



NELLI POIKAJÄRVI

Työn imu yritys X

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2020

Nelli Poikajärvi	Opinnäytetyö, AMK	Kesäkuu 2020
	Sivumäärä: 40	Suomi
Työn imu yritys X		
Tradenomi, Liiketalous		
<p>Opinnäytetyön tarkoitus oli ottaa selvää kokevatko kotihoidossa työskentelevät henkilöt työn imua ja työn imun suhdetta muuhun onnellisuuteen. Tutkimuksen tyyppi on kvalitatiivinen. Yrityksessä ei ole aikaisemmin toteutettu yksinomaan työn imuun liittyvää kyselyä henkilöstölle, jonka vuoksi tutkimus eroaa muista työhyvinvointikyselyistä ja on täten ainutlaatuinen. Tutkimus toteutettiin teettämällä henkilöstölle Työterveyslaitoksen laatima Työn imu-testi ilman henkilön taustatietoja.</p> <p>Tutkimuksen pääteema työn imu on yksi työhyvinvoinnin käsite, joka voidaan jakaa kolmeen alakäsitteeseen: uppoutuminen, omistautuminen ja tarmokkuus. Näistä osa-alueista koostuu myös osittain tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Työn imu on myönteinen pitkän ajanjakson tunnetila ja sitä voidaan kokea missä tahansa ammatissa. Työn imun lisäksi tutkimuksessa käsitellään työn iloa, työhyvinvoinnin portaita sekä työmotivaatiota. Työn ilo lähtee ihmisen perustarpeista ravinto, liikunta ja uni. Näiden perustarpeiden lisäksi työn ilon työkaluja ovat ajan ja stressin hallinta sekä yhdessäolo. Työhyvinvoinnin portaat koostuvat alhaalta ylöspäin; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen.</p> <p>Tutkimuksessa yhteenvetona saatiin selville, että ainakin kaikki vastaajista kokivat osakseen työn imua. Näin ollen kyseisessä yksikössä ei ole vastausten perusteella suuria puutteita sillä saralla.</p>		
työn imu, työn ilo, työhyvinvoinnin portaat, työmotivaatio		

Nelli Poikajärvi	Bachelor's thesis	June 2020
	ThesisAMK Number of pages: 40	Finnish
Work engagement		
Degree Programme in Business Economics		
<p>The purpose of the thesis was to find out whether people working in home care experience the suction of work and the relationship of work suction to other happiness. The survey is commissioned anonymously and the type of survey is qualitative. The company has not previously conducted a survey exclusively for employees related to job intake, which makes the survey different from other occupational well-being surveys and is thus unique. The study was carried out by commissioning the staff to take the Work Suction Test prepared by the National Institute of Occupational Health without any background information.</p> <p>The main theme of the study, job intake, is one concept of well-being at work that can be divided into three sub-concepts: immersion, dedication, and vigor. These aspects also form part of the theoretical framework of the study. The suction of work is a positive long-term emotional state and can be experienced in any profession. In addition to the suction of work, the study deals with the joy of work, the stages of well-being at work and work motivation. The joy of work stems from the basic human needs of nutrition, exercise and sleep. In addition to these basic needs, tools for the joy of work include time and stress management and being together. The steps for well-being at work consist of a bottom-up approach; health, safety, community, appreciation and competence.</p> <p>In summary, the study found that at least all of the respondents experienced a suction of work and that the unit in question did not have major shortcomings in that area.</p>		
work engagement, joy of work, stairs of well-being at work, work motivation		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TUTKIMUSSUUNNITELMA.....	6
2.1 Tarkoitus ja tavoitteet.....	6
2.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä.....	6
2.3 Aiheen rajaus ja viitekehys.....	7
3 TYÖN IMU	8
3.1 Työhyvinvoinnin eri tilat.....	9
3.2 Tarmokkuus, uppoutuminen & omistautuminen	10
4 TYÖN IMUN EDISTÄMINEN	12
4.1 Palveleva johtaminen	12
4.2 Oman työn imun lisääminen.....	13
5 TYÖN ILO OSANA TYÖN IMUA	14
5.1 Ravinto, liikunta ja uni	14
5.2 Ajan ja stressin hallinta	15
5.3 Yhdessäolo ja yhteistyö.....	16
6 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	18
6.1 Terveys	21
6.2 Turvallisuus	22
6.3 Yhteisöllisyyden tunne.....	24
6.4 Arvostuksen tarve.....	25
6.5 Itsensä toteuttamisen tarve.....	27
7 MOTIVAATIO.....	30
7.1 Työmotivaation merkitys.....	30
7.2 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät.....	31
7.3 Työmotivaation ylläpitäminen ja edistäminen.....	32
8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	33
9 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	34
9.1 Työn imu testi	34
9.2 Tutkimuksen luotettavuus.....	36
10 TOIMINTASUOSITUKSET.....	37
11 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	38
11.1 Pohdinta.....	39
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä selvitetään työntekijöiden työn imua kotihoitopalvelujen organisaatiossa X. Tämän lisäksi tutkitaan työn iloa, työhyvinvoinnin portaita sekä työmotivaatiota. Työn imua tutkitaan, jotta käsite saataisiin tunnettavammaksi ja työntekijät oppisivat tunnistamaan itsessään sitä.

Työssä koetusta myönteisestä tunne- ja motivaatiotilasta käytetään termiä työn imu. Ihminen, joka kokee työn imua, lähtee yleensä mielellään työvuoroonsa, nauttii työstä sekä kokee sen mielekkääksi. Silloin, kun työtehtävät ovat tarpeeksi kiinnostavia, haastavia sekä vaihtelevia, on työn imu todennäköisintä. Tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ovat työn imuun liittyviä ulottuvuuksia.

Mietittäessä työn imuun liittyviä ulottuvuuksia, voidaan todeta, että niiden kokeminen ei ole mitenkään harvinaista. Kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa voidaan kokea työn imua. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnteko olisi vain ja ainoastaan kivaa. Työn imun seuraukset eivät näy pelkästään työntekijän työhyvinvoinnissa, vaan se peilautuu myös työntekijään itseensä, hänen muuhun elämäänsä sekä organisaatioon. Työn imulla on myös myönteisiä vaikutuksia työntekijän terveyteen, hyvään työsuoritukseen sekä yrityksen taloudelliseen menestymiseen.

Työntekijät, jotka kokevat työnimua, saavat todennäköisemmin uusia ideoita ja haluavat olla mukana kehittämässä uutta. He ovat työhönsä hyvin sitoutuneita ja heillä on halua auttaa työkaveria sekä tartuttaa työn imua työyhteisöön. Työn imua kokevat työntekijät ovat kaiken kaikkiaan onnellisempia kun muut työntekijät ja kokevat, että työ parantaa heidän elämänsä laatua. (Työterveyslaitoksen www.sivut.)

