muun muassa työhyvinvointia yksilön ja yhteisön näkökulmasta sekä motivaatiota. Teoreettisena viitekehystenä työssä käytettiin Abraham Maslowin tarvehierarkia mallia, jota työhyvinvointiin on soveltanut Päivi Rauramo teoksessaan Työhyvinvoinnin portaat (2004).</p> <p>Tutkimus toteutettiin teemahaastattelulla, johon osallistui 14 työntekijää. Heistä puolet oli naisia ja puolet miehiä, ja haastateltavat olivat iältään 18–64-vuotiaita. Haastattelun teemoja olivat tarvehierarkian portaat, joita olivat psyko- fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat työhyvinvointiin liittyviä kehityskohteita, joita olivat esimerkiksi palkitsevuus, ympäristö sekä ergonomia ja johtajuus. Työyhteisö koettiin muun muassa rennoksi ja värikääksi, jossa yhteistyö sujuu hyvin työntekijöiden erilaisista koulutustaustoista huolimatta. Tutkimus osoitti, että työhyvinvointiin vaikuttavat kaikki viisi tarvehierarkian porrasta. Portaiden asteittainen eteneminen ei kuitenkaan toteudu kaikkien työntekijöiden kohdalla. Kaikki työntekijät eivät nähneet tarpeelliseksi saavuttaa kaikkia yhdellä portaalla olevia asioita.</p> <p>Ideana opinnäytetyömme jatkamiseksi voisi olla esimerkiksi Tyky-toiminta työhyvinvoinnin kehittämiseksi lisälmen Keypajalla. Tyky-toimintaa voivat kehittää niin työntekijät itse kuin esimerkiksi Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat projektiopintoina tai opinnäytetyönä.</p>	
<p>Avainsanat Työhyvinvointi, motivaatio, tarvehierarkia, työyhteisö, Kehypaja.</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Aho Heidi and Jääskeläinen Sirpa			
Title of Thesis Doing together, taking it easy. Wellbeing at work in Iisalmi Kehypaja.			
Date	26.4.2011	Pages/Appendices	41/2
Supervisor(s) Mira Polón			
Project/Partners Iisalmi Youth Aid r.a			
<p>Abstract</p> <p>This thesis is about studying the wellbeing of work trainers and mentors at work in Iisalmi Kehypaja. Kehypaja is administered by Iisalmi Youth Aid r.a which was founded in 1974. The purpose of the thesis was to observe and recognize possible faults in the work environment in Iisalmi Kehypaja. The aim was that Kehypaja could be developed as a workplace as well as to discover good ways to manage problems. The knowledge that was received from the research can help to improve the wellbeing at work in Kehypaja and support and develop good work methods that are already considered practical. The research questions help to examine what kind of issues affect on wellbeing at work? What kind of a work Iisalmi Kehypaja? What should be developed further according to the employees' opinions?</p> <p>Wellbeing at work was viewed from the perspective of an individual and community, and motivation was also dealt with in this thesis. The theoretical framework of the thesis was the hierarchy of needs by Abraham Maslow that Päivi Rauramo has adapted to wellbeing at work in her book Työhyvinvoinnin portaat (2004).</p> <p>The research was put into practice by interviewing fourteen employees. Half of them were men and half of them were women. The ages of the employees were from 18 to 64. The interview questions were about hierarchy of needs that are physiological needs, safety needs, need for love, belonging, esteem and self-fulfillment.</p> <p>Some targets that need developing came out in the research. They were the rewarding system, work environment, ergonomics and management. The work community was considered laid-back and colorful where co-operation works even though employees have very different educational backgrounds. The research showed that all five steps in the hierarchy of needs have an effect on wellbeing at work, although the employees at Kehypaja do not necessarily proceed the steps in order. Not all employees found it important to accomplish every task on each step.</p> <p>An idea to continue this thesis could be, for example, some arranged activities for the work community that support well-being at work. Well-being can be developed by workers or the students from Savonia university, who could study this further in another thesis or carry out some project studies in Kehypaja.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Wellbeing at work, motivation, hierarchy of needs, work community, Kehypaja.</p>			

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTI	8
2.1	Työyhteisön hyvinvointi.....	10
2.2	Yksittäisen työntekijän työhyvinvointi	11
2.3	Yksilön työhyvinvoinnin perustarpeet.....	13
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	18
3.1	Tutkimuksen tarkoitus.....	18
3.2	Teemahaastattelu ja tyypittely tutkimusmenetelmänä	19
3.3	Iisalmen Nuorison Tuki ry	19
3.4	Aineiston kerääminen	21
4	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU	24
4.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	24
4.2	Työhyvinvoinnin kehitysideat Iisalmen Kehypajalla	25
4.2.1	Yksilön vaikutus työhyvinvoinnin kehittymiseen	26
4.2.2	Työyhteisön vaikutus työhyvinvoinnin kehittymiseen	28
4.2.3	Esimiehen ja organisaation vaikutus työhyvinvoinnin kehitykseen	31
5	POHDINTA.....	35

LÄHTEET

LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Liite 2 Ensimmäisen tutkimuskysymyksen taulukko

1 JOHDANTO

Suomalaisen työn historian juuret ulottuvat kauas. Kautta aikojen työtä on tehty oman selviytymisen eteen, kuten ravinnon viljelemiseen. Työ ja työnteko ovat käyneet läpi lukuisia eri kehitysvaiheita ollakseen sitä, mitä se on nykyään. Maanviljely, teollistuminen ja koneellistuminen ovat ehkä suurimpia harppauksia työmme historiassa, jotka ovat syntyneet kehityksen tuloksena. Vielä nykyäänkin työtä on tehtävä, jotta yhteiskuntamme toimii ja siinä elävät yksilöt voivat hyvin. Työtä ja työntekoa voidaan kehittää ja parantaa, sillä edelleen työntekijöinä olemme me ihmiset.

Suomalainen työkuulttuuri on määritelty työ- ja elinkeinotoimiston Internet-sivuilla seuraavasti ”Suomen työkuulttuuri on tasa-arvoista. Työelämässä arvostetaan ahkeruutta, yksilöllisyyttä ja omatoimisuutta. Sovituista asioista ja aikatauluista pidetään kuitenkin tiukasti kiinni.” Tulevaisuuden työkuulttuuri on sellainen, jonka mukaan työntekijältä odotetaan kykyä luoda itselleen olosuhteet, jotka saavat aikaan henkilökohtaista sitoutumista. Lisäksi työntekijältä odotetaan kykyä vahvistaa työpaikalla yhteistä identiteettiä sekä tavoitteita ja visioita. Työntekijän tulee olla innostava ja hänen tulee nähdä uudet mahdollisuudet. Sosiaalisten suhteiden ajatellaan puolestaan vaikuttavan miltei eniten ihmisten hyvinvointiin työpaikalla. Sosiaalinen verkosto tarjoaa tukea, apua ja yhteisöllisyyttä. Nykyäänkin puhuttaessa työterveyshuollosta korostetaan entistä enemmän työpaikkaselviytymistoimintaa, työkyvyn edistämistä ja varhaiskuntoutusta eli toisin sanoen työhyvinvointia. (Lindström 2002b, 16–18.)

Työhyvinvoinnin tunnuspiirteitä ovat muun muassa laadukas johtaminen, työterveys, henkilöstön yhteydet toisiinsa, henkilökunnan välinen luottamus ja yhteistyö, työntekijöiden arvojen yhdenmukaisuus. Siihen vaikuttaa myös sosiaalinen turvallisuus, tehtävien järjestyminen, voimaantuminen työpaikalla ja henkilökunnan ammattipätevyys. (Lindström 2002a, 56–58.) Jotta työntekijälle on mahdollista voida hyvin työssään, työpaikan eri osatekijöiden tulee olla tasapainossa keskenään. Jos osatekijät eivät ole tasapainossa, se horjuttaa yksilön työhyvinvointia. Tällaisia horjuttavia osatekijöitä voivat olla muun muassa epäselvät työn tavoitteet, vastuualueiden epäselvyys, ammattitaidoton johtaminen, yhteisten pelisääntöjen puute, jatkuva kiire ja huono tiedonkulku. (Lahtinen, Vartia, Soini & Joki 2002, 98.)

Aiheena työhyvinvointi on ajankohtainen ja se koskettaa kaikkia työntekijöitä jokaisella työpaikalla. Työuupumus ja stressi sekä työpaikan huono ilmapiiri nostetaan yhä useammin esille niin televisiossa kuin sanomalehdissäkin. Nykyään yhä useampi työntekijä turvautuu lääkkeisiin, jotta jaksaa olla päivän töissä. Työpaikan kiire ja

muutokset ahdistavat, mutta myös yksilön omat taloudelliset vaikeudet, yksityiselämän muut ongelmat. Tällaisia voivat olla esimerkiksi jatkuva suunnittelu lapsen hoito- paikan, lapsen koulun ja oman harrastuksen kanssa. Myös työpaikan huono ilmapiiri voi saada aikaan sen, että työntekijä turvautuu esimerkiksi mielialalääkkeisiin. Lääkkeisiin turvaudutaan nykyään entistä helpommin. Suomi onkin tilastollisesti yksi kärkeen maa unilääkkeiden ja rauhoittavien määräämisessä ja niiden käytössä. (Kokko 2007.) Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä tulee olla valmiudet tehdä töitä kyseessä olevan asian parissa, ja toisaalta osata huolehtia omasta työssäjaksamisesta.

2 TYÖHYVINVOINTI

Ihmiset kokevat työn ja asennoituvat siihen monella eri tavalla. Työtä voidaan tehdä välttämättömän toimeentulon saamiseksi, työllä ei itsessään ole ihmiselle merkitystä, vaan päinvastoin se voidaan kokea eräänlaisena pakkona. Ihmiset voivat kokea työn myös jokseenkin kiinnostavana silloin, kun työn tekeminen on mielenkiintoista, se tapahtuu mielekkäässä seurassa, eikä työ ole liian raskasta. Joillekin ihmisille työ merkitsee omien taitojensa ja tietojensa harjoittamista. Tällainen omien taitojen harjoittaja arvostaa omaa työtään, koska hän saa tuoda oman koulutuksensa, ammattitaitonsa ja osaamisensa esiin. Työelämässä on myös niitä työntekijöitä, joille työ on ura. Tällaiset henkilöt haluavat jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan ja edetä työssään. Niin kutsutut uran rakentajat ovat valmiita ottamaan vastuuta ja tekemään suuriakin päätöksiä. Jos jotkut ihmiset kokevat työn pakkona, niin on myös olemassa niitä henkilöitä, joille työnteko on elämäntehtävä, eli Ihminen omistautuu kokonaan työlleen. (Rauramo 2004, 136–137.)

Monelle ihmiselle työllä on myös sosiaalinen merkitys. Työllään ihminen jäsentyy yhteiskuntaan. Hän luo suhteita työkavereidensa kanssa. Ihminen kokee myös työssään itsensä tarpeelliseksi yhteisön jäseneksi. Tavalla tai toisella ihminen tyydyttää omia tarpeitaan työn kautta. Olipa kyse aineellisista, henkisistä, tai sosiaalisista tarpeista. Kyse ei kuitenkaan ole vain omien tarpeiden tyydyttämisestä. Tosiasiassa ihmiset tekevät työtä toistensa hyväksi, vaikka heillä olisi yksinomaan mielessä oman toimeentulon hankkiminen. (Rauramo 2004, 136–137.)

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, johon kuuluvat niin objektiiviset työolot kuin subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus. Työhyvinvointia määrittävät myös työelämän laatu, työolot, sosiaalinen pääoma, luottamus sekä työn mielekkyys. Työhyvinvointia määrittää lisäksi sekä asiakkailta että työyhteisöltä saatu palaute. Työhyvinvointia ei tule tarkastella ainoastaan negatiivisessa valossa, esimerkiksi stressi ja työuupumus käsitteiden kautta. (Mamia 2009, 23–28.) Nykyään ei enää voida ajatella, että hyvinvointi tarkoittaa työssä käyvän henkilön selviytymistä hänen omista työtehtävistään. Pahoinvoinnin lisäksi on tarkasteltava myönteistä sekä aktiivista hyvinvointia. Positiivisen työhyvinvoinnin kuvaajana toimii hyvin muun muassa työn imu käsite tai työnilo.

Työn imu tarkoittaa myönteistä ja pysyvää työhön motivoitunutta tilaa. Siihen liittyy tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudella tarkoitetaan sinnikkyyttä työssä ja sitä, ettei anna periksi vastoinkäymisissä. Omistautuminen tarkoittaa, että työ koetaan merkityksellisenä ja että työ saa aikaan innostusta ja hyväntahtoisuutta.

ylpeyttä. Uppoutuminen puolestaan on paneutumista työhön. Työn imu syntyy työn voimavaratekijöistä, esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön, esimiehen tuesta, hyvästä tiedonkulusta ja työpaikan ilmapiirin avoimuudesta sekä kannustavuudesta. Työn imu saa aikaan työhön ja työpaikkaan sitoutumista ja motivoitumista. (Mamia 2009, 23–28.) Työn ilosta on kysymys silloin, kun työn tuloksista voi nauttia ja töihin on mukava tulla. Työn iloa tuntee parhaiten, kun työntekijä hallitsee työnsä, kykenee vaikuttamaan siihen ja voi käyttää siinä monipuolisesti osaamistaan. Työn ilo koostuu luottamuksesta, arvostuksesta ja siitä, että ihminen tuntee itsensä tarpeelliseksi. Yksilö, jolla on psykologista pääomaa, esimerkiksi itseluottamusta, toiveikkautta sekä optimistista asennetta, tuntee työniloa muita helpommin. Työn ilon saavuttamiseksi voivat riittää myös arjen pienet teot, kuten tervehtiminen, huomaaminen ja välittäminen. (Tasala 2011, 28.)