2 TUTKIMUSSUUNNITELMA

2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kokevatko kotihoidon työntekijät työn imua ja miten muu onnellisuus/tyytyväisyys elämään on tasapainossa työn imun kanssa. Tutkimus tehtiin, koska työnimu on keskeinen työhyvinvoinnin osa-alue, ja sen tunteminen lisää työhyvinvointia, ja sitä kautta asiakastyytyväisyyttä sekä tuloksellisuutta. Tutkimuksesta hyötyvät ensisijaisesti työntekijät ja heidän esimiehensä. Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä työn imun tunnettavuutta käsitteenä sekä sitä kautta oppia hyödyntämään sitä työssä ja työyhteisössä.

2.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen pääongelma:

- Kotihoidon työntekijöiden työn imun tilanne

Tutkimuksen osaongelmia:

- Mitä tarkoitetaan käsitteellä työn imu ja mistä osioista käsite muodostuu?
- Millainen on työn imu suhteessa muuhun onnellisuuteen?
- Miten työn imua voi opetella?
- Miten työn imua voidaan parantaa ja ylläpitää?
- Mitä hyötyä on käsitteen ymmärtämisestä

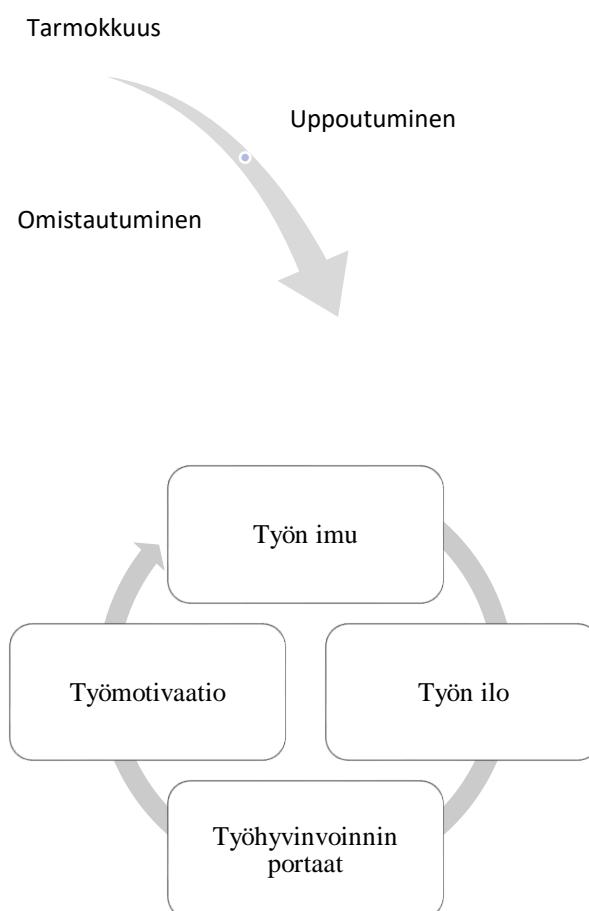
Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, sillä tutkimuksen vastaajat rajattiin yhteen yksikköön ja tarkoitus oli ymmärtää vastausten taustasyitä. Tutkimus toteutettiin teettämällä työntekijöille työterveyslaitoksen työn imu testi, sillä siinä kysymykset/väittämät on tehty asiantuntijoiden toimesta työn imun teorian pohjalta. Näin ollen tuloksetkin ovat luotettavia. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on oikea valinta tässä tutkimuksessa, sillä kvantitatiivisessa eli määrällisessä

tutkimuksessa käytettäisiin joukkona satunnaisotosta, ja kysymykset olisivat strukturoituja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160 – 161.)

2.3 Aiheen rajausta ja viitekehys

Tutkimus on rajattu käsittelemään työn imua tietyn organisaation yhden kaupungin yksikössä. Työssä avataan työn imun osa-alueita, sekä sitä milloin ja miten työn imu ilmenee. Myös keinoja, joilla työn imun kokemista voidaan lisätä, käydään läpi.

Seuraavalla sivulla kuviossa 1 kuvataan tutkimuksen käsitteellinen viitekehys. Viitekehys on rakennettu tutkimuksen pääaiheen keskeisistä käsitteistä sekä hyödyistä. Viitekehys avaa kokonaisvaltaisesti tutkimuksen pääkäsitettä.



Kuvio 1. Käsitteellinen viitekehys

Yllä olevassa kuviossa työn imuun ylhäältä tulevat nuolet ovat kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, joista työn-imu koostuu. Tutkimuksessa tehdään haastattelurunko, jossa on kysymyksiä jokaisesta ulottuvuudesta. Tutkimuksessa käsitellään myös työn imua tukevia tekijöitä, joita ovat työn ilo, työhyvinvoinnin portaat sekä työmotivaatio.

3 TYÖN IMU

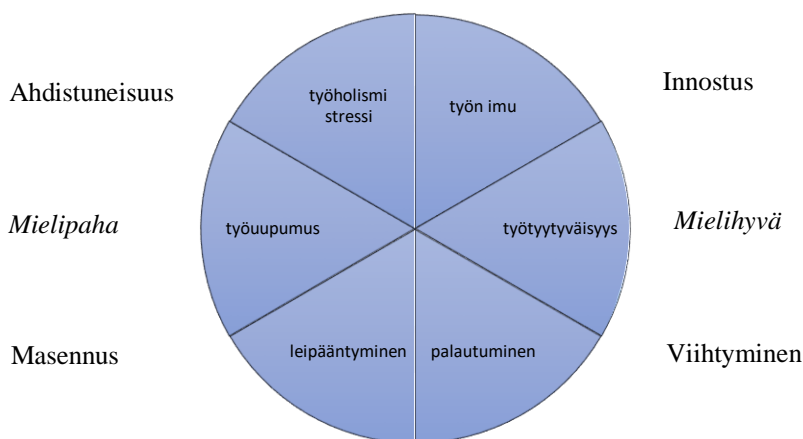
Työnimu eli work engagement on aidosti myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä. Työn imua kokeva ihminen tuntee työnsä mielekkääksi, nauttii siitä ja lähtee aina mielellään töihin. Hänellä on korkea motivaatio työn tekemiseen. Työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat tutkimusten mukaan terveempiä, heillä on parempi työkyky sekä vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät koe työn imua. (Manka M. 2010, 10-11.)

Kuten useat muutkin tunnetilat myös yhden työntekijän innostuneisuus vaikuttaa koko tiimiin. Näin ollen työn imun voidaan sanoa olevan tarttuvaa. Työhyvinvoinnin yksi keskeinen osa on innostus. Työntekijä, joka on innostunut ja hyvässä työvireessä voi päästä flow-tilaan. Flow-tilassa työhön on uppouduttu niin että siitä on vaikea irrottautua ja työn tekeminen sujuu kun itsestään. Flow-tila kuitenkin eroaa työn imusta, koska se on hetkellistä ja työn imu on pitkäkestoista ja myönteistä. Työn imulla ei myöskään tarkoiteta työhölyismia. (Manka M. 2010, 10-11.)