Suomen työolot ovat viime vuosina kokeneet maailmanlaajuisen laman vaikutukset, mikä näkyy työttömyyden lisääntymisenä. Epävarmuus työstä taas on lisännyt pahoinvointia työpaikoilla. Työpaikoilla on ilmennyt enenevissä määrin stressiä, uupumusta ja sairaslomia. Työuupumuksesta kärsivien määrä on nousussa, mikä on tulehduksellisesti ihmssuhteita työpaikalla. Työilmapiirissä on havaittu ongelmia ja kiusaamis- sekä syrjintäkokemuksia on ollut useita. (Hakanen 2004, 21.)

Työhyvinvoinnista ovat vastuussa yksilö, yhteisö, työpaikka sekä yhteiskunta (Rauramo 2004, 36). Kuitenkin voidaan sanoa, että organisaation johto ja esimiehet ovat hyvinvoinnin avaintekijöitä. Kehittämishjelmat eivät tuota tulosta, ellei yrityksen johto sitoudu siihen. Esimies on aina omalla toiminnallaan vahva esimerkki ja hyvinvoinnin tärkeä mahdollistaja. Työturvallisuutta ohjaava lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöidensä terveydestä, turvallisuudesta sekä psyykkisestä jaksamisesta. Esimies ei aina kuitenkaan voi tietää, milloin työntekijä on ylikuormittunut ja missä sen raja kulkee. Juuri tästä syystä myös työntekijällä itsellään on vastuu tarkkailla omaa jaksamista. (Tasala 2011, 31.)

Opinnäytetyömme keskeisiä käsitteitä ovat työyhteisö, työhyvinvointi ja motivaatio. Työyhteisöllä on avainasema silloin, kun puhutaan työpaikan hyvinvoinnista. Työhyvinvointi käsitettä tarkastellaan yhteisön ja yksilön näkökulmasta. Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän oma motivaatio, minkä vuoksi nostimme sen yhdeksi keskeiseksi käsitteeksi.

2.1 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisöllä tarkoitamme niitä ihmisiä, jotka työskentelevät yhteisen kohteen tai tavoitteen parissa (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 20). Yleensä käsite työyhteisö tarkoittaa pientä ryhmää, jossa vallitsee jatkuva vuorovaikutus. Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa koko työpaikkaa, työryhmää, tiimiä tai osastoa. Työyhteisössä on yhteistä työn tavoite, yhteiset taidot sekä aineelliset voimavarat. (Koivisto 2001, 19.) Toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat rakenteiden ja prosessien kunnossa olo, johtajan toimiminen esimerkkinä, työn mielekkyys ja innostavuus, vuorovaikutuksen toimivuus kaikkiin suuntiin ja työympäristön turvallisuus (Jabe 2010, 248–249).

Ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä ovat yhteisöt ja yhteisöllisyyden tunne. Yhteisö toimii yksilön tärkeänä voimanlähteenä ja yksilö myös muokkaa itsetuntoaan muiden ihmisten kautta. Ryhmässä ihminen voi olla voimakas, jolloin hän pääsee myös täyteen kukoistukseen ja toimimaan mielekkäällä tavalla. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä rooli ennen kaikkea omana itsenään ja jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus hyvään kohteluun. Työyhteisö, jossa on avoimet ja luottamukselliset välit sekä selkeät vastuualueet, kykenee tuloksekkaampaan työhön. Turvallinen työyhteisö parantaa työn sujuvuutta ja laatua. (Rauramo 2008, 122–125.)

Työhyvinvointi toteutuu silloin, kun työ on tuottavaa, terveellistä ja turvallista. Työn parissa toimivat ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työn tulee tukea työntekijöiden elämänhallintaa ja sen täytyy tuottaa mielekkäitä, sekä palkitsevia kokemuksia. (Rauramo 2010.) Yhteisön työhyvinvointia edistää avoin ja luottavainen ilmapiiri työntekijöiden kesken. Yhteisön hyvinvointi koostuu myös turvallisesta työympäristöstä, joka kertoo, että työntekijöitä arvostetaan ja kunnioitetaan. (Rauramo 2004, 15.) Yksilön oma hyvinvointi vaikuttaa ja näkyy työpaikalla, näin ollen se on tärkeä tekijä koko yhteisön hyvinvoinnin kannalta. Työyhteisössä olevat henkilöt voivat kukin elää hyvin erilaisessa elämäntilanteessa, mikä vaatii joustavuutta työntekijöiltä. Kuitenkin työntekijän tulisi osata vetää raja yksityiselämän ja työelämän välille, sillä kaikki asiat eivät kuulu työpaikalle. Työkavereille on myös annettava tarpeeksi yksityisyyttä, sillä kaikki eivät välttämättä halua puhua yksityisasioistaan lainkaan työpaikalla. (Rauramo 2004, 27–28.)

Hyvinvoiva työyhteisö auttaa koko organisaatiota yltämään parempiin tuloksiin ja tuottavampaan työntekoon. Työyhteisön hyvän työpanoksen vaikutukset koko organisaation toiminnan paranemiseen, tulisi palkita ja saattaa työntekijöiden tietoon. (Leppänen 2002, 36–43.) Työyhteisössä ryhmätyön onnistuminen on tärkeää, jotta yhteisiin

tavoitteisiin ja päämääriin yllettäisiin. Yhteisössä kaikkien työntekijöiden tulisi saada olla oma itsensä ja pystyä näkemään muiden erilaiset persoonat enemmänkin työyhteisössä rikastavana tekijänä. Yksilön työhyvinvointia yhteisössä edistää myös oikeus kuulua ryhmään, tulla kuulluksi ja osalliseksi yhteisten päätösten tekoon. Mutta joskus on hyvä olla mahdollisuus myös kyseenalaistaa ja haastaa itsestäänselvyyksiä työyhteisössä. (Glassman & Kates 2005, 197.)

Ryhmään kuulumisen tunne, kuuluksi tuleminen ja osallisuus tulevat esiin muun muassa yhteisissä palaverissa. Palaverissa vallitsevaan ilmapiiriin vaikuttavat osallistujien välillä vallitsevat niin sanotut henkilökemiat. Jos henkilökemiat eivät kohtaa, saattaa se vaikuttaa palaverien luontevuuteen ja etenemiseen. On tärkeää myös, että palaverissa muistetaan kysyä jokaisen osallistujan mielipidettä. Ennakkoluulottomuus ja hyväntahtoinen huumori vievät palaveria pitkälle eteenpäin. Palaverin lopputuloksen kannalta jonkun on myös huolehdittava, että päätöksiä syntyy ja keskustelu pysyy oleellisessa asiassa. Palaverin onnistumisen esteenä voi olla osallistujan tuhoava käyttäytyminen eli negatiiviset käyttäytymismallit. Tällainen käyttäytyminen johtuu usein peloista ja pettymyksistä, jotka ovat voineet syntyä esimerkiksi hyvinkin autoritaarisen palaverikäytännön ja -johtamisen myötä. (Rasila & Pitkonen 2008, 8–25.)

2.2 Yksittäisen työntekijän työhyvinvointi

Työhyvinvointi voi olla erittäin yksilöllinen kokemus. Työpaikoilla voi tehdä hyvinkin erilaisia havaintoja työhyvinvoinnista saman työtehtävän parissa työskentelevien työntekijöiden välillä. Joidenkin mielestä työ on uuvuttavaa ja työntekijä kamppailee jatkuvien jaksamisongelmien parissa, kun taas toinen voi tuntea suoranaista työn iloa ja innostusta päivittäin. Syy työhyvinvoinnin eroihin voi johtua ihmisen taustatekijöistä, kuten iästä, sukupuolesta koulutuksesta ja perhetilanteesta. Osaselitys voi myös olla työntekijän omassa persoonallisuudessa. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 75.) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työssä käyvä henkilö selviytyy helposti hänelle annetuista työtehtävistä. Työhyvinvointiin vaikuttaa psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä toimivat tekijät. Työhyvinvointiin voi liittyä myös palkkaus, työsuhteen luonne, työsopimus, yksityiselämä ja oma taloudellinen tilanne. (Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet 2005.)

Hyvinvointi työssä on yksilöllisyyden ja hyvinvoinnin kokonaisvaltaisuuden huomioimista. Työhyvinvointia ei voi pitää yllä ja kehittää sitä vain sillä ajatuksella, että työntekijä jaksaa antaa kaikkensa työnantajalle. Tämä tuskin on riittävä motiivi elämän-

laadun parantamiseksi. Mutta toisaalta työntekijä ei voi jättää hyvinvointia yksin työnantajan huoleksi. Työntekijä ei voi vaatia yksin työnantajaa motivoimaan itseään ja työnantaja ei voi vaatia työntekijää olemaan motivoitunut missä tahansa olosuhteissa. Molemmat osapuolet toimivat toistensa menestymisen mahdollistajina. (Leskinen & Hult 2009, 79–81.) Valitettavan usein on niin, että koko työyhteisö odottaa niin sanottua pelastavaa enkeliä, joka käy poistamassa kaikki työhyvinvointiin liittyvät ongelmat ja epäkohdat. Kaikki työntekijät eivät ole valmiita tai halukkaita vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointiin voivat myös vaikuttaa työpaikalla vallitsevat arvoriitit tai työntekijä, joka ei välttämättä ole valmis työskentelemään omia periaatteitaan vastaan. Esimerkiksi määrärahojen vähyys ja taloudelliset supistukset voivat pakottaa työntekijän toimimaan toisin kuin olisi asiakkaan tai oman edun mukaista. (Artkoski 2008, 47.)

Itsestään huolehtiminen on tärkeää oman työhyvinvoinnin takaamiseksi. Parhaiten työstressiä voi ehkäistä, kun uskoo itseensä ja asettaa itselleen realistisia tavoitteita. Kun omaa työtään suunnittelee ja organisoii etukäteen, voi paremmin hallita omaa ajankäyttöään. Ihmisen tulisi etsiä itselleen toimiva rytmi työskentelyn ja levon välillä. Työssään tulee olla tietoinen siitä, mihin omat voimavarat riittävät ja ottaa työtehtäviä vastaan sen mukaisesti. Itsensä näännyttäminen työllä ei ole kenenkään edun mukaista. Työssään jaksaa paremmin, kun omat työtehtävät ja työn kuva on selkeä itselle ja työyhteisölle. (Salomäki 2002, 89.)

Yksilölliseen työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän yhteiskunnallisen aseman eri piirteet. Näitä piirteitä ovat muun muassa luokka-asema, ikäpolvi, koulutus ja sukupuoli. Tarkasteltaessa esimerkiksi luokka-asemia, työhön liittyvät epävarmuustekijät ovat suurempia työntekijöiden kuin johtajien töissä. Epävarmuustekijät, kuten lomautukset tai irtisanomiset, kohtaavat työntekijöitä useammin kuin esimerkiksi johtoasemassa olevia. (Melin 2009, 56–77.)

Ikäpolvea tarkasteltaessa on puolestaan huomattu, että nuorten ja varttuneiden työntekijöiden työtilanteissa ja -oloissa on eroja. Esimerkiksi nuorten työmarkkina-asema on epävakampi kuin vanhempien työntekijöiden. Vanhempia ikäryhmiä yleisempää on, että nuoret työskentelevät määräaikaissa työsuhteissa tai tekevät osa-aikatyötä. Nuorilla on myös muita vähemmän valtaa oman työnsä suhteen. Ikä siis vaikuttaa työhyvinvointiin. Nykyään nuoret työntekijät kohtaavat paljon epävakamman työn maailman kuin heitä edeltäneet sukupolvet. Nuorille voi olla vaikeaa ja raskasta kohdata työmaailman epävakaus, koska heiltä puuttuu vielä elämäkokemus ja sen tuomat valmiudet käsitellä muutoksia. (Melin 2009, 56–77.)

Koulutuksellakin on suuri merkitys työelämässä. Tutkinto toimii kuin valtakirja, kun ihminen aloittaa kilpailun tietyillä työmarkkinoilla. Uramahdollisuuksia rajoittaa esimerkiksi korkeakoulututkinnon puuttuminen. Työelämän mahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin määräytymiseen vaikuttaa paljon se, kuinka ihminen on kouluttautunut. Koulutuksen takamaa hyvinvointia voidaan tarkastella myös koulutuksen inflaation näkökulmasta. Esimerkiksi yliopistokoulutettujen määrä on kaksinkertaistunut lyhyessä ajassa, mikä tarkoittaa sitä, ettei työmarkkinoilla ole tarjota kaikille työntekijöille koulutustaan vastaavaa työtä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät joutuvat tyytymään koulutustaan alempiarvoisempaan työhön. Sellainen ei ainakaan edistä yksilön työhyvinvointia, koska ihminen ei saa toteuttaa itseään haluamallaan tavalla. (Melin 2009, 56–77.)

Sukupuolta tarkasteltaessa ja peilattaessa sitä työhyvinvointiin on huomattu, että sukupuolen ja työssä uupumisen välillä on kiistaton yhteys. On tutkittu, että sellaiset naishenkilöt, jotka työskentelevät toimipaikoissa, missä heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työpaikassa tehtäviin päätöksiin, olivat miehiä uupuneempia. Lisäksi on havaittu, että naiset kokevat työnsä raskaammaksi kuin miehet ja joka kolmannes pitää työtään stressaavana. Miehet pitävät usein etenemismahdollisuuksiaan urallaan naisia parempana, tähän kaikkeen voi olla syynä muun muassa se, että Suomessa työmarkkinat jakaantuvat yhä edelleen sukupuolen mukaan. Naiset vastaavat niin kutsutusta hoivatyöstä, kun taas miehet teknillisistä ammateista. Lisäksi naisia voi kuormittaa miehiä huonompi palkkaus. Yhä edelleen naisten palkka on 15–20 prosenttia miesten palkkaa huonompi ja naisten työhyvinvointiin vaikuttava asia voi olla epävakaa markkina-asema. Suurin osa osa-aikatyötä tai pätkätyötä tekevistä työntekijöistä on naisia. Osa pätkätyöläisistä ei voi hyvin työssään esimerkiksi huonomman palkan ja jatkuvan epävarmuuden takia. Tämä puolestaan heijastuu erilaisiin tilastoihin niin, että naiset voivat miehiä huonommin työssään. (Melin 2009, 62–65.)

2.3 Yksilön työhyvinvoinnin perustarpeet

Työmme yksi keskeinen käsite on motivaatio. Motivaatio on yksilön sisäinen toiminnan tarve, joka tähtää päämäärään. Motivaatio saa ihmisen pyrkimään intohimoisesti tavoitteisiinsa ja ohjaa käyttäytymistä siihen suuntaan. Motivaatiota on jatkuvasti sisällämme ja ympärillämme. Varsinkin työelämässä ihminen tarvitsee motivaatiota, jotta hän jaksaa työssään ja yltäisi hyvin suorituksiin. Kun työntekijä on todella motivoitunut toimimaan, hän paneutuu työhönsä koko olemuksellaan ja on valmis teke-

mään sen vuoksi erilaisia uhrauksia. (Dunderfelt, Laakso, Niemi, Peltola & Vidjeskog 2001, 26.)

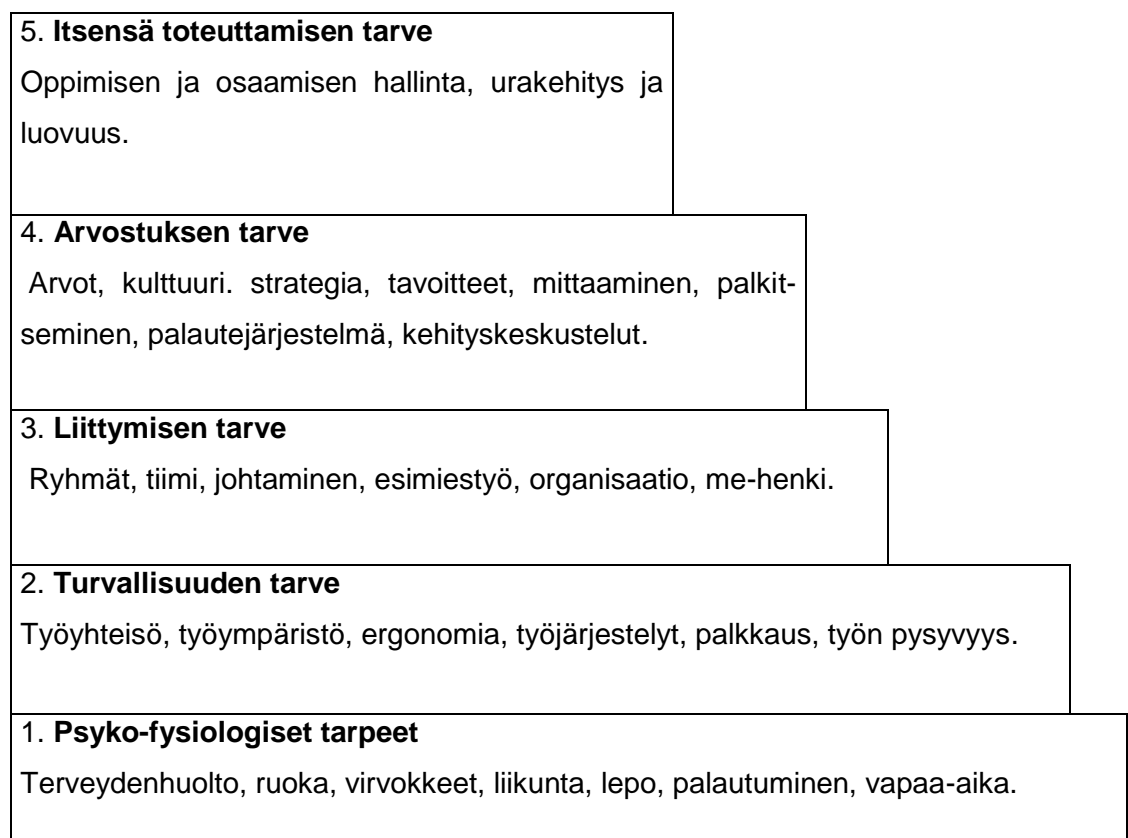
Ihanteelliset mielikuvat ihmisestä itsestään, hänen toiminnastaan ja häntä ympäröivästä ihmisistä toimivat eteenpäin motivoivana voimana. Motivaatio herää, kun ihminen miettii, millainen hänen elämäntilanteensa voisi parhaimmillaan olla. Motivaatio ohjaa ihmistä löytämään sopivia toimintatapoja ja siten muuttamaan omaa elämäänsä esimerkiksi työpaikalla. (Moilanen & Varis 2001, 6–7.)

Motivaatiota voidaan tarkastella myös tehtäväelämänkaarinäkökulmasta. Tehtäväelämänkaarella tarkoitetaan sitä, kun ihminen tulee uuteen tehtävään työpaikallaan, hän tuntee sen aluksi jännittäväksi ja virkistäväksi. Tämä johtuu siitä, että hän kokee ja oppii uutta ja saa siitä tyydytystä. Vähitellen ihminen kasvaa tehtävässään ja saa siitä varmuutta. Hän kokee onnistumisia ja tuntee olevansa työssä parhaimmillaan. Tämän jälkeen tulee vaihe, jossa alkaa tuntua, että hän osaa jo tämän työn ja hänellä tulee tarve tehdä jotain muuta. Tämä ei tarkoita sitä, että täytyisi vaihtaa työpaikkaa tai aloittaa täysin uusi työtehtävä, mutta nykyistä työtehtävää voi muuttaa niin, että siihen tulee uusia elementtejä. Näin saadaan säilytettyä motivaatio työhön, eikä työskentelystä tule pakonomaista. (Kurten 2001, 33.)

Motivaatio on myös paljolti kiinni ihmisestä itsestään. Tätä käsitystä voidaan tarkastella esimerkiksi oppimisen näkökulmasta. Jokaisella on tavoitteita, jotka pyritään saavuttamaan. Kiinnostuneen asian parissa työskennellessään ihminen on motivoitunut. Tällöin hän luo visioita ja kerää tietoa, jotta hänen pyrkimyksensä ja tavoitteensa toteutuisivat. Uuden oppiminen siis kasvattaa motivaatiota ja pitää yllä työvireyttä. Jokainen voi huolehtia siitä, että oppii joka päivä jotakin uutta. Kyse on omasta asenteesta. Havainnoiko ihminen ympäröivää maailmaansa, miten hän ottaa sen vastaan ja sisäistää sen? Kuinka ahkerasti ja uteliaasti hän seuraa erilaisia uutisia, kun ihminen kuulee vieraasta asiasta, ottaako hän siitä selvää? Ihminen oppii jos hän haluaa oppia. Motivaatiota työpaikalla pitää yllä asioiden kyseenalaistaminen, keskusteleminen ja asioista väittely sekä omien mielipiteiden haastaminen. Ihmisen pitää olla valmis kokeilemaan uutta, tapaamaan uusia ihmisiä ja hakemaan uusia kokemuksia, näin ollen myös motivaatio pysyy yllä. (Kurten 2001, 38–39.)

Teoreettinen viitekehys on Maslowin motivaatioteoria, johon opinnäytetyömme pohjautuu. Päivi Rauramo on kirjoittanut kirjan työhyvinvoinnin portaista, joka perustuu Maslowin motivaatioteoriaan. Rauramo on onnistunut hyvin soveltamaan Maslowin teoriaa eri työpaikoille ja työyhteisöön sopivaksi. Rauramon työelämäänsä soveltama

Maslowin teoria on helppo ymmärtää. Kirjassaan Rauramo tarkastelee kokonaisvaltaisesti hyvinvointia ja etsii keinoja tukea työkykyä ylläpitävää toimintaa. Rauramon mukaan Ihmisen yksityiselämä ja työelämä liittyvät toisiinsa vahvasti. Ihmisen yksityiselämässä ilmenevät mahdolliset ongelmat voivat heijastua työelämään ja toisin päin. Päivi Rauramon soveltaman Maslowin motivaatioteorian mukaan ihmisen tarpeista muodostuu viisiportainen tarvehierarkia (kuvio 1), jotka on kuljettava järjestyksessä ja saavutettava niillä mainitut osa-alueet ennen ylemmälle portaalle pääsemistä (Rauramo 2004, 39–40.) Motiivit ja tarpeet järjestyvät hierarkkisesti, joka tarkoittaa sitä, että alempana olevat tarpeet tulee tyydyttää jollain tavoin, jotta ihminen voi toimia motivoidusti seuraavalla tasolla. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että hierarkkinen rakenne olisi jäykkä ja muuttumaton. Yksilö voi esimerkiksi jättää alemmat tarpeet tyydyttämättä, kun hän pyrkii itselleen tärkeäksi kokemaansa päämäärään. Yleensä monet tarpeet motivoivat yhtä aikaa ihmisen toimintaa. (Dunderfelt ym. 2001, 28–30.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2004)

Ensimmäisellä portaalla ihminen saavuttaa erilaisia fysiologisia tarpeita. Jotta perustarpeet täyttyisivät, tulisi työn olla tekijänsä mittaista. Työn tulisi myös mahdollistaa ihmiselle riittävästi vapaa-aikaa. Tarpeiden täyttymiseen ihminen tarvitsee myös riittävästi lepoa ja terveellistä ruokaa. Ihmisen hyvään terveyteen kuuluu säännöllinen liikunta, koska fyysinen hyvinvointi on työhyvinvoinnin perusta. Fysiologisiin tarpeisiin

kuuluu myös sairauksien hoito sekä niiden ehkäisy. Ihminen on itse vastuussa omien tarpeidensa tyydyttämisestä kotona, mutta työpaikalla on monia asioita, jotka siellä tulisi huomioida työntekijöiden kannalta. Tarpeiden tyydyttämiseksi työpaikalla tulisi olla muun muassa mahdollisuudet työterveyshuollon palveluihin ja työpaikkaruokailuun. (Kangas, Kohonen & Koivukangas 2010,19–20.)

Toisella portaalla ovat turvallisuuden tarpeisiin liittyvät asiat. Tällä portaalla ihmisen työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa työpaikan ympäristö ja ergonomia. Työympäristön tulisi mahdollistaa ergonominen työskentely työpaikalla ja turvallinen tapa tehdä töitä, joka voidaan toteuttaa erilaisilla työjärjestelyillä. Työtavastaan on vastuussa jokainen työntekijä itse, ja sillä pystytään ehkäisemään esimerkiksi työtapa-turmia. Turvallisuuden tunnetta tuo myös palkkaus, joka mahdollistaa ihmisen toimeentulon, sekä työn pysyvyys. Tällä portaalla tietenkin myös työyhteisöllä on paljon merkitystä, sillä yhteisö voi parhaimmillaan luoda turvallisuuden tunnetta työpaikalle. Turvalliseen ilmapiiriin ei kuulu työpaikkakiusaaminen tai epätasa-arvoinen kohtelu. (Kangas, Kohonen & Koivukangas 2010,19–20.)

Kolmannella portaalla on liittymisen tarpeisiin kuuluvat asiat. Liittymisen tarpeet koostuvat työilmapiiristä ja yhteishenkeä tukevista toimista. Niiden lisäksi tarvitaan työyhteisöstä ja työn tuloksesta huolehtimista. Tähän portaaseen liittyy sosiaalisuus ja erilaiset tunnepohjaiset suhteet kuten ystävyys, perhesuhteet ja seksuaalinen intimitetti. Jos ihminen on saavuttanut psyko-fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarpeet, hänellä yleensä aktivoituu myös tarve kiintymykseen, rakkauteen ja yhteenkuuluvuuteen. (Kangas, Kohonen & Koivukangas 2010,19–20.)

Neljäs porras koostuu arvostuksen tarpeesta eli niistä tuntemuksista, että on arvostettu ja hyväksytty työpaikallaan. Arvostamisen tarpeisiin liittyvät myös palautteen antaminen ja saaminen sekä kehityskeskustelut työpaikalla. Organisaatio on vastuussa työpaikan arvoista ja toimintatavoista sekä taloudesta, palautteesta ja palkitsemisesta. Työntekijällä tulisi olla aktiivinen rooli työpaikkansa toimijana ja kehittäjänä. Työntekijän oma aktiivisuus on merkittävä tekijä myös työyhteisön hyvinvoinnissa. Arvostus työelämässä pohjautuu paljon työntekijän ammattitaitoon ja osaamiseen. Arvostuksen saaminen herättää työntekijässä turvallisuuden tunteita ja tukee sosiaalista hyvinvointia. (Kangas, Kohonen & Koivukangas 2010, 20.)

Viidennellä portaalla on toteuttamisen tarve, jolloin oppimistaan ja osaamistaan pystyy hallitsemaan työssään. Ihminen pystyy luovaan itsensä ilmaisuun ja löytää motivaatiota työstään. Toteuttamisen tarpeiden tyydyttämistä voi edistää, kun yksilön ja

yhteisön oppimista ja osaamista tuetaan työpaikalla. Parhaimmillaan työ voi tarjota oppimisen ja onnistumisen kokemuksia sekä mahdollisuuden hyödyntää täysipainoisesti omia edellytyksiään. (Kangas, Kohonen & Koivukangas 2010, 20.) Portaita noustessa ihminen kasvaa ja kehittyy samalla. Ihminen havainnoi itseään, ympäristöään ja yhteisöään, ja voi löytää siitä kehittymismahdollisuuksia, ja lopulta saavuttaa ylimmän portaan ja luovuuden lähteen. (Rauramo 2004, 39–40.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyön tavoitteena oli havaita ja tunnistaa lisalmen Kehypajan työympäristössä esiintyviä mahdollisia epäkohtia. Tavoitteena oli, että lisalmen Kehypaja kehittyisi työpaikkana ja mahdollisten ongelmien varalle löytyisi hyviä hallinta- ja poistamiskeinoja. Selvitimme, kuormittaako Kehypaja työpaikkana työntekijäänsä henkisesti tai fyysisesti. Tutkimus tuotti tarvittavaa tietoa, jotta työntekijöille voi jatkossa tarjota oikeita palveluja työhyvinvointia ajatellen. (Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet 2005.)