On tärkeää huolehtia palautumisesta sekä voimien elvyttämisestä työn imua ylläpidettäessä. Työn imu voi muuttua huomaamatta uupumukseksi, sillä kiireessä ja jatkuvien vaatimusten pyörteissä ei välttämättä erota kumpi on kyseessä. Jos vaatimukset ovat asetettu liian korkealle ja kiire menee liialliseksi, voi se johtaa äkkiä virheiden lisääntymiseen ja sitä myötä uuden keksimisille ja työstä palautumiselle ei riitä enää aikaa. (Manka M. 2010, 10-11.)

3.1 Työhyvinvoinnin eri tilat

”Tunnepohjaisen hyvinvoinnin mahdolliset tilat voidaan jaotella vireystilan ja toisaalta mielihyvän asteen mukaan neljään ulottuvuuteen” (Hakanen 2011, 21). Nämä tilat on esitetty seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 2.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Warr P. 1999, 392-412 mukailleen).

Samaan aikaan, kun kokee töissä mielihäpäää, voi myös olla hyvin virittynyt ja aktiivaatiotaso voi olla korkealla. Tällainen tunnetila voi olla esimerkiksi silloin, kun on hermostunut, levoton tai ärtynyt. Työstressin kokemukset ilmentävät tällaista tunnetilaa ja voivat olla merkki alkavasta työuupumuksesta. Voimavarojen ehtyminen ja siitä johtuva vireystilan vähittäinen romahtaminen sekä kielteisten tunteiden syveneminen luonnehtivat pitkälle edennyttä työuupumusta. Boreoutin eli työssä tylsistymisen tai työhön leipääntymisen kokemisen oireita ovat mielihäpä ja alhainen aktiivitaso. (Hakanen 2011, 21.)

Vaikka työ edes jossain määrin tuottaisi mielihyvää, voi silti kokea matalaa vireystilaa. Hyvien työolojen ja mukavien työtovereiden ansiosta työ voi tuntua mukavalta ja tyydyttävältä, vaikka työ itsessään ei kuluta tai liiemmin haasta voimavaroja. (Hakanen 2011, 21.) Myös siinä, miten tuloksellista työn tekeminen on, näkyy työhyvinvoinnin tila. Lyhyellä aikavälillä työholisti tai stressaantunut työntekijä voi saada paljon aikaa, mutta kun kuormitus muuttuu jatkuvaksi ei uurastus enää tunnu palkitsevalta.

Tällainen työskentely johtaa pitkällä aikavälillä madaltuneeseen työssä suoriutumiseen sekä rutiinimaisiin työskentelytapoihin ja ratkaisuihin. Motivoitunut työntekijä toimii tarmokkaammin, vastuullisemmin sekä uudistushakuisemmin kun leipääntynyt työntekijä. (Hakanen 2011, 22.)

Työntekijän ollessa tyytyväinen hän ei ponnistele välttämättä parantaakseen toimintaansa, sillä on tyytyväinen nykyiseen tilanteeseen. Työn imua kokeva työntekijä on innostunut ja haluaa tehdä parhaansa sekä haluaa olla aloitteellinen ja tukea koko työyhteisöä. (Hakanen 2011, 23.)

3.2 Tarmokkuus, uppoutuminen & omistautuminen

”Työn imua kuvaa kolme myönteistä työssä koettua hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen.” (Hakanen 2011, 38.)

- ❖ **Tarmokkuus** tarkoittaa sinnikkyyttä ja ponnistelua myös vastoinkäymisissä, kokemusta energisyydestä sekä halua panostaa työhön.
- ❖ **Uppoutuminen** on keskittyneisyyden tila, jossa työntekijä on paneutunut työhönsä ja kokee nautintoa. Uppoutumista kokevalla henkilöllä aika kuluu huomaamatta ja irrottautuminen on vaikeaa.
- ❖ **Omistautuminen** tarkoittaa kokemuksia innokkuudesta, inspiraatiosta, haasteellisuudesta ja ylpeydestä työssä sekä merkityksellisyydestä (Hakanen 2011, 39.)

Työn imua voidaan kokea kaikissa ammateissa ja kaikilla aloilla, eikä se ole harvinaista. Kaikilla aloilla ainakin kaksi kolmesta kokee vähintään kerran viikossa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista. Työn imua on kuitenkin koettava enemmän kuin kerran viikossa, jotta työntekijä aidosti kukoistaa työssään. Useissa töissä yleisempiä tunnetiloja ovat tarmokkuus ja omistautuminen sillä uppoutumista voi olla vaikea tavoittaa keskeytysalttiissa työssä. (Hakanen 2011, 39-40.)

Työn imua kokevat henkilöt:

- ❖ ovat aikaansaavia, aloitteellisia ja uudistushakuisia
- ❖ tarjoavat vapaaehtoisesti apua kollegoilleen
- ❖ lisäävät asiakastyytyväisyyttä sekä ovat tuottavia
- ❖ ovat sitoutuneita
- ❖ kokevat halua jatkaa pidempään työelämässä
- ❖ tartuttavat työn imua myös muille
- ❖ ovat onnellisempia kuin muut työntekijät. (Hakanen 2011, 41.)

4 TYÖN IMUN EDISTÄMINEN

4.1 Palveleva johtaminen

Palvelevan johtajan ja esimiehen tunnuspiirteitä ovat omistautuminen omiensa palvelemiseen parhaiden työsaavutusten aikaansaamiseksi, työntekijöiden tarpeiden ja niihin vastaamisen huomioiminen, työntekijöiden ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen edistäminen vahvuuksien esiin nostamiseksi sekä kuunteleminen ja yhteisöllisyyden kokemuksen rakentaminen. Palvelevassa johtamisessa pyritään edistämään työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä ja halua tehdä parhaansa työssä. Ajatuksena ensin tulee halu palvella, joka johtaa tietoiseen haluun johtaa. (Hakanen 2011, 76-77.)

Palveleva johtaja osaa toimia eettisesti ja oikeudenmukaisesti tilanteissa sekä on rehellinen itselleen ja muille. Hän ei tuo asemaansa liian paljon esille tai käytä sitä hyväksi ja toimi väärin perustein. Aitous on palvelevan esimiehen tärkeimpiä ominaisuuksia, oli persoonallisuus sitten minkäläinen tahansa. Esimiehen asema ei saa peittää alleen sitä millainen ihminen muulloin on, eli aitous tarkoittaa toimimista omana itsenään. Esimies, joka tuntee hyvin vahvuutensa ja puutteensa osaa olla nöyrä. Puutteensa tunnistaessaan esimies etsii aktiivisesti itseään täydentäviä voimavaroja ja osaamista, jotta työyhteisönsä saavuttaa parhaat tulokset. Esimies ymmärtää erilaisia lähtökohtia ja kykenee empatiaan. Virheiden ymmärtäminen ja käsitteleminen ilman kostonhalua tai kaunan kantamista ovat hyvän esimiehen piirteitä. (Hakanen 2011, 78-79.)