3.1 Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyössä tutkittiin lisalmen Kehypajan työntekijöiden työhyvinvointia. Kysymyksillä pyrittiin tuomaan esiin, miten työntekijät viihtyvät lisalmen Kehypajalla. Työn kolme tutkimuskysymystä ovat: Millaiset asiat lisalmen Kehypajan työntekijöiden mielestä vaikuttavat työhyvinvointiin? Mitä asioita lisalmen Kehypajan työntekijät haluavat kehittää työpaikallaan? Millainen lisalmen Kehypajan työyhteisö on työntekijöiden mielestä?

Opinnäytetyössä haastateltiin työntekijöitä ja haastatteluilla selvitettiin luottamuksellisesti, millaisia asioita Kehypajalla tulisi kehittää. Tutkimuksella tuotettu tieto mahdollistaa sen, että työhyvinvointia voidaan parantaa lisalmen Kehypajalla. Ja jo olemassa olevia hyviä työkäytänteitä voidaan tukea ja viedä niitä mahdollisesti eteenpäin. Työhyvinvointia voidaan parantaa esimerkiksi Tyky-toiminnalla. Tyky-toiminta tarkoittaa työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa, jonka tavoitteena on tukea työntekijöiden työhyvinvointia ja toiminnan laatua sekä siten edistää työpaikan toimivuutta ja tuottavuutta. Tyky-toiminnan tarkoituksena on turvata työntekijöille terveellistä, sekä tuottavaa työtä ja toiminnan tulee mahdollistaa se, että työntekijän sosiaaliset tarpeet tyydyttyvät. Parhaimmillaan Tyky-toiminta on monipuolista työyhteisön, työkyvyn sekä työympäristön kehittämistä. Tyky-toiminnan onnistumisen kannalta avainhenkilöitä ovat henkilöstö ja se, että he sitoutuvat ja osallistuvat toimintaan. Tyky-toiminta on myös yksilön omaa vastuunottoa omasta kunnostaan sekä jaksamisestaan. Onnistunut Tyky-toiminta vähentää sairaus- ja tapaturmakuluja sekä parantaa yksilötuottavuutta. Lisäksi onnistunut toiminta parantaa työn laatua ja innovatiivisuutta. Nykyään on käytössä myös työhyvinvointikortteja, jotka edistävät työpaikan hyvinvointia. (Tyky-toiminta.)

3.2 Teemahaastattelu ja tyypittely tutkimusmenetelmänä

Tieto kerättiin teemahaastattelulla. (liite 1). Työssä päädyttiin kyseiseen menetelmään pohdittaessa kuinka saataisiin työntekijöiltä tietoja mahdollisimman luottamuksellisesti. Teemahaastattelun avulla pystyimme saamaan syvällisempää tietoa. Työhyvinvoinnista parhaiten voivat kertoa itse työntekijät, ja sen takia tutkimuksessa haastateltiin juuri heitä. Yksilöhaastattelut olivat ryhmähaastatteluja parempia, koska työntekijät pystyivät vastaamaan mahdollisimman totuudenmukaisesti heille esitettyihin kysymyksiin ilman ryhmän tuomaa painostusta. Myös työntekijöiden lukumäärä, joka on alle kaksikymmentä, poisti sen mahdollisuuden, että olisi käytetty tutkimusmenetelmänä kyselylomaketta. Tutkimuksessa haastatellaan työ- ja yksilövalmentajia, joista yksitoista on työvalmentajia ja neljä yksilövalmentajaa eli yhteensä haastateltavia on 15. Haastateltavat ovat suurimmaksi osaksi 30–55-vuotiaita, joista kahdeksan on miehiä ja seitsemän naisia.

Työn tiedonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu. Teemahaastattelu on puoli strukturoitu haastattelu, missä edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen varassa. Haastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista ja niitä merkityksiä, joita he ovat antaneet eri asioille. Teemahaastattelussa ei voi kysellä mitä kysymyksiä tahansa, vaan pyrkimyksenä on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen tai tutkimustehtävän mukaisesti. Haastatteluun valitut teemat perustuvat viitekehukseen, eli Maslowin tarvehierarkiaan. Tutkijasta itsestä riippuu, esittääkö kaikille haastateltaville kaikki suunnitellut kysymykset ja esitetäänkö ne samassa järjestyksessä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Tutkimuksen aikana tyypittelimme haastatteluun osallistuneet. Tyypittelyssä on kyse siitä, että aineistosta muodostuu samankaltaisia ryhmiä. Tarkoitus on, että eri tyypit kuvaavat saatua tietoaamme laajasti ja mielenkiintoisesti. (Eskola & Suoranta 2000, 181.) Tyypit kuvastavat tapaa toimia työpaikalla, suhtautua esimerkiksi töissä tapahtuviin muutoksiin ja tapaa käsitellä erilaisia asioita kuten esimerkiksi ristiriitatilanteita. Nämä tyypit olivat: tarkkailija, resurssien etsijä, ryhmän työntekijä sekä toteuttaja. (Tuomi 2005, 50–51.)

3.3 Iisalmen Nuorison Tuki ry

Toimeksiantajamme on Iisalmen Nuorison Tuki ry, jonka alaisuudessa Iisalmen Kehypaja toimii. Nuorison Tuki on toiminut Iisalmissa vuodesta 1974 ja se on perustettu edistämään ja tukemaan nuorten hyvinvointia. Yhdistyksen hallitukseen kuuluu yh-

deksän henkilöä. Johtoryhmään kuuluvat hallituksen puheenjohtaja, toiminnanjohtaja, pajavastaava ja talousvastaava, jotka vastaavat toiminnan operatiivisesta johdosta. Yhdistys toimii yhteistyössä nuorten elämään vaikuttavien tahojen kanssa, ja se on myös valtakunnallisten Nuorten Palvelu Ry:n, Uhusiano Ry:n sekä valtakunnallisen työpajayhdistyksen jäsenjärjestö. Yhdistyksen toiminnan merkittävimpinä rahoittajina ovat muun muassa Raha-automaattiyhdistys (RAY), Pohjois-Savon TE-keskus, TE-toimisto, Opetusministeriö ja Iisalmen kaupunki. Toiminnan rahoituksesta kuitenkin 60 % tulee omasta tuotannosta. (Iisalmen Nuorison Tuki Ry:n toimintasuunnitelma 2010.)

Kehypajalla on neljä toiminnan osa-aluetta, ne ovat toimintakeskukset, kehitysyhteistyö sekä kansainvälisyys, asuminen ja etsivä nuorisotyö. Kehypajan tiloissa on monia eri toimintapajoja esimerkiksi palvelupaja, puupaja, siksakpaja ja rakennuspaja. Kehypajan tiloissa toimii myös muun muassa Aurora, joka tarjoaa työhönvalmennusta mielenterveyskuntoutujille. Kehypajan toiminta on tarkoitettu erityisesti yhteiskunnasta syrjäytyneille ja syrjäytymisvaarassa oleville. Toiminnalla pyritään antamaan osallistujille mahdollisuus parantaa elämänlaatuaan. Toiminnan tavoitteena on myös se, että nuoria ja aikuisia voitaisiin työllistää mielekkäällä tavalla, jossa yhdistyvät työllistyminen ja kehitysyhteistyö. Kaikilla toiminnoilla on yhteiset tavoitteet, joita ovat kansainvälisyys, ekologia, hyvinvointi, yhteistyö, palvelu, asuminen, jatkuvuus ja arvoihin vaikuttaminen. (Iisalmen Nuorison Tuki Ry:n, Iisalmen Kehypajan kehittämissuunnitelma vuosille 2006–2010.)

Iisalmen Kehypajalla työskentelee joukko yksilö- ja työvalmentajia eri pajoilla ja hankkeissa. Valmentajien ohjauksessa taas työskentelee muun muassa nuoria, jotka ovat työkokeilussa, yhdyskuntapalvelua suorittamassa tai kesätöissä. Tämä tarkoittaa sitä, että Kehypajalla työskentelee tietty ydinporukka, mutta hankkeet ja eri pajat työllistävät vuodessa useita eri ihmisiä eripituisilla jaksoilla.

Työvalmennus tarjoaa työnhakijalle valmennusta, joka on luonteeltaan kuntouttavaa työllistämispalvelua. Työvalmentaja valmentaa niitä henkilöitä, jotka tarvitsevat apua, ohjausta ja tukea työllistymiseensä. Työvalmennuksella pyritään luomaan ratkaisu jokaiselle valmennettavalle, mikä voi olla esimerkiksi työllistyminen, uudelleen koulutautuminen tai eläkeratkaisu. Työvalmennuksen tavoitteena on edistää asiakkaan työelämä- ja koulutusvalmiuksia sekä työllistymistä. Työvalmentajat toimivat usein järjestöjen, kuntien tai yksityisten palvelujentuottajien työllistämispalveluissa. Työvalmentaja tukee ja edesauttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien asiakkaiden työllistymistä tavallisiin työyhteisöihin. (Mähönen.)

Työvalmennusta toteutetaan suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Valmennuksen sisältö syntyy asiakkaan ja työntekijän yhteistyöstä. Työvalmentajan tehtävä on kannustaa valmennettavaa motivoitumaan, tekemään itsenäisiä ratkaisuja ja uskomaan onnistumiseensa. Usein valmentaja joutuu keskittymään yhdessä asiakkaan kanssa myös työllisyyden esteiden purkamiseen, kuten arjen hallintaan tai esimerkiksi sosiaalisiin esteisiin. Työvalmentajan tehtävä on tukea asiakasta löytämään myönteisiä ratkaisuja tilanteeseensa. Valmentaja onnistuu usein työssään, jos hänellä on hyvät vuorovaikutustaidot ja monipuoliset työmenetelmät, hyvä kuuntelemisen taito sekä kyky asettaa asiakkaan asemaan ja kiinnostus ihmisten auttamiseen. Työvalmentaja auttaa, ohjaa ja tukee, mutta ratkaisut elämästään tekee asiakas itse. (Mähönen.)

Yksilövalmentaja on puolestaan valmentaja, joka arvioi ja tukee asiakasta elämänhallinnallisissa kysymyksissä sekä vastaa osaltaan palveluohjauksesta. Yksilövalmentaja koordinoi valmennustoimia. Yksilövalmennus liittyy lähinnä työpajoissa järjestettävään työpajatoimintaan. Valmennuksen tavoitteena on tukea yksilön toimintakykyä ja arjen hallintaa. Yksilövalmennus on työvalmennusta tukevaa toimintaa. Yksilövalmennus on moniammatillista työtä, jota tehdään yhdessä sosiaalialan, terveysalan, koulutuksen, työllisyyden ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Yksilövalmentaja selvittää asiakkaan asioita, keskustelee, tarjoaa inhimillistä välittämistä ja antaa tukea. Yksilövalmentaja on linkki oman organisaation, työvalmentajien, asiakkaan sekä yhteiskunnan muiden toimijoiden välillä. Yksilövalmentajan päätehtävä on tukea asiakkaan toimintakykyä. Kaiken kaikkiaan voidaan sanoa, että yksilövalmennus sisältää kokonaisvaltaista tukemista, valmentautujan tilanteen arviointia ja seurantaa, valmennussuunnitelman, verkostotyötä ja palveluohjausta, keskusteluja ja asioiden selvittelyä, ryhmävalmennusta sekä tietojen ja taitojen lisäämistä. (Mähönen.)

3.4 Aineiston kerääminen

Aineiston luotettavuutta pohdittaessa päädyimme huomioimaan työ- ja yksilövalmentajilta ja esimiesasemassa olevilta henkilöiltä saadut vastaukset. Työssä tutkittiin työhyvinvointia, johon vaikuttaa muun muassa johtamis- ja esimiestyö. Mutta koska esimiesasemassa olevien henkilöiden vastaukset eivät poikenneet merkittävästi muista vastauksista, huomioimme analyysissä kaikkien haastateltavien vastaukset.

Haastattelut tehtiin kahden viikon aikana Kehypajalla marraskuussa 2010. Haastatteluja varten olimme varanneet oman huoneen, jossa pystyttiin luottamuksellisesti keskustelemaan valituista teemoista. Haastatteluajat sovittiin noin viikkoa ennen haastat-

teluja, jolloin pidettiin työntekijöille infotilaisuus opinnäytetyöstä heidän viikkopalaverinsa yhteydessä. Infotilaisuuteen tehtiin haastatteluja varten aikataulu, josta työntekijät saivat valita itselleen sopivan ajan. Haastatteluista kieltäytyi yksi työntekijä, emmekä saaneet selville kieltäytymisen syytä. Jo infotilaisuudessa korostettiin haastattelujen luottamuksellisuutta ja kerrottiin, että haastattelut nauhoitetaan, jotta haastattelujen analysointi olisi helpompaa. Työntekijöille kerrottiin myös, että nauhat tuhotaan heti työn valmistuttua. Jokaista haastattelua varten varasimme 45 minuuttia aikaa. Aika oli riittävä ja keskimäärin haastattelu kesti noin 20 minuuttia. Haastattelujen yhteydessä työntekijöille tarjottiin mehua ja keksejä.