Esimes antaa tilaa myös työntekijöilleen astumalla syrjään ja antamalla tilaisuuden myös muiden loistaa sekä antaa kunniaa ja tunnustusta sille kenelle se kuuluu eikä ota kaikkea omiin nimiinsä. Johtamisessa on tarkoituksena myös toimia voimaannuttavasti eli tukea työntekijöitä itsensä johtamiseen, itsenäiseen päätöksentekoon sekä aloitteellisuuteen. (Hakanen 2011, 79.)

Rohkea ja innostava esimies ottaa avoimesti vastaan uusia toimintatapoja ja motivoi myös työntekijöitensä muutoksiin. Tarpeen tullen esimies puolustaa tiimiänsä omille

esimiehille ja perustelee käsityksiään. Esimiehen ollessa rohkea myös työntekijät uskaltavat uudistushakuisuuteen. Palveleva esimies toimii aidosti koko organisaationa eikä oman etunsa hyväksi. Jokainen palveleva esimies tarvitsee myös itselleen palvelevan esimiehen, joka on lahjomaton ja rehellinen. (Hakanen 2011, 80-81.)

4.2 Oman työn imun lisääminen

Jokainen voi itse lisätä ja ylläpitää tarmokkuutta, innostusta, uppoutumista sekä omistautumista työssään. Kaikki lähtee asenteesta olla suostuvainen hyvän mahdollisuuden sekä kyky kokea työn imua, vaikka työssä ja työyhteisössä olisi samaan aikaan itselle vastetahtoisia piirteitä. Ratkaisukeskeinen suhtautuminen ongelmiin sekä lupantaa työkavereiden iloita työstään ja onnistumisista ovat suostumista hyvään. Ihmiset, jotka näkevät voivansa kehittää kykyjään ja taitojaan harjoittelemalla, opiskelemalla tai esimerkiksi pyytämällä ohjausta ja tukea ovat kasvusuuntaisia. Kasvusuuntaiset ajattelutavat sekä mielenlaatu edistävät työ imua. (Hakanen 2011, 82.) Leipääntymisen voidaan välttää kasvusuuntaisella ajattelulla siitä, että tärkeiden taitojen oppiminen edellyttää kovaa työtä ja vaivannäköä (Hakanen 2011, 83).

Pelkkä johtaminen ei siis vielä riitä ylläpitämään työn imua. Työntekijällä on myös itsellä vastuu siitä, miten muokkaa omaa työtään ja käsityksiään siitä. Miltei kaikissa nykyajan töissä on mahdollisuus ainakin jossain määrin toteuttaa työtä eri tavoin työntekijästä riippuen. Mitä itsenäisempi työ on sitä helpompi työtä on muokata toisin kuin tilanteessa jossa oma työ kytkeytyy tiiviisti tiimin tekemisiin. (Hakanen 2011, 84.)

Onnellisuus ja tyytyväisyys elämään on myönteisessä yhteydessä työhön liittyviin kokemuksiin. Ihminen, joka on onnellinen pärjää paremmin työhaastatteluissa sekä suoriutuu hyvin ja tuloksellisesti työssään. Siinä samassa missä onnellisuus voi lisätä työhyvinvointia myös työhyvinvointi voi vahvistaa onnellisuuden tunnetta. Onnellisuus liittyy elämään yleensä, mutta työn imu kuvaa myönteisiä työasenteita sekä myönteisiä tunteita työssä. (Hakanen 2011, 93.)

5 TYÖN ILO OSANA TYÖN IMUA

5.1 Ravinto, liikunta ja uni

Yksi hyvänolon kulmakivistä on ravinto, joka on myös tärkeä työnilon osatekijä. Keho toimii toivotulla tavalla monipuolisen ravinnon avulla ja on parhaimmillaan voimakas mielihyvän lähde. Juuri tämän takia työpäivän yksi tärkeimmistä ajankohdista on ruokautunti josta ei tulisi tinkiä. Ruokatauko tulisi ajoittaa puoleen väliin työpäivää jolloin se katkaisee kiireen ja rentouttaa, nostaa verensokeria ja antaa voimia työpäivän jatkamiseen. Jo ala-asteella opittu lautasmalli toimii myös ruokatunnin ravinnon suunnittelussa ja auttaa jaksamaan läpi työpäivän virkeänä. (Takala & Kalimo 2011 21-27.)

Ravinnon sisällön lisäksi vähintään yhtä tärkeää on nauttia ruoka rauhassa ja sulkea hetkeksi työasiat pois mielestä. Jotta työpäivän läpi pysyy tasainen hyvä vire, on tärkeää jakaa jokapäiväinen ravintoannos itselle sopivalla tavalla. Aterian ollessa määrällisesti runsas ja paljon rasvaa sisältävä voi sillä olla vireyteen alentava vaikutus ja näin ollen alentaa myös työtehoa pariksi tunniksi. Kehon rasvakudoksen huomattava liikamäärä eli lihavuus on terveysriski ja pitkällä tähtäimellä työniloa vähentävä tekijä. (Takala & Kalimo 2011 21-27.)

Yksinkertainen tapa edistää hyvää oloa on kuntoilu. Kuntoilu mm. nostaa itseluottamusta, ehkäisee ja helpottaa masennusta sekä antaa pohjan hyvälle henkiselle suoriutskyvyille ja stressin hallinnalle. Liikunnalla saa nopeasti laskettua päivittäisiä työpaineita ja suorituksen aikana aivot saattavat löytää uusia yllättäviä ratkaisuja ongelmiin. (Takala & Kalimo 2011, 29-30.)

Uni on välttämätöntä peruslepoa hyvinvoinnille, terveydelle sekä työkyvyille. Nukkumisen aikana energiat latautuvat seuraavaan päivään sekä aivot käsittelevät moni stressaavia ongelmia ja voivat jopa yön jälkeen löytää niihin ratkaisun. Unentarve vaihtelee iästä riippuen, mutta työikäisellä aikuisella se on 6-9 tuntia. (Takala & Kalimo 2011, 33.)

5.2 Ajan ja stressin hallinta

Hyvän olon ja stressin hallitsemiseksi parhaimpia keinoja on koko kehon rentoutuminen. Rentoutumisessa elimistö siirtyy stressivaiheelta lepovaiheelle (Takala & Kalimo 2011, 39).