Huomioonotettavia riskejä sekä uhkia opinnäytetyössämme olivat vastaajan anonymiteetin takaaminen opinnäytetyön tutkimustuloksissa. Riskinä oli myös saadun tiedon luotettavuus sekä se, etteivät haastateltavat vastaa heille esitettyihin kysymyksiin totuudenmukaisesti. Mietimme myös, onko haastateltavien määrä riittävä ja saamme kerättyä tarpeeksi aineistoa, jotta tutkimus olisi tieteellinen ja edustava. Yleensä laadullisissa töissä aineiston koko on pieni tai vähäinen, mutta pitää muistaa, että opinnäytetyö on harjoitustyö, missä opiskelija osoittaa omaa oppineisuutta. Näin ollen aineiston koko ei ole työn merkittävin kriteeri. Ratkaisevaa on tulkintojen syvyys ja kestävyys. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

Työmme mahdollistaa sen, että Kehypaja kehittyy työpaikkana ja siellä olevia ongelmia pystytään käsittelemään ja parantamaan. Työmme hyödyllisyyden heikkouksina voi olla se, että parannusehdotuksia ei oteta huomioon ja se, että ongelmille ei haluta työn esittämisen jälkeen tehdä mitään. Tutkimuksemme vahvuutena on se, että parhaimmillaan se vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja parantaa Kehypajan ominaisuuksia työpaikkana.

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulosten luotettavuutta arvioidaan ja pohditaan ovatko tutkimustulokset toistettavissa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231–232). Haastattelujen tekemisestä ehti kulua noin kuusi kuukautta ennen opinnäytetyömme valmistumista ja tulosten esittämistä. Mielestämme tämä on melko lyhyt aika emmekä usko, että siinä ajassa haastatteluissa kysymämme asiat ovat ehtineet merkittävästi muuttumaan. Näin ollen ajattelemme, että tutkimustulokset ovat vielä tuoreita esitysvaiheessa. On toki huomioitava, että tulosten esittämisen jälkeen työyhteisössä olisi hyvä keskustella mahdollisista jo tapahtuneista muutoksista tai parannuksista, ennen korjaaviin toimenpiteisiin ryhtymistä. Opinnäytetyömme käsittelee niin suuria työhyvinvointiin liittyviä asioita, etteivät ne muutu työpaikalla muutamassa kuukaudessa. Tutkimustulokset ovat luultavasti jo joiltain osin tiedossa

työpaikalla, eikä kaikki haastatteluista noussut tieto varmaankaan ole uutta tietoa. Tutkimuksemme mahdollistaa kuitenkin jo tiedetyistäkin asioista ääneen puhumisen, sillä tutkimuksen jälkeen kaikki on niin sanottua julkista tietoa.

4 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

Käytimme haastattelujen analysoimisessa tyypittelyä ja sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on tapa tarkastella sitä, miten jostakin asiasta on puhuttu. Ideana on vertailla laadullista aineistoa ja tehdä siitä yleistyksiä. (liite 2). Tyypittely puolestaan tarkoittaa sitä, että etsitään samankaltaisuuksia, jolloin aineisto esitetään yhdistettyjen tyyppien avulla. (Eskola & Suoranta 2000, 181.)

Tyypiteltäessä aineistoa, löysimme neljä erilaista tyyppiä, jotka Tuomi (2005, 50–51) on kuvannut teoksessaan *Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen*. (Tuomi 2005, 50–51.) Tarkkailija on tyyni, maltillinen ja asiakaskeskeinen. Hän toimii varovaisesti ja hänellä on arviointikykyä. Ryhmässä tarkkailija ei innostu helposti eikä osaa innostaa oikein muitakaan. Tarkkailijalla on kyky analysoida ongelmia. (Tuomi 2005, 50–51.)

Resurssien etsijä on puolestaan ulospäin suuntautunut, innostunut, utelias ja kommunikoiva. Resurssien etsijä hakee uusia haasteita ja hänellä on kykyä luoda kontakteja. Toisaalta resurssien etsijä on sellainen, joka kadottaa mielenkiinnon tehtävään suurimman alkuinnostuksen jälkeen. Ryhmässä hän tuo esiin uusia ideoita ja kehitysmahdollisuuksia. Resurssien etsijä luo myös työpaikalleen ulkoisia kontakteja. (Tuomi 2005, 50–51.)

Ryhmän työntekijä on sosiaalinen ja osaa aistia työpaikan ilmapiiriä. Hän reagoi hyvin erilaisiin tilanteisiin ja hänellä on taito luoda ryhmähenkeä. Joissakin, esimerkiksi muutostilanteissa ryhmän työntekijällä saattaa ilmetä päättämättömyyttä. Toteuttaja taas on vastuuntuntoinen ja ennakoitavissa oleva. Toteuttajalla on ”maalaisjärkeä”. Toisinaan toteuttaja on ennakkoluuloinen ja joustamaton esimerkiksi uusia toimintatapoja kohtaan. (Tuomi 2005, 50–51.)

4.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Iisalmen Kehypajan työ- ja yksilövalmentajien työhyvinvointiin vaikuttivat kaikki viisi tarvehierarkian porrasta. Kuitenkaan portaiden asteittainen eteneminen ei toteudu työntekijöiden kohdalla, sillä kaikki työntekijät eivät nähneet tarpeelliseksi saavuttaa kaikkia yhdellä portaalla olevia asioita. Esimerkiksi terveelliset elämäntavat, joihin kuuluu muun muassa riittävä liikunta ja terveelliset ruokailutottumukset, eivät olleet kaikkien mielestä merkityksellisiä asioita työhyvinvoinnin kannalta.

Aineistosta selvisi, että kolmannen ja neljännen portaan asiat, kuten työyhteisö, johtaminen, palaute ja palkitseminen vaikuttivat eniten työntekijöiden työhyvinvointiin, tai niitä ainakin korostettiin eniten vastauksissa. Positiivisesti työhyvinvointiin vaikuttivat mahdollisuudet käydä erilaisissa koulutuksissa. Kehypajalla mahdollistetaan koulutuksissa käyminen työajalla ja jokainen haastateltava kertoi käyneensä yhdessä tai useammassa työpaikan tarjoamassa koulutuksessa. Moni oli sitä mieltä, että työhyvinvointia tuki myös se, että omassa työssään saa käyttää luovuutta ja toteuttaa itseään. Hyvä työyhteisö ja rento työilmapiiri vaikuttivat myös työhyvinvointiin.

Nykyään pitäisi huomioida entistä enemmän se, että yksilön oma elämäntilanne ja esimerkiksi henkilökohtaiset ongelmat vaikuttavat työntekijän työskentelyyn työpaikalla, ja työpaikalla ilmenevät epäkohdat näkyvät myös kotona. Haastateltavien perhetilanteet vaikuttivat työhyvinvointiin. Osa työntekijöistä koki tärkeäksi sen, että on aikaa ystäville ja pystyy satsaamaan yksityiselämäänsä. Tämä osaltaan auttoi pitämään työasiat erillään yksityiselämästä. Työ- ja vapaa-ajan erillään pitäminen on kuitenkin joskus hankalaa joillekin työntekijöille, koska Iisalmen kaupunki on kooltaan melko pieni, jossa asiakkaisiin ja työkavereihin voi törmätä usein.

4.2 Työhyvinvoinnin kehitysideat Iisalmen Kehypajalla

Haastattelujen tulosten perusteella selvisi, että kehitettävää olisi palkkauksessa, palautteen annossa, johtajuudessa ja työnkuvan selkiyttämisessä. Etenkin ne työntekijät, jotka olivat omaksuneet työpaikallaan resurssin etsijän roolin tai ryhmässä toimijan roolin, toivat esiin halun kehittää omaa työpaikkaansa. Resurssien etsijät toivat esiin erilaisia kehitysmahdollisuuksia, esimerkiksi henkilöstöjohtamisen, kehityskeskustelut ja työnohjauksen. Ryhmän työntekijä toi puolestaan esiin kehitysideoita liittyen sosiaalisuuteen ja työpaikan ilmapiiriin. Näitä kehitysideoita olivat muun muassa avoimuuden lisääminen työpaikalla. Myös työergonomiassa sekä työympäristössä nähtiin puutteita, mutta toisaalta tilat nähtiin toiminnalle sopiviksi. Toteuttaja ja tarkkailijaroolin omaavat työntekijät puolestaan olivat hyvin varovaisia toiveissaan, eivät-kä tuoneet niin avoimesti esiin asioita, joita he haluaisivat parantaa työpaikallaan.

Iisalmen kehypajan työhyvinvointia voisi kehittää esimerkiksi Tyky-toiminnalla. Tyky-toiminta onkin yksi tärkeistä osatekijöistä työhyvinvointia ajatellen. Työhyvinvointi on muutakin kuin ilmaiset uimaliput uimahalliin. Työhyvinvointia voi edistää myös esimerkiksi työhyvinvointikortilla. Kortin tarkoituksena on saada aikaan prosesseja, jotka edistävät työhyvinvointia ja parantavat eri toimijoiden yhteistyötä. Nykyään on myös

yhä useampia verkkosivustoja, jotka sisältävät tietoa työelämän laatutekijöistä, johtajuudesta, työn organisoinnista ja työelämän lainsäädännöstä. (Tasala 2011, 28–31.)

Satsaukset työyhteisön toimivuuden kehittämiseen tuovat runsaasti uusia mahdollisuuksia. Kestävän tuottavuuden ja työpaikan menestyksen perusta löytyy inhimillisistä tekijöistä. On tutkittu, että työhyvinvoinnin laiminlyönti voi maksaa miljardeja euroja. Työhyvinvointia kehittämällä vähennetään sairauspoissaoloja ja eläköitymiskustannuksia sekä parannetaan työilmapiiriä ja asiakastyytyväisyyttä. (Tasala 2011, 28–31.) Tämän vuoksi työmme tavoitteena on tuoda esiin työhyvinvoinnin ja työn ilon merkitys.

4.2.1 Yksilön vaikutus työhyvinvoinnin kehittämiseen

Yksilö voi vaikuttaa työhyvinvointiin muun muassa ympäristön kautta. Työympäristö käsittää fyysisen ja teknisen työympäristön esimerkiksi työtilan toimivuuden ja järjestyksen sekä siisteyden. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että siisteydessä ja järjestyksen ylläpitämisessä olisi parantamisen varaa. Toivottavaa oli, että jokainen pitäisi yllä järjestystä, tavarat vietäisi niille varatuille paikoille eikä jätettäisi esimerkiksi käytäville lojumaan. Siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen parantaa työturvallisuutta. Suuri osa tapaturmista liittyy kompastumisiin, kaatumisiin tai esineisiin satuttamisiin. Siisteys ja järjestys myös lisäävät työn sujuvuutta. Työympäristö käsittää myös toiminnallisen ympäristön, sekä psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön. Hyvä työympäristö tukee työntekijää siten, että se mahdollistaa omalta osaltaan täysipainoisen ja laadukkaan työnteon. Hyvä työympäristö on turvallinen, terveellinen, tarkoituksenmukainen ja viihtyisä. Jokainen työ- ja yksilövalmentaja piti lisälmen Kehypajaa viihtyisänä työympäristönä. (Rauramo 2008, 101.)

Haastattelussa työntekijöiltä kysyttiin mitä he ajattelivat omasta työympäristöstään ja työergonomiasta. Vastaukset olivat suurimmilta osin myönteisiä, ainoastaan muuttaman työntekijän työntekeä rasitti tilojen puute. Lisäksi tuotiin esiin se, että esimerkiksi työtuolit ja -pöydät ovat kierrätettyjä ja tunnelma on välillä kuin kirpputorilla, mutta työntekijät eivät kuitenkaan suoranaisesti sanoneet, että se olisi suuri haitta. Tämä kierrättäminen loi omalta osaltaan ”pajalaista tunnelmaa”. Yhdeksi ongelmaksi nostettiin tietokoneohjelmien vanhanaikaisuus. Osa työntekijöistä tekee paljon työtä koneella ja tietokoneohjelmien hitaus ja toimimattomuus saattoi aiheuttaa turhautumista sekä työn mielekkyyden vähenemistä. Työergonomiasta työntekijät sanoivat huolehtivansa suurimmaksi osaksi itse. Enemmän toimistotyötä tekevien kanssa työterveyshuolto oli tarkastanut, että heidän työpöytänsä, istuimensa ja valaistuksensa ovat

oikeanlaiset. Teknistä työtä tekevät, kuten remontoijat, huolehtivat itse asianmukaisista varusteista ja siitä, etteivät he esimerkiksi hengitä vaarallisia kemikaaleja.

Muutama haastateltavista, jotka omasivat tarkkailijan luonteenpiirteitä, olivat sitä mieltä, että yksilön työhyvinvointi kehittyisi, jos omaa työnkuvaansa voisi selkiyttää ja omat vastualueet määritellä tarkemmin. Lisäksi osa haastateltavista totesi, että on kiusallista, kun kaikki työkaverit eivät tiedä toisten työnkuvaa ja esimerkiksi työaikoja, joka voi aiheuttaa kyräilyä selän takana. Tuli myös ilmi, että jotkut työntekijät saattoivat kantaa vastuuta sellaisistakin työasioista, jotka ei heille varsinaisesti kuulu. Hyvinvoivalla työpaikalla työ on organisoitu siten, että työn tavoitteet ovat yhteiset ja kaikki tietävät oman roolinsa ja tehtävänsä tavoitteen saavuttamiseksi. (Työn organisointi.) Haastattelun aikana jokainen työ- ja yksilövalmentaja oli sitä mieltä, että heidän työnsä päätavoite on saada valmennettavat integroitumaan yhteiskuntaa ja saada heidän elämänsä järjestykseen. Tavoitteen saavuttamista tuntui vain jarruttavan omalta osaltaan jo aiemmin mainittu tuloksellisuus. Valmentajat tuntuivat stressaavan siitä, ovatko he omalla työllään saaneet aikaan tarpeeksi tulosta, tuottaneet pajalle rahaa. Tässä kohtaa jokaisen, niin työntekijöiden kuin johtajienkin olisi hyvä pysähtyä miettimään, onko Kehypajan toiminnan tarkoituksena tuottaa voittoa vai tehdä työtä yhteiskunnan hyväksi.

Muutamat yksilö- ja työvalmentajista ilmaisivat huolensa siitä, ovatko he tuottaneet tarpeeksi tulosta pajalle. Pitää kuitenkin muistaa, että tuloksellisuus on paljon laajalaisempi ilmiö kuin kustannukset ja käyttöaste. Tuloksellisuutta ovat palvelujen laatu ja saatavuus, palveluprosessien sujuvuus ja taloudellisuus sekä henkilöstön osaaminen ja jaksaminen. Yksilö- ja työvalmentajien tuloksellisuutta on haasteellista mitata, sillä heidän työnsä arvokkuutta on vaikea määritellä rahassa ja työn tulokset näkyvät vasta myöhemmin, kun valmennettavat ovat jo kiinnittyneet työmaailmaan ja heistä on tullut täysipainoisia yhteiskunnan jäseniä.

Kun työntekijöiltä kysyttiin, mitä mieltä he ovat työn palkitsevuudesta ja siitä, onko työpaikalla mahdollista saada palautetta tehdystä työstä, vastaukset olivat enemmistöllä samanlaisia, olipa kyse sitten tarkkailijasta, resurssien etsijästä, ryhmän työntekijästä tai toteuttajasta. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttava tekijä oli ennen kaikkea asiakkaalta saatu palaute. Työntekijät pitivät tärkeänä, että asiakkaat sanovat suoraan kiitoksen hyvin tehdystä työstä ja siitä avusta, jota asiakkaat ovat vuosien varrella saaneet. Useat työntekijät puhuivat niin kutsutuista työvoitoista. Heille oli tärkeää nähdä valmennettavien eteneminen ja kehittyminen omassa elämässään ja huomata, että heidän työntekonsa ei ole ollut turhaa.

Haastattelujen yhteydessä Kehypajalla muutamit työntekijät kertoivat esimerkin työn haasteellisuuden mukavuudesta. Heidän tehtävänään oli yhdessä rakentaa Lapinlahden ortodoksisen kirkon kupoli, mikä osoittautui paljon mietintää vaativaksi tehtäväksi. Kupolin tekeminen toi vaihtelua työhön ja samalla se motivoi haasteellisuudellaan.

4.2.2 Työyhteisön vaikutus työhyvinvoinnin kehittymiseen

Työntekijät kuvailivat työyhteisöä rennoksi ja värikkääksi. Monen mielestä ilmapiiri on hyvä ja siihen mahtuu myös paljon huumoria. Se, että työyhteisön jäsenet ovat erilaisia ja eri koulutustaustoista tulevia, nähtiin rikkautena. Kehypajalla on edelleen tietty ydinporukka, joka on ollut töissä melkein alusta asti, mutta muuten porukka on vaihtunut paljonkin vuosien kuluessa. Monella oli kuitenkin se kokemus, että työyhteisöön oli helppo päästä sisälle ja ihmiset hyväksyvät joukkoonsa sellaisena kuin ihminen on. Esille haastatteluissa nousi myös käsite peruspajalaisuus, joka kuvasi sellaista tiettyä hulluutta, jota työntekijöillä kuulemma on. Kehypajalla työskentely vaatii tietynlaisen persoonallisuuden, jotta voi tuntea kuuluvansa porukkaan. Liian pedantti ei voi olla ja täytyy myös osata sietää joskus epäjärjestystä. Monet työntekijät kertoivat havainneensa, että Kehypajalle työhön tultuaan, ei monikaan halua lähteä.

Menestyvän työyhteisön salaisuus on, että kaikki eri työtehtävissä olevat työntekijät pystyvät tuomaan esille oman ja aidon näkemyksensä heidän päivittäisistä työtilanteistaan. Työntekijöiltä vaaditaan myös kykyä kuunnella ja ymmärtää muita. Työyhteisön toimivuuteen vaikuttaa kyky hyödyntää erilaisten ihmisten ja eri ammattiryhmien osaamista ja kokemuksia. Koska ei ole vain yhtä oikeaa tapaa tehdä työtä, työtapojen moninaisuus tuo mukanaan uusia ja ennennäkemättömiä mahdollisuuksia. (Paasivaara 2009, 54.)

Käytännössä erilaisuuden huomioiminen työpaikalla näkyy yksilöiden kykyjen huomioimisessa ja siinä, ettei ketään syrjitä. Kaikkia työntekijöitä samalla tavoin kohtelemalla ei välttämättä saavuteta tasa-arvoa, sillä työntekijöiden kohtelussa on osattava ottaa huomioon yksilöiden eroavaisuudet, vahvuudet ja erilaiset tarpeet. Ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti, kun heidät huomioidaan yksilön näkökulmasta, mikä ei aina ole sama kuin enemmistön näkökulma. Iisalmen Kehypajalla arvostettiin erilaisuutta ja ihmisten välisiä eroja, ja se koettiin rikkautena. Heterogeeniset ryhmät toimivat menestyksellisesti, koska erilaisuus synnyttää ryhmässä uudenlaista dynamiikkaa. Yhteistyön rakentaminen tarvitsee kuitenkin pitkän ajan. Heterogeeninen ryhmä myös ymmärtää asiakkaiden tarpeita monipuolisemmin ja tuo työpaikkaansa näky-

väksi. Kehypajan kulttuuri puhuu erilaisuuden puolesta, joka näkyy muun muassa kansainvälisenä yhteistyönä. Erilaisuudesta huolimatta jokainen työntekijä on yhdenvertainen. (Rauramo 2008, 126–127.)

Kehypajan työntekijät kokivat pääsääntöisesti tulevansa toimeen keskenään, mutta joskus saattoi ilmetä joitakin erimielisyyksiä. Osa työntekijöistä koki ilmapiirin olevan hyvä tällä hetkellä, mutta kertoivat siinä aika ajoin esiintyvän jännitteitä. Hyvästä työilmapiiristä on vastuussa kaikki työpaikan henkilöt. Kaikilla on velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyisyydestä ja yhteistyöstä työkavereiden sekä esimiehen kanssa. Kaikkien on omalta osaltaan oltava aktiivisia osallistumaan ja kehittämään työtä ja työtapoja, sekä ilmaista mielipiteensä rakentavassa hengessä. (Paasivaara 2009, 95.)

Jo työläinsäädännössä vaaditaan työntekijältä huolellisuutta työtehtävissään ja kykyä noudattaa työntekijän antamia ohjeita ja määräyksiä. Työntekijöiden tulee myös omalta osaltaan huolehtia työpaikan turvallisuudesta sekä muistaa luottamuksellisten tietojen salassapito velvollisuus. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työntekijä voi kiinnittää huomiota myös ystävälliseen käyttäytymiseen ja toisten työntekijöiden huomioon otamiseen ja kannustamiseen työpaikalla. Palautetta tulisi antaa suoraan asianosaiselle eikä monen välikäden kautta tai takanapäin. (Paasivaara 2009, 96–97.) Tällainen tapa toimia edistää myös luottamusta työyhteisössä, mikä taas edistää hyviä yhteistyötaitoja. Tällöin työntekijät voivat luottaa toisen ammattitaitoon ja työnteko sujuu jouhevasti.

Työntekijät sanoivat, etteivät he ole tarpeettomia eivätkä merkityksettömiä. Lisäksi he kertoivat saavansa positiivista palautetta toisilta työntekijöiltä. Tällaista positiivista palautetta toivottiin haastatteluissa enemmän myös esimiestasolta. Työntekijät kertoivat, että esimerkiksi jos jotakin työtehtävää ei ollut tehty toivotulla tavalla, negatiivinen palaute annettiin välittömästi, mutta positiivista palautetta ei. Moni haastateltavista totesikin, että silloin kun on hiljaista, niin kaikki on mennyt hyvin. Johtajilta toivottiin enemmän ”olalle taputtelua” ja kiitosta.

Suurin osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että muille pystyy kertomaan huolensa ja aina löytyy joku joka kuuntelee. Monet työntekijöistä kokivat, että työn ohessa ja kahvipöydässä juttelu muiden työntekijöiden kanssa oli tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Ilmapiiri koettiin avoimeksi, jossa hankalat ja henkilökohtaisetkin asiat pystytään sanomaan jokaiselle, etenkin läheiselle työkaverille. Melkein kaikki olivat sitä mieltä, että yhteistyö muiden kanssa oli toimivaa ja yhteiset projektit sujuivat ongelmitta. Jot-

kut työntekijöistä toivat esille toiveen työnkierrosta, jossa kaikki työntekijöistä voisivat perehtyä toisen työtehtäviin. Tällöin toisten työtä ehkä osattaisiin arvostaa enemmän.

Työyhteisössä jokainen jäsen on arvokas. Kun työntekijä tiedostaa oman arvonsa, ei muiden käytös häntä kohtaan voi horjuttaa häntä. Joutuessaan vaikeisiin vuorovaikutustilanteisiin hän pystyy säilyttämään oman identiteettinsä. Toimiva työyhteisö arvostaa työntekijöiden näkemyksiä ja yksilöllistä osaamista. (Paasivaara 2009, 55.) Toimivassa työyhteisössä työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan, kun tehdään yhteisiä päätöksiä tai asetetaan yhteisiä tavoitteita. Myös hiljaisia työyhteisön jäseniä pyritään osallistamaan päätöksentekoon. (Vanstone 2006, 126–127.) Yhteisöllisyys, hyvä henki ja todella mukava porukka olivat monen työntekijän mielestä yksi työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavista tekijöistä.

Työyhteisö voi vaikuttaa työhyvinvointiin yhteisissä palaverissa. Iisalmen Kehypajalla kokoonnutaan kerran viikossa niin kutsuttuun Soppu-palaveriin. Palaverissa käydään läpi, ketä uusia ohjattavia on tullut taloon ja ketkä ovat lähdyssä, onko tulevan viikon aikana jotain merkittäviä tapahtumia ja ylipäättään onko tapahtunut muutoksia. Palaverissa vaihdetaan Kehypajan eri työpajojen kuulumiset. Soppu-palaverissa pitäisi olla koko henkilökunnan läsnä, mutta tämä ei kuulemma valitettavasti aina toteudu. Tämä johtuu siitä, etteivät läheskään kaikki valmentajat tee työpäiväänsä Kehypajalla, vaan saattavat olla esimerkiksi tekemässä remonttia Iisalmen keskustassa.

Palaverien onnistumisen kannalta olisikin tärkeää tehdä selkeä toimintamalli siitä, miksi, miten ja mitä palaverissa käydään läpi. Työ- ja yksilövalmentajista osa koki palaverit turhiksi, sisällöltään tyhjiksi ja ainoastaan aikaa vieviksi tapaamisiksi. Haastattelujen tuloksista selvisi, että palaverista tuntui puuttuvan selkeä järjestys ja sisältö. Jokainen työntekijä voi kuitenkin omalta osaltaan vaikuttaa siihen, miten hyödylliseksi palaveri muodostuu. Asiaan voi vaikuttaa jo ennen palaveria, palaverin aikana ja palaverin jälkeen. Palaverien perustarkoitus on olla hyödyllinen kaikille osapuolille ja viedä eteenpäin niitä asioita, joiden takia työyhteisö on olemassa. (Rasila & Pitkonen 2008, 5.)

Palaveri on onnistunut silloin, kun se on hyvähenkinen ja tuloksellinen. Jokaisen palaveriin osallistujan velvollisuus on kiinnittää huomiota omaan käyttäytymiseensä. Kun yhteistyö palaverin vetäjän ja osallistujien välillä on mutkatonta, saadaan palaverista laadukkaita, tehokkaita sekä hyödyllisiä. Jokaisen palaverissa olijan on syytä muistuttaa itselleen, mikä hänen tavoitteensa ja roolinsa on, miksi hän on palaverissa ja mitkä hänen omat mielipiteensä ovat sekä, miten hän voi niitä puolustaa. Palaverin

onnistumista ajateltaessa on tärkeää, että jokainen palaveriin osallistuja tuntee itsensä tärkeäksi. Kun työntekijä saa palaverissa kunnioitusta ja arvostusta toisten, kuten esimiehen tasolta, hän tuntee itsensä hyväksytyksi, mikä luo tiettyä turvallisuuden tunnetta. On tärkeää muistaa, ettei kukaan voi yksin luoda hyvää ilmapiiriä, vaan siihen vaaditaan jokaisen työntekijän henkilökohtainen panos. Olisi tärkeää, että jokainen kiinnittäisi omaan tunnetilaansa huomiota ja keskittyisi pitämään sen myönteisenä ja toiveikkaana. (Rasila & Pitkonen 2008, 8–14.)

4.2.3 Esimiehen ja organisaation vaikutus työhyvinvoinnin kehitykseen

Organisaation vaikutus työhyvinvointiin näkyy esimerkiksi palkkauksessa. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että melkein kaikki vastaajista sanoivat oman palkkansa olevan liian pieni. Palkan arvioitiin olevan keskitason alapuolella omaan koulutukseen, vastuuseen, työkokemukseen ja työnkuvaan nähden. Moni valmentajista kuitenkin tiedosti sen, ettei palkka voi olla yhtä suuri kuin esimerkiksi kuntatasolla, koska he työskentelevät Kehypajalla, joka on voittoa tavoittelematon yhdistys ja saa suurimman osan toimintansa rahoituksesta ulkopuolisilta tahoilta, esimerkiksi RAY:ltä. Valmentajat toivat myös esiin sen, etteivät he työskennelleet tai olleet haकेutuneet työtehtäviinsä palkan takia. Palkasta puhuttaessa usea haastateltava kuitenkin totesi, että palkan suhteen oli käyty keskusteluja ja osalla haastateltavista oli tiedossa palkankorotus. Hyvänä esimerkkinä palkkauksen parantamiseksi nousi idea, jossa jokaisen valmentajan tehtävä- ja vastuualueen mukaan määriteltäisiin jokaiselle työntekijälle kuuluva palkka. Työstä saatava palkka pitäisi pyrkiä sitomaan työn ammatillisiin vaatimuksiin, työolosuhteisiin sekä työn tuottavuuteen.

Työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi mainittiin rakentava palaute, koska se mahdollistaa muun muassa oman työn arvioinnin, virheiden korjaamisen, työn mielekkyyden, onnistumisen kokemukset sekä työn kehittämisen. Lisälmen Kehypajalla oli havaittavissa, että työ- ja yksilövalmentajien rakentava palaute oli riittämätöntä. Lisälmen Kehypajalla palautekeskusteluja pitäisi kehittää niin, että se olisi luonteva osa kaikkea kanssakäymistä. Esimerkiksi yhteisissä kokouksissa voitaisiin käydä keskustelua, jossa työntekijät ja esimiehet uskaltaisivat antaa rakentavaa kritiikkiä, kiitosta, ideoita ja ehdotuksia (Rauramo 2004, 140).

Palautteen ja erityisesti rakentavan palautteen antamisessa jokainen ihminen voi kehittyä. Kun osaa antaa rakentavaa palautetta hyvässä hengessä, on paljon todennäköisempää, että asianomainen kuuntelee ja haluaa tietää, miten pystyisi parantamaan omaa toimintaansa. Myös palautteen vastaanottajalta vaaditaan kärsivällisyyttä

kuunnella ennen kuin alkaa puolustella toimintaansa tai syyttämään ongelmasta jotakuta muuta. Ihmiselle on luonteenomaista sulkea korvansa kritiikiltä, ja pahimmassa tapauksessa loukkaantua itseä arvostellelle henkilölle niin, että yhteistyön sujuminen on pitkän aikaa koetuksella. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 60–67.)

Esimies voi vaikuttaa omalla toiminnallaan koko organisaation hyvinvointiin. Haastatteluissa Kehypajan johtamis- ja esimiestyöstä saatiin erilaisia vastauksia. Osa vastaajista, jotka eivät olleet esimiestehtävissä, olivat sitä mieltä, että johtaja ei ollut helposti lähestyttävä eikä välttämättä pysähtynyt kuuntelemaan, mitä asiaa työntekijällä oli. Muutama toi myös esiin johdon epäoikeudenmukaisuuden. Osa haastateltavista koki, että johtamistyyli on autoritääriininen. Haastateltavista muutama kertoi myös, että johtaja olettaa työntekijöiden osaavan itsenäisesti kantaa hänelle annetun vastuun. Osa työntekijöistä siis toivoi enemmän ohjausta ja tukea, kun taas jotkut pitivät itsenäisestä työskentelystä. Muutamalla haastateltavista oli tunne, ettei johtaja arvostanut heidän työtään ja epäonnistumiset pelottivat.

Johtajan tulisi kunnioittaa ihmisiä myös silloin, kun he tekevät virheitä. Viestintä on tärkeä osa johtamista. Mitä enemmän työpaikalla on sisäistä viestintää, sitä korkeampi on työssä koettu tyytyväisyys. Hyvä johtaja myös kannustaa riskinottoon, oman työn kehittämiseen, luovuuteen sekä aloitteellisuuteen. Tärkeää on olla aidosti läsnä ja käytettävissä. (Manninen 2009, 134.)

Haastatteluissa esiin nousi toive henkilöstöjohtamisesta. Henkilöstöjohtajan perusvalmiuksia ovat muun muassa kyky tunnistaa itsensä ja muut ryhmätilanteissa. On tärkeää muistaa, että johtajan tulee säilyttää oma identiteettinsä vaikeissakin ryhmätilanteissa ja hänellä tulee olla kyky tehdä yksityiskohtaisia havaintoja muista jäsenistä ja nähdä heidät yksilönä. (Siirola 2010.) On muistettava, että henkilöstö koostuu yksittäisistä henkilöistä, joilla on yksilölliset tavoitteet, ominaisuudet, tarpeet, voimavarat, suunnitelmat ja unelmat (Rauramo 2004, 14). Henkilöstöjohtajan pitää voida myös ilmaista itseään ja ymmärtää muita, hänellä tulee olla kyky tehdä yhteistyötä ja hyvät vuorovaikutustaidot. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että pitää osata antaa sekä vastaanottaa. (Siirola 2010.) Henkilöstöjohtaminen on tavoitteiden asettamista, toiminnan ohjausta ja organisointia sekä päätöstentekoa, jossa huomioidaan ajankohtainen tilanne ja käsitys tulevaisuuden tarpeista. Henkilöstöjohtamisessa on kyse siitä, että johto näkee henkilöstön osaamisen keskeisenä kilpailuetua rakentavana tekijänä. On tärkeää havaita, että yrityksen menestyminen on riippuvainen siinä työskentelevien ihmisten toiminnasta. Henkilöstöjohtamisen avaintekijöitä ovat työyhteis-

sön kannustaminen, kehittäminen, palautteen antaminen, ohjaus ja luottaminen. (Viitala 2003, 40.)

Nykyään on noussut yhä suurempi tarve uudentyyppiselle johtajuudelle, missä työmääräysten jako ja työn valvominen ei ole enää keskiössä. Johtajalta odotetaan, että hän motivoi, innostaa ja toimii keskustelukumppanina. Nykyajan johtamisessa korostuu muutokseen johtaminen, vision luominen, ihmisten mukaan saaminen sekä sitoutuminen. Perinteistä johtamisosaamista ei tule kuitenkaan unohtaa, koska yhtäläillä vielä nykyäänkin johtajan tulee pystyä tekemään realistisia suunnitelmia budjetoinneen, organisoimaan työtä mielekkäästi sekä ratkaisemaan ongelmia. Tämän perinteisen johtamisosaamisen rinnalle on noussut kuitenkin useita eri ominaisuuksia, joita työntekijät johtajaltaan vaativat. Hänellä täytyy olla esimerkiksi kyky osoittaa arvostusta, hyvät vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot, laaja ja vakaa ihmissuhdeverkosto sekä mainetta ja näyttöä aiemmista saavutuksista. Johtajuudelle luo myös uskottavuutta oman alan tuntemus ja näkemys. (Rauramo 2004, 131–133.)

Haastatteluissa kysyttiin kehityskeskusteluista ja siitä, onko tällaisia keskusteluja mahdollisuus käydä. Kehityskeskustelujärjestelmää ei lisälmen Kehypajalla vaikuttanut olevan. Kehityskeskustelut ovat luonnollinen osa palautejärjestelmää. Keskustelemalla on helppo seurata hyvinvointia ja tuloksellisuutta ja onnistuessaan ne edistävät työpaikan ja yksilöiden tavoitteita. Kehityskeskustelut ovat hyviä tilaisuuksia pohdita, miten kukin työntekijä voisi edistää yhteisiä päämääriä omalla työpanoksellaan. Keskusteluissa on tärkeää avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, sekä esimiehen ja työntekijän huolellinen valmistautuminen etukäteen. Kehityskeskustelujen aikana on hyvä käydä läpi myös palkkaus, koulutus ja työntekijän etenemismahdollisuudet. (Rauramo 2004, 141.)

Muutamat haastatteluun osallistujista, etenkin resurssien etsijät, toivat esiin haastattelujen aikana työnohjauksen tarpeen työpaikallaan. Työnohjaus on väline johdon ja henkilöstön valmiuksien kehittämiseen. Työnohjaus auttaa työntekijöitä kohtaamaan paremmin työelämän erilaiset haasteet ja ennakoimaan tulevia muutoksia. Ohjauksen aikana jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tarkastella omaa työtään ja persoonaansa sekä organisaation tai työyhteisön toimintaa. Työnohjaus edistää ammatillista kasvua, yhteistyötä, työroolien selkiyttämistä sekä yhteisen käsityksen luomista työn tarkoituksesta ja tavoitteista. Moni vastaajista kertoi, että he haluavat edetä uralaan tavalla tai toisella. Osa kaipasi vastualueiden selkiyttämistä. Juuri näiden työntekijöiden esiin tuomien tarpeiden ja toiveiden vuoksi työnohjaus olisi hyvä apuväline. Työnohjaus on työhön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten ja tunteiden tutkimis-

ta, tiedostamista ja jäsentämistä. Työnohjauksen keskeinen työväline on vuorovaikutusprosessi, jolloin kyse on kokemuksellisesta oppimisesta. Työnohjauksen avainsanoja ovat ratkaisukeskeisyys ja käytännönläheisyys. (Rauramo 2004, 141.)

Johtajuus-kysymykseen saatiin myös toisenlaisia vastauksia, kuten: ”ihan hyvä, kyllä toimii ja kyllä sitä toimeen tulee”. Iisalmen Kehypajalla johtaja oli huomionnut myös sen, että verkostot ovat organisaation yksi tärkeimmistä tekijöistä. Johtajan tulee luoda ja hoitaa suhteitaan esimerkiksi alihankkijoihin, toimittajiin, yhteiskuntaan ja asiakkaisiin. Johtaja kantaa hyvin vastuun taloudellisesta kannattavuudesta ja tuloksellisuudesta. Lisäksi hänen vastuullaan on budjetin mukainen toiminta. (Manninen 2009, 134.)

5 POHDINTA

Toimeksiantajamme halusi tietoa siitä, voivatko lisalmen Kehypajan yksilö- ja työvalmentajat hyvin työssään ja voivatko he puhua hyvinvoivasta työyhteisöstä. Tutkimuksemme tarkoituksena oli vastata tähän kysymykseen mahdollisimman laaja-alaisesti ja tuoda samalla esiin ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tutkimus antoi työntekijöille mahdollisuuden tarkastella omaa ammatillisuuttaan ja omaa suhdettaan työhön. Työntekijät saivat luonnehtia omaa työtään, arkea, jota he elävät työpäivän aikana. Samalla työntekijät toivat esiin omia kokemuksiaan siitä, mitkä asiat heidän mielestään olivat haasteellisia ja mitä asioita he haluaisivat kehittää työpaikallaan, jotta työhyvinvointi toteutuisi lisalmen Kehypajalla entistä paremmin.

Tutkimus voi auttaa työntekijöitä esimerkiksi siinä vaiheessa, kun lisalmen Kehypajan työhyvinvointia lähdetään fokusoimaan uudestaan ja miettimään esimerkiksi työn yhteisiä tavoitteita ja toimintatapoja näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi tutkimuksen aikana syntyi hyödyllistä tietoa työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, mikä on siirrettävissä muillekin työpaikoille. Tutkimuksen tuloksena syntyi paitsi katsaus lisalmen Kehypajan työntekijöiden hyvinvoinnista, mutta myös yleispätevää tietoa siitä, mitä työhyvinvoinnilla nykyään tarkoitetaan.

Teemahaastatteluilla saimme kattavasti tietoa tutkimuskysymyksiämme ajatellen. Lisäksi oli tärkeää, että päätimme haastatella kaikkia Kehypajan yksilö- ja työvalmentajia. Näin ollen varmistimme sen, että jokainen työntekijä tulee kuulluksi ja että tutkimuksessamme huomioimme jokaisen valmentajan näkemyksen ja kokemuksen työhyvinvoinnista. Tutkimus osoitti, että suurin osa haastateltavista koki joitakin puutteita työhyvinvoinnissa. Lisäksi suuri osa työntekijöistä toi esiin samat työhyvinvoinnin osa-alueet, joita he haluaisivat kehittää. Toki erojakin oli havaittavissa ja naiset toivat miehiä avoimemmin esiin puutteita ja kehitysideoita. Haastattelutilanteissa oli myös huomattavissa se, että työntekijät jännittivät omaa haastatteluaan, mikä omalta osaltaan saattoi vaikuttaa saatuihin vastauksiin. Haastattelurunkoa ei testattu etukäteen, mutta se ei vaikuttanut tehtyihin haastatteluihin. Testauksen jätimme tekemättä, koska luotimme lomakkeen toimivuuteen. Haastattelujen jälkeen huomasimme, että lomake olisi ollut toimivampi, jos esimiesasemassa olevien henkilöiden osalta lomaketta olisi muokattu. Heille johtajuuteen liittyvät teemat olisi voinut esittää siten, että he olisivat reflektoineet omaa johtamistaan. Nyt he vastasivat kysymyksiin yleisellä tasolla.

Jäimme miettimään, olisiko työntekijöillä ollut vielä jotain lisättävää. Olisivatko esimerkiksi miehet kertoneet toisella haastattelukerralla kokemuksiaan ja ajatuksiaan avoimemmin. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi ollut hyvä tehdä täydennyshaastatteluja. Näiden haastattelujen avulla olisimme voineet saada tietoa työntekijöiltä, jotka vastasivat vähäsanaisesti ensimmäisellä haastattelu kerralla. Täydennyshaastattelujen tekemättömyyteen vaikutti myös ajan puute. Haastattelut olivat helppo toteuttaa, sillä teoreettinen viitekehysemme helpotti huomattavasti teemahaastattelurungon tekemistä. Teemat olivat periaatteessa jo valmiiksi olemassa. Teemahaastattelurungon ja teoreettisen viitekehksen yhdenmukaisuus helpottivat myös tutkimustulosten analysointia. Teemahaastattelurunko pohjautui Päivi Rauramon soveltamaan Maslowin tarvehierarkiaan.

Aineistossamme esiintyi neljä Tuomen tyyppiä. Kehypajan naistyöntekijöistä suurin osa oli tyypiltään resurssien etsijä. Enemmistö miestyöntekijöistä puolestaan sopivat tarkkailijan rooliin. Yhden haastattelukerran perusteella on toisaalta vaikea sanoa, mihin rooliin työntekijä kuuluu. Osa haastateltavista omasi luonteenpiirteitä useasta eri tyypistä. Koska moni työntekijöistä sopi resurssien etsijän rooliin, se kertoo mielestämme siitä, että Kehypajalla on halukkuutta kehittyä työpaikkana. Moni työntekijä kertoi haastattelujen aikana halusta kohdata haasteita työssään ja selviytyä niistä.