Stressin ollessa vielä 'hyvää' se lisää ihmisen selviytymismahdollisuuksia hankalista, yllättävistä ja äkillisistä muutoksista, mutta muuttuu haitalliseksi liiallisena ja jatkuvana. Stressin ollessa lyhytaikaista ja kohtuullista se lisää suorituskykyä ja parantaa työtehoa kun taas liian voimakas ja pitkäaikainen stressi aiheuttaa tehokkuuden vähenemistä ja liikakuormitusoireita. (Takala & Kalimo 2011, 119-120.)

Harvoin kuitenkaan tunnistetaan oma ylikuormituspiste ja tilanne missä positiivinen paine muuttuu työhyvinvointia heikentäväksi. On yksilöllistä miten stressiin reagoidaan, joten jokaisen olisi hyvä miettiä mikä kertoo juuri hänelle, että ylikuormitusraja on ylittymässä tai jo ylittynyt. (Manka M. 2016, 176.)

Työssä stressiä lisääviä kuormitustekijöitä ovat mm. jatkuvasti koettu kiire, vastuu laadusta ja ihmisten turvallisuudesta ja sen hetkisen ammattitaidon ylittävä tehtävien vaatimustaso. Etenkin keski-ikäisille henkilöille stressaava tekijä on myös uusi tietotekniikka ja sen nopea kehitys. Stressitekijöitä voivat olla myös yötyöt, liialliset ylityöt sekä puutteellinen tauotus. (Takala & Kalimo 2011, 122.)

Stressin hallintakeinoilla pyritään muuttamaan stressitilanne paremmin siedetyksi. Ihmisten sopeutumisen helpottaminen stressaaviin tilanteisiin, vaikuttaminen ympäristön stressitekijöiden määrään ja laatuun sekä stressin seurausten hallinta ovat osa stressin hallintaa ja käsittelyä. Perustan stressin hallinnalle luo kuitenkin oman stressinsietokyvyn tunteminen. (Takala & Kalimo 2011, 127.)

Tunne siitä, että tilanne on hallinnassa paineesta huolimatta, on tärkeää. Huumorintaju, hyvä itseluottamus, luovuus, joustavuus, myönteinen asennoituminen sekä tunne-elämän hallintakyky auttavat stressin käsittelyssä. Lepo ja rentoutuminen auttavat stressin hallintaa kaikkien muiden peruspilareiden ohella. (Takala & Kalimo 2011, 127.)

Arvot ja tarpeet määrittävät pitkälti sen mihin ihminen käyttää aikansa ja luovat perustan työajankin järkevälle käytölle. Se, mistä on eniten kiinnostunut, ja minkä kokee tärkeäksi, on ihmiselle mielekkäintä tekemistä ja tehokkainta toteuttaa. Tämän vuoksi tavoitteiden tulisi olla haasteellisia ja kohtuudella saavutettavia sekä niitä tulisi tarkastella aika-ajoin. (Takala & Kalimo 2011, 73.)

Kannattaa miettiä, että paljonko aikaa haluaa antaa työasioille sillä se on vain osa elämää ja sen määrä on rajallinen. Töiden lisäksi pitää pystyä antamaan aikaa myös riittävälle levolle, kunnon ylläpitämiselle, harrastuksille ja ihmissuhteille. Työn merkitys on yksilöllistä, jonka vuoksi tasapainoinen ajankäyttö on erilaista ihmisten välillä mutta siihen vaikuttavat myös elämäntilanne ja lähimmäisten tarpeet. (Takala & Kalimo 2011, 73.)

5.3 Yhdessäolo ja yhteistyö

Koska ihmisiä on erilaisia, on myös erilaisia käyttäytymistapoja eri tilanteissa. Käyttäytymistapoihin vaikuttavia tekijöitä ovat mm. ikä ja sukupuoli, temperamentti, arvot ja asenteet, koulutus ja kokemukset, vireys- ja tunnetila, stressaantumistaso, mieliala, henkinen suorituskyky, fyysinen kunto, terveydentila ja elämänsäsenne. (Takala & Kalimo 2011, 87.)

Vuorovaikutus erilaisten ihmisten välillä on ihmissuhde ja sen syntymistä helpottaa se, että osapuolet ovat mieleltään suhteellisen terveitä. Ihmisen mielen ollessa terve se pystyy mm. luottamaan itseensä ja muihin, kokemaan tunteita kuten iloa, surua ja pelkoa ja ilmaisemaan tunteitaan tilanteisiin nähden tarkoituksenmukaisella tavalla. Mieleltään terve ihminen sietää ja suvaitsee erilaisuutta. Ihmissuhteessa, jossa molemmat osapuolet ovat mieleltään terveitä kunnioitetaan ja ymmärretään toisen osapuolen oikeuksia ja tunteita. (Takala & Kalimo 2011, 95.)

Työelämän tavallisimpia ihmissuhdevaikeuksia ovat erilaiset viestintähäiriöt, jotka haittaavat myös yhteistyötä (Takala & Kalimo 2011, 96). Yleinen työn ilon este on

myös tiedonpuute sekä vastaavasti liika tieto joka mutkistuttaa työntekoa. Pienissä työyhteisöissä tiedonkulku on helpompaa suullisesti keskustelujen lomassa, mutta isommissa yrityksissä on helpompaa käyttää tiedotuskanavia. (Takala & Kalimo 2011, 99.) Työyhteisön yhteistyön lisäksi myös esimiehen ja alaisen välinen yhteistyö on tärkeää. Esimiehen tulee muistaa alaisiaan onnistuneista suorituksista. Alaisen olisi hyvä tiedostaa tavoitteet selvittämällä mitä häneltä odotetaan ja tehdä sovitut asiat mahdollisimman hyvin. Mieluiten jokapäiväinen juttelu työn ohessa esimiehen alaisen välillä on hyödyllistä ja välttämätöntä työn sujuvuuden ja työssä jaksamisen kannalta. (Takala & Kalimo 2011, 100-101.)

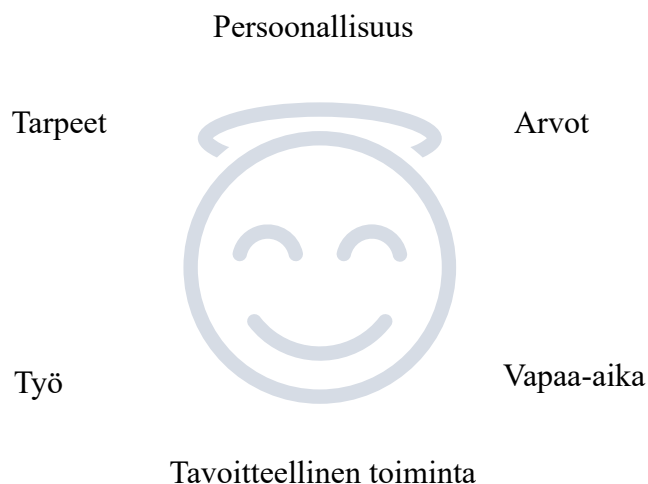
Tiimin yhteistyö syntyy kun jäsenet ovat sitoutuneet tavoitteen lisäksi myös toisiinsa. Tiimin jäsenet nauttivat toistensa seurasta sekä tukevat ja auttavat toisiaan pyyteettömästi. Jotta tiimi on toimiva, on henkilömäärän hyvä olla neljästä kymmeneen jäsentä, sillä suuremmissa tiimeissä rakentava vuorovaikutus mutkistuu. Tiimin keskusteluissa tulisi olla avoin ilmapiiri ja kaikilla mahdollisuus olla aktiivisesti mukana. Hyvä tiimi antaa paremmat mahdollisuudet kokea työniloa. (Takala & Kalimo 2011, 102.)

6 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Sen lisäksi, että työ on ihmiselle toimeentulonlähde se voi parhaillaan olla myös lähde hyvinvointiin ja innostukseen. Työ rytmittää ja ryhdittää elämää sekä tuo mukanaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Ihmisen täytyy voida toteuttaa itseään ja perimmäisiä pyrkimyksiään työssään, ilmapiirin on oltava hyvä, johtaminen oikeudenmukaista ja kannustavaa sekä työn on oltava sopivasti haasteellista ja kuormittavaa jotta siitä on innostuksen ja hyvinvoinnin lähteeksi. Tärkeitä työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat myös kokemuksen työn ilosta, onnistumisen kokemukset, mielekkyys ja onnistumiset. (Rauramo 2012, 10-11.)

Työhyvinvointia ei pitäisi sekoittaa hyvinvointiin, vaikka helposti yksityiselämän hyvinvointi heijastuu työhön esimerkiksi ihmissuhteiden, taloudellisen tilanteen ja elämäntapojen vuoksi. Kuitenkin loppupeleissä ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi rakentuu työn ja vapaa-aja yhteisvaikutuksesta. Hyvinvointi on jokaiselle yksilöllinen käsite, mutta käsitteen ymmärtäminen voi olla vaikeaa. (Rauramo 2012, 10-11.)

Hyvinvointia käsitteenä voisi verrata onnellisuuteen. Onnellisuus määritellään tilanteeksi, jossa yhteisö ja yksilö tavoittelevat elämässään keskeisiä hyveitä. Ihminen pysyy vaikuttamaan 50% onnellisuuteensa päivittäisillä valinnoilla ja elinympäristöllä, ja loput 50% onnellisuuden tekijöistä ovat perittyjä. Onnelliset ihmiset pärjäävät yleensä paremmin sekä työmarkkinoilla että työelämässä. Onnellisen ihmisen poissaolot töistä ovat hyvin vähäisiä ja he ovat kollegoitansa kohtaan ystävällisempiä ja auttavaisempia. (Rauramo 2012, 10-11.)



Kuvio 3. Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat, mukaillen)

”Humanistinen psykologia korostaa ihmisen arvoa, ainutlaatuisuutta ja luovuutta. Suuntauksen tärkein teoreetikko Abraham Maslow korosti yksilön kokonaisvaltaista tutkimusta ja näkemystä luovasta ja henkiseen kasvuun pyrkivästä ihmisestä. Ihmisen toiminnan tavoite on omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttaminen Maslowin motivaatioteorian (1943) mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jossa ylimpänä tavoitteena ja eettisenä ihanteena on itsensä toteuttamisen motiivi, aidoin inhimillisen toiminnan voimalähde.” (Rauramo 2012, 12.)

Maslowin mukaan on ainakin viisi tavoitetta, joita voi kutsua perustarpeiksi:

”Psykofysiologiset perustarpeet, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Tämän tarpeen tyydyttämiseen olennaista on myös riittävä ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Merkittävä rooli työterveydenhuollolla. Tämän tarpeen tavoitteena on TERVEYS.” (Rauramo 2012, 13-14.)

”Turvallisuuden tarpeet, edellytyksenä turvallinen työympäristö ja turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus, työsuhteen vakaus, sekä oikeudenmu-

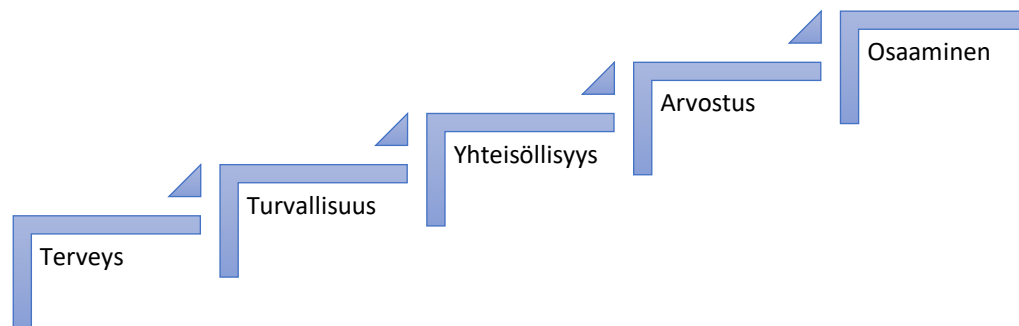
kainen, tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallisuutta tukee järjestelmällinen riskienhallinta ja aktiivinen asianmukainen työsuojelun yhteistoiminta. Tavoitteena kokonaisvaltainen TURVALLISUUS. ” (Rauramo 2012, 13-14.)

”Yhteisöllisyyden tarpeet, tätä tukevat työpaikan yhteishenki sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Keskeisiin arvoihin lukeutuu työyhteisön avoimuus ja luottamus sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Toimivat esimies-alaisuudet, kokouskäytännöt ja kehittyvä työ. Tarpeen tavoite on perustehtävää, päämäärää, tavoitteita ja yksilön hyvinvointia tukeva YHTEISÖLLISYYS. ” (Rauramo 2012, 13-14.)

”Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti edistävä päämäärä ja strategia sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautekäytännöt, toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat osa jokapäiväistä arkea ja pitkäjänteistä toimintaa. Tavoitteena arjessa näkyvä ja tuntuva ARVOSTUS omaa ja toisten työtä kohtaan. ” (Rauramo 2012, 13-14.)

”Itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttämistä edistää sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaaminen tukeminen. Itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Osaamisen kehittäminen tukee sekä yksilön osaamista että organisaation visiota ja tavoitteita. Työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Työympäristön ja työolojen viihtyisyyteen kiinnitetään huomiota. Tavoitteena on sekä organisaation että yksilön kilpailukykyä tukeva OSAAMINEN. ” (Rauramo 2012, 13-14.)

Abraham Maslowin kehittämät työhyvinvoinnin portaat muodostuvat terveydestä turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, arvostuksesta ja osaamisesta. Näiden tarpeiden tulee olla kunnossa sekä yksityis- että työelämässä. (Rauramo 2012, 15.)



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, P. (2012). Työhyvinvoinnin portaat)

6.1 Terveys

”Maailman terveysjärjestön (WHO) määritelmän mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä vain sairauden puutetta.” (Rauramo 2012, 26).