Tutkimuksen tekeminen auttoi ymmärtämään, mitä työhyvinvointi käsitteellä nykypäivänä tarkoitetaan. Työpaikan hyvinvointi on kiinnostava yhteiskunnallinen puheenaihe ja siihen halutaan kiinnittää huomiota entistä enemmän. Työpaikkojen hyvinvointia kehitetään usein muun muassa erilaisilla koulutuksilla. Tutkimuksen aikana huomasimme, kuinka ajankohtainen ilmiö työhyvinvointi on. Tutkimusta tehtäessä havaitsimme myös, että työroolien selkeys, työyhteisön vuorovaikutus ja ilmapiirikartoitukset sekä erilaiset palaverit ja palautejärjestelmät ovat avainasemassa. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa nykyään yhä enemmän jatkuva muutoksessa eläminen ja siihen sopeutuminen.

Työhyvinvointia tutkittaessa on myös hyvä kiinnittää huomiota siihen, ovatko työpaikalla ilmenevät ongelmat yhteisöperäisiä vai yksilölähtöisiä. Yhteisöperäisiä ongelmia ovat muun muassa kriisitilanteet, yhteistyöongelmat, työntekijöidenväliset ristiriidat ja työuupumus. Yksilölähtöiset ongelmat taas puolestaan voivat olla esimerkiksi päihdeongelmat, yksityiselämän kriisit, mielenterveysongelmat, tehtävien laiminlyönti ja arkiuupumus. Iisalmen Kehypajalla työhyvinvointiin liittyvät ongelmat ovat suurimmaksi osaksi yhteisöperäisiä. Tästä syystä on tärkeää, että Kehypajalla otettaisiin

käyttöön työnohjaus, jossa työyhteisö voisi yhdessä miettiä ratkaisuja ongelmatilanteisiin hyvässä yhteishengessä. Ongelmia voisi tunnistaa myös erilaisilla kyselyillä.

Opinnäytetyössämme vastaamme tutkimuskysymyksiin, jotka mietimme yhdessä toimeksiantajamme kanssa. Iisalmen Kehypajan työntekijöiden mielestä työhyvinvointiin vaikuttivat useat eri asiat, esimerkiksi työyhteisö, työympäristö ja asiakkailta saatu palaute. Työpaikalla työntekijät halusivat kehittää muun muassa kehityskeskusteluja, palaveri käytäntöä ja palkkausta. Työntekijöiden kehitystoiveissa oli eroja, mutta edellä mainitut asiat olivat sellaisia joihin suurin osa kaipasi muutosta. Viimeiseen tutkimuskysymykseen Kehypajan työyhteisöstä saimme pääosin positiivisia vastauksia. Monen mielestä ilmapiiri on hyvä ja yhteisössä ihminen voi tuntea itsensä hyväksytyksi sellaisena kuin on. Työntekijöiden mielestä työyhteisöä kuvaa parhaiten sanat rento ja värikäs. Työntekijät eivät olleet täysin tyytyväisiä työpaikkaansa, mutta opinnäytetyömme antaa toimeksiantajalle kuvan siitä mikä jo toimii ja missä on kehitettävää.

Tutkimuksemme jälkeen Iisalmen Kehypajalla voidaan yhä enemmän kiinnittää huomiota työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi ymmärtää, kuinka tärkeää työntekijän hyvinvointi on ajateltaessa jo pelkästään työpaikan tuottavuutta. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi sitoutua omalta osaltaan edistämään hyvinvointia työpaikalla. Jatkossa voitaisiin tutkia kehittyikö Kehypaja työpaikkana niiltä osin kun se työ- ja yksilövalmentajien mielestä oli toivottavaa ja tarpeellista. Opinnäytetyötämme voi jatkaa esimerkiksi siten, että Iisalmen Kehypajalle lähdetään kehittämään toiminnallisia menetelmiä kyseessä olevan asian parantamiseksi. Tutkimuksemme antaa hyvät lähtökohdat seuraavalle opinnäytetyölle jatkaa siitä, mihin tämä opinnäytetyö jää. Työtä voi jatkaa esimerkiksi toiminnallisien menetelmien järjestämällä vaikka Tyky-toimintaa Iisalmen Kehypajalla. Kehypajalla ei ollut säännöllistä Tyky-toimintaa, mutta toive yhteisistä toimintapäivistä tuli ilmi haastatte- luissa. Kehypaja tarjosi työntekijöille ilmaiset uimaliput, mutta ilmeisesti usealla liput jää käyttämättä. Tutkimuksen aikana ei tullut esille, että muunlaista Tyky-toimintaa olisi ollut. Tyky-toiminta on hyvä metodinen keino työhyvinvoinnin lisäämisessä.

LÄHTEET

Artkoski, T. 2008. *Työhön uupunut vai työn imussa? Muodollisesti epäpätevien sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen*. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos, Sosiaalityö, Tampere. Pro gradu.

Dunderfelt, T., Laakso, J., Niemi, P., Peltola, R. & Vidjeskog, J. 2001. *Yksilöllinen ihminen*. Psykologia 5. Helsinki: WSOY.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. *Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään*. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Glassman, U. & Kates, L. 2005. *Humanistic groupwork*. Teoksessa Payne, M. (toim.). *Modern social work theory, third edition*. Wales: Creative Print & Design, 197–199.

Hakanen, J. 2004. *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27 työterveyslaitos*. Tampere: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Iisalmen Nuorison Tuki Ry:n, Iisalmen Kehypajan kehittämissuunnitelma vuosille 2006–2010, tiivistelmä 25.11.2009.

Iisalmen Nuorison Tuki Ry:n toimintasuunnitelma 2010, 7.11.2009

Jabe, M. 2010. *Voitko hyvin työssäsi? Opas alaisille ja esimiehille*. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Kangas, V., Kohonen, S. & Koivukangas, S. 2010. *Työhyvinvointi: Motivaation ja palkitsemisen merkitys Järvenpään vanhus- ja vammaistyössä*. Laurea-ammattikorkeakoulu, Hyvinkään ja Porvoon toimipisteet. Hoitotyön koulutusohjelma, Opinnäytetyö.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Keuruu: PS-kustannus.

Koivisto, K. 2001. *Tunnista ja torju työuupumus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kokko, O. 2007. *Yhä useampi sinnittelee töissä mielialalääkkeiden voimalla* [viitattu 7.2.2011]. Saatavissa: <http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2007/11/27/yha-useampi-sinnittelee-toissa-mielialalaaikkeiden-voimalla/200730062/12>

Kurten, S. 2001. *Uraputkesta itsensä johtamiseen*. Juva: WS Bookwell Oy.

Lahtinen, M., Vartia, M., Soini, S. & Joki, M. 2002. *Työyhteisön ongelmatilanteet kehittämisen lähtökohtana*. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.). *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy, 94–100.

Leppänen, A. 2002. *Työyhteisön kehittämisen tavoitteet*. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.). *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy, 36–45.

Leskinen, T. & Hult, H. 2010. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Tammi.

Lindström, K. 2002a. *Organisaatioteoriat ja organisaatioiden kehittämissuunnaukset*. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.). *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy, 46–66.

Lindström, K. 2002b. *Työyhteisön kehittämisen haasteet*. Teoksessa Lindström, K. & Leppänen, A. (toim.). *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy, 14–24.

Mamia, T. 2009. *Mistä työhyvinvointi syntyy?* Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Hakapaino, 20–55.

Manninen, O. 2009. *Hyvinvoivat osaajat luovat menestyksen Työelämäosaamisen käsikirja*. Tampere: Domus print Oy.

Melin, H. 2009. *Luokat ja työ*. Teoksessa Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.). *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Hakapaino, 56–77.

Moilanen, L. & Varis, L. 2001. *Omat tavoitteet työvireen tukena*. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Mähönen, A. *Sosiaalisen yritystoiminnan mahdollisuudet työvalmennuksen jatkumona* [viitattu 23.5.2010]. Saatavissa: http://search.conduit.com/Results.aspx?q=sosiaalisen+yritystoiminnan+mahdollisuudet&meta=all_b&hl=fi&gl=fi&SearchSourceOrigin=4&gil=FI&SelfSearch=1&ctid=CT1750559&octid=CT1750559

Paasivaara, L. 2009. *Työnsä kokoinen ihminen*. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2008. *Palaverit paremmiksi*. Helsinki: Yrityskirjat.

Rauramo, P. 2004. *Työhyvinvoinnin portaat*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2008. *Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rauramo, P. 2010. *Asenteet kovenevat työelämässä—mitä tekee HED?* [viitattu 8.4.2010]. Saatavissa: <http://www.google.fi/search?hl=fi&client=firefox-a&hs=bxk&rls=org.mozilla:fi:official&q=p%C3%A4ivi+rauramo+ty%C3%B6hyvinvointi&start=10&sa=N>

Salomäki, J. 2002. *Tiimit ja työhyvinvointi*. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. *Työyhteisö uusille urille kehittäminen osaksi arjen työtä*. Juva: WS Bookwell Oy.

Siirola, E. 2010. *Henkilöstöjohtaminen*. Savonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala, Iisalmi. Luentomuistiinpanot.

Tasala, M. 2011. Työniloa jokaiselle työpaikalle. *Talentia*, 1/2011.

Tuomi, J. 2005. *Kokemuksia työyhteisön kehittämiseen. Opas kouluttajalle karikkojen välttämiseksi*. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, Tampere. Julkaisusarja c, oppimateriaalit nro 6.

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tyky-toiminta. Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto [viitattu 12.6.2010]. Saatavissa:

http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/tuottavuustekija/tyoymparisto/tyky/

Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet. Terveiden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriö [viitattu 13.4.2010]. Saatavissa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3552.pdf&title=Tyohyvinvointitutkimus_Suomessa_ja_sen_painoalueet_terveyden_ja_turvallisuuden_nakokulmasta_fi.pdf

Työn organisointi. Arjen toimintatavat kuntoon [viitattu 11.2.2011]. Saatavissa:

<http://www.tem.fi/?s=4046>

Työssä jaksamisen ohjelma. Nuorten aikuisten työssä jaksaminen [viitattu 13.4.2010].

Saatavissa: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/index.htm>

Vanstone, M. 2006. *Managerialism and the ethics of management*. Teoksessa Huggan, R & Smith, D. (toim.). *Ethical issues in social work*. New York: Routledge, 120–135.

Viitala, R. 2003. *Henkilöstöjohtaminen*. Helsinki: Edita.

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

Sukupuoli, ikä, koulutustausta ja ammattinimike ja kauanko on työskennellyt Iisalmen Kehypajalla sekä aikaisempi työkokemus.

Psykologisten tarpeiden tyydyttäminen

Terveystenhuolto, lepo, ravinto, liikunta, vapaa-aika ja ihmissuhteet.

Kuinka pidät huolta terveydestäsi ja millainen on työpaikkasi työterveyshuolto?

Kuinka monta tuntia nukut yössä?

Millaiset ovat ruokailutottumuksesi?

Harrastatko liikuntaa, jos niin millaista?

Kuinka käytät vapaa- aikasi?

Millaisia ihmissuhteita on elämässäsi?

Turvallisuuden tarpeiden tyydyttäminen

Työyhteisö, työympäristö, ergonomia, palkkaus, työn pysyvyys ja työnkuva.

Miten kuvailisit työyhteisöänne?

Oletko tyytyväinen työympäristöösi?

Kuinka työergonomia on huomioitu työpaikallanne?

Oletko tyytyväinen palkkaasi ja onko se riittävä työnkuvaan nähden?

Millainen on työnkuvasi?

Mitä työn pysyvyys sinulle merkitsee?

Liittymisen tarpeiden tyydyttäminen

Ryhmä- ja tiimityöskentely, sekä johtaminen ja esimiestyö

Tehdäänkö työpaikallanne tiimityötä?

Kuinka se onnistuu?

Oletko tyytyväinen työpaikallanne johtamis- ja esimies työhön?

Onko esimies mielestäsi helposti lähestyttävä?

Arvostuksen tarpeiden tyydyttäminen

Arvot, palkitseminen, palautejärjestelmä, tavoitteet ja kehityskeskustelut

Mikä on työsi tavoite?

Onko työsi mielestäsi palkitsevaa?

Onko sinun mahdollista käydä kehityskeskusteluja tai saada palautetta työstäsi?

Itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttäminen

Oppimisen ja osaamisen hallinta, luovuus, urakehitys, suunnittelu ja tunneäly.

Opitko uusia asioita työssäsi?

Oletko tyytyväinen urakehitykseen?

Tarjotaanko työpaikallanne työhön liittyvää koulutusta?

ALALUOKAT	YLÄLUOKAT	PÄÄLUOKKA
LIIKUNTA	PSYKO-FYSIOLOGISET TARPEET	TYÖHYVINVOINTI
YKSILÖN OMA TERVEYDEN HOITO		
SAIRAUDET		
LEVON TARVE		
RUOKAILU-TOTTUMUKSET		
VAPAA-AIKA		
PERHESUHTEET		
TYÖYHTEISÖ		
TYÖYMPÄRISTÖ	TURVALLISUUDENTARVE	
TYÖERGONOMIA		
PALKKA		
TYÖN PYSYVYS		
TIIMITYÖ	LIITTYMISEN TARVE	
JOHTAMIS- JA ESIMIESTYÖ		
TYÖN TAVOITTEET	ARVOSTUKSEN TARVE	
TYÖN PALKITSEVUUS		
PALAUTE JA KEHIT- YSKESKUSTELU		
KOULUTUS	ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE	
UUSIEN ASIOIDEN OPPIMINEN		
URAKEHITYS		
LUOVUUS JA ITSENSÄ TO- TEUTTAMINEN		

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen pelkistykset: Millaiset asiat lisälmen Kehypajan työntekijöiden mielestä vaikuttavat työhyvinvointiin?

www.savonia.fi