Kuvaus on sopiva sinänsä, koska psyykkistä ja sosiaalista hyvinvoinnin tilaa ei korosteta tarpeeksi. Monella on ajattelutapana ’jos ei ole kuumetta niin voi mennä töihin’. Kuten Rauramokin toteaa, on elintason nousun ohella lääketieteen kehitys pidentänyt elinikää tuomalla parannus ja hallintakeinoja moniin vakaviin sairauksiin. Terveiden edistäminen ennaltaehkäisee sairauksia ja on terveyteen liittyvää aktiivista elämää. Siinä pyritään vahvistamaan terveyttä suojaavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä. Tavoitteena on myös muuttaa elämäntapoja terveellisempään suuntaan sekä kehittää terveyspalveluita. Terveiden edistäminen tarkoittaa työpaikoilla kaikkea sitä toimintaa, jonka tavoitteena on henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisääminen, kansantautien, työhön liittyvien sairauksien, tapaturmien ja muiden terveysongelmien vähentäminen sekä ennen aikaisten eläkkeiden vähentäminen. (Rauramo 2012, 26.)

”Terveys on voimavara, jota voi ja kannattaa vaalia. Jokainen voi vaikuttaa omaan terveyteensä terveellisten elintapojen avulla. Terveelliset elämäntavat ovat: kohtuullinen, säännöllinen liikunta, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholin käytössä sekä riittävä lepo ja uni.” (Rauramo 2012, 27.)

Työterveyshuollolla on suuri rooli tämän terveys 'askelman' tarpeiden täyttymiseksi. Työterveyshuollossa ylläpidetään työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja vastaavasti ennaltaehkäistään negatiivisia tekijöitä. Rauramo kuvaa työterveyden tavoitteet näin; osaltaan edistää terveellisen ja turvallisen työympäristön ja hyvin toimivan työyhteisön aikaansaamista. (Rauramo 2012, 26.) Työkyvyn seuranta ja ongelmatilanteissa varhaisen tuen käynnistäminen ovat työpaikalla osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja esimiestoimintaa (Rauramo 2012, 38).

6.2 Turvallisuus

Maslowin tarvehierarkian toinen porras on turvallisuuden tarve, johon sisältyy fyysinen, työhön ja toimeentuloon liittyvä, psykologinen ja moraalinen turvallisuus sekä terveyteen ja omaisuuteen sekä rikoksien torjuntaan liittyvä turvallisuus. (Rauramo 2012, 69.)

Organisaatiot elävät nykyään jatkuvassa muutoksessa ja epävarmuudessa. Mikä ennen oli työturvallisuuden hallintaa, on nykyään pitkälti riskien ja ristiriitojen hallintaa. Yhteistyöllä ja laajalla osallistumisella, joka kattaa kaikki organisaatiotasot luodaan turvallinen työpaikka. Organisaation strategiaan ja turvallisuuskulttuuriin tukeutuu turvallisuus ja sen edistäminen. Kuinka aidosti koko henkilöstö ylin johto mukaan lukien on sitoutunut turvallisiin työ- ja toimintatapoihin ja miten se näkyy arjen tilanteissa sekä toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä ovat olennaisia asioita. Jokaisen työpaikalla olijan tulee noudattaa lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita ja lisäksi oltava aktiivisia työturvallisuuden edistämässä ja vaarojen torjunnassa, jotta voidaan varmistaa riittävä työturvallisuus. (Rauramo 2012, 70.)

”Turvallisuus kulttuuri on:

- ❖ *turvallisuuden priorisointia*
- ❖ *tahtoa ja sitoutumista*
- ❖ *avoimuutta*
- ❖ *turvallinen tapa toimia*
- ❖ *ammattitaitoa ja osaamista*
- ❖ *jatkuvaa parantamista*
- ❖ *järjestelmällisyyttä*
- ❖ *konkreettisuutta, työkaluja.”* (Rauramo 2012, 71.)

Tekijöitä, jotka vaarantavat ihmisten fyysistä ja psyykkistä terveyttä esiintyy työympäristössä monenlaisia. Työturvallisuuslaki velvoittaa työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistamista ja niiden aiheuttamien riskien arviointia. Niillä ehkäistään työstä aiheutuvia tapaturmia ja kehitetään toimintatapoja turvallisen työympäristön sekä terveellisten työolojen ylläpitämiseksi. Riskit täytyy ensin tunnistaa jonka jälkeen selvitetään vaarojen toteutumisen todennäköisyys ja niiden seuraamusten vakavuus ja laajuus. (Rauramo 2012, 74.)

”Hyvä riskien arviointi on:

- ❖ *työnantajan organisoima*
- ❖ *totuudenmukainen*
- ❖ *järjestelmällinen*
- ❖ *erotteleva*
- ❖ *ennakoiva*
- ❖ *käytännönläheinen*
- ❖ *dokumentoitu*
- ❖ *kehittyvä.”* (Rauramo 2012, 75.)

6.3 Yhteisöllisyyden tunne

“Kolmas hierarkian taso liittyy sosiaalisuuteen ja käsittää tunnepohjaiset suhteet kuten ystävyys sekä pari- ja perhesuhteet. Jos fysiologiset tarpeet ja turvallisuuden tarve ovat melko hyvin tyydytetyt, ihmisen tarve rakkauteen, kiintymykseen ja yhteenkuuluvuuteen aktivoituu. Rakkauden tarve käsittää sekä rakkauden osoittamista että vastaanottamista.” (Rauramo 2012, 103.)

Yhteisö on vuorovaikutuksen ja yhteenkuuluvuuden muodostamaa ja se syntyy jaetuista päämääristä joihin pyritään yhdessä toimimalla (Rauramo 2012, 104). Oleellinen osa työn tuloksellisuutta, hyvinvointia sekä työmotivaatiota ovat ihmissuhteet. Jokainen työntekijä on tärkeä työyhteisölle ja oikeutettu hyvään kohteluun. Tuloksellisempaa työtä tekevät ne työyhteisöt joissa on avoimet ja luottamukselliset välit. Luottamus ja avoimuus ovat osa hyvää ja toimivaa työyhteisöä. (Rauramo 2012, 105.) Organisaatioilmapiiri, esimiehen johtamistyyli ja työyhteisön muodostama kokonaisuus on yhtä kuin työpaikan ilmapiiri. Samaan organisaatioon voi sisältyä eri ilmapiirejä. (Rauramo 2012, 2017.)

”Hyvän työilmapiirin piirteitä:

- ❖ *hyvät esimies-alaisuuhteet*
- ❖ *hyvä tiedonkulku*
- ❖ *kehitys- ja etenemismahdollisuudet*
- ❖ *kohtuullinen työkuormitus*
- ❖ *oikeudenmukaisuus*
- ❖ *tiedonkulku- ja saanti*
- ❖ *työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät joustot*
- ❖ *yhteiset päämäärät.” (Rauramo 2012, 108.)*

Vaatii koko työyhteisen sitoutuneisuutta työn ja työilmapiirin kehittämiseen. Mikäli epäkohtia huomataan ne pitäisi pyrkiä poistamaan mahdollisimman nopeasti ja ryhtyä toimenpiteisiin työolojen parantamiseksi. (Rauramo 2012, 111-117.)

Isompien ongelmien hoitamiseen olisi hyvä nimetä vastuuhenkilö sekä aikataulullinen suunnitelma, koska se luo turvallisuutta ja luottamusta työyhteisössä ja parantaa työn sujuvuutta ja laatua. Vastuuhenkilöstä huolimatta jokainen voi työpaikallansa ennaltaehkäistä ongelmatilanteita ja vaikuttaa niiden ratkaisuun. Hyviä ennaltaehkäisemisen keinoja ovat yötä haittaavien yksityiselämään liittyvien ongelmien ratkaiseminen, asiallinen ja aikuismainen käyttäytyminen työssä sekä sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. On myös tärkeää tutustua työyhteisön jäseniin ymmärtämällä erilaisuutta sekä osallistua aktiivisesti yhteisiin tilaisuuksiin ja olla aloitteellinen kokouksissa ja kehitysprojekteissa. Epäkohtiin puuttuminen rohkeasti ja ajoissa vaikuttaa ongelmatilanteiden ratkaisemiseen. (Rauramo 2012, 111-117.)

Kaikkien työpaikalla olijoiden välillä pitäisi olla toimiva kommunikaatio. Keskusteluja tarvitaan yhteisten asioiden käsittelemiseen. Useimmiten konfliktit työpaikoilla johtuvat väärin käsityksistä ja vuorovaikutuksen puutteesta. Erilaisia keskustelutapoja ovat kokouksissa ja tapaamisissa kasvokkain, puhelimitse, kirjeitse, sähköpostilla ja keskustelupalstoilla. Vuorovaikutustilanteissa ja keskusteluissa syntyy työn todellinen arvo. Yksinään siis työprosessien tehostaminen ei ratkaise työn tuottavuutta ja tulokSELLISUUTTA. (Rauramo 2012, 111-117.)

6.4 Arvostuksen tarve

”Neljäs porras tarvehierarkiassa on arvostuksen tarpeen porras. Maslowin mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan toisilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja jälkimmäisellä tarkoitetaan itsearvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät oleellisesti status, kuuluisuus, kunnia, tunnettuus, huomiointi, maine, kunnioitus, kunnollisuus ja jopa dominoiva käytös. Ihmisellä on halu saavuttaa mainetta ja kunniaa, olla tunnettu, huomattu ja tärkeä.” (Rauramo 2012, 123.)

Yhteisöllisyyden sekä yhteistyön tuloksen nostaminen paremmalle tasolle vaatii arvostusta työyhteisössä. Kuitenkin työyhteisön lisäksi myös esimiehen, ystävien sekä läheisten osoittamaan arvostukseen vaikuttaa se, miten kukin itse arvostaa itseään ja

työtään. Jokaista työyhteisön jäsentä tulisi kohdella arvostavasti sekä jokaisen yksilön ponnistelut ja työpanos on otettava huomioon. (Rauramo 2012, 124-126.)

Yksilölle tärkeintä arvostusta on sellainen, jota hän saa hänelle tärkeiltä henkilöiltä: lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai ammatti- ja toimialan auktoriteetit. Jotta arvostuksen antaminen mahdollistuu on edellytyksenä, että kukin pätevä jollakin työhön oleellisesti liittyvällä alueella. Jotta yksilö voi parhaimmalla osaamalla tavallaan käyttää tietojaan ja taitojaan tarvitaan arvostusta, luottamusta ja vapautta. (Rauramo 2012, 124-126.)

”Työn mielekkyys on hyvin yksilöllinen, subjektiivinen käsite ja kokemus, mutta sen muodostumisessa myös itse työllä ja olosuhteilla on keskeinen rooli.” (Rauramo 2012, 126). Silloin kun yksilön ja organisaation arvot ja odotukset ovat sopuossuinnussa keskenään voidaan sanoa, että tilanne on ihanteellinen. Mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat selkeät tavoitteet, joiden saavuttamisessa kukin saa tukea ja kannustusta sekä työn hyvä organisointi. Esimieheltä vaaditaan halua ja kiinnostusta tukea alaisiaan työssään sillä esimiestyöllä on suuri vaikutus työn mielekkyyteen (Rauramo 2012, 126.)

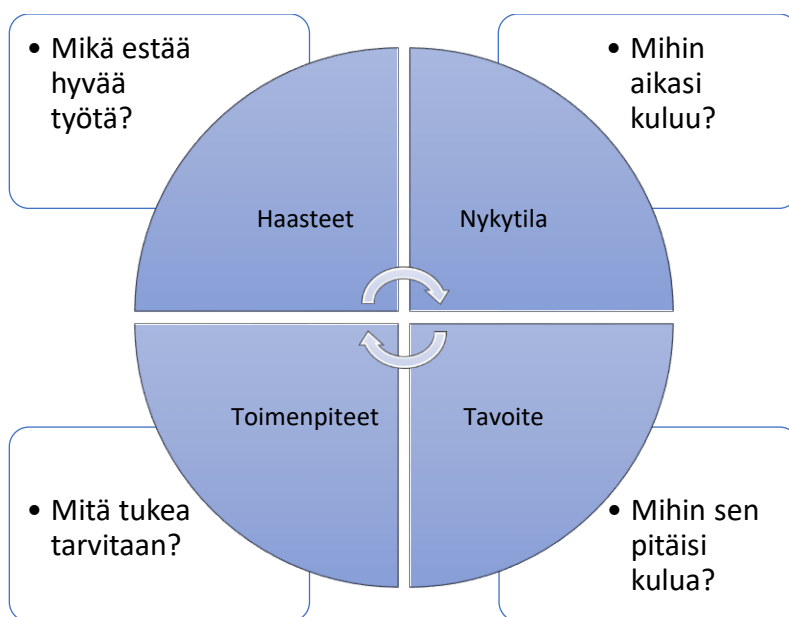
”Esimies osoittaa arvostusta ja tukee työn mielekkyttä mahdollistamalla:

- ❖ *terveelliset ja turvalliset työolot*
- ❖ *selkeän päämäärän työlle*
- ❖ *eettisyyden*
- ❖ *tuloksenteon ja onnistumisen kokemukset*
- ❖ *sopivan kuormittavuuden ja haasteellisuuden*
- ❖ *työn ilon*
- ❖ *vaikutusmahdollisuudet omaan työhön*
- ❖ *tuen ja kannustuksen*
- ❖ *myönteisten ihmissuhteiden kehittymisen.”* (Rauramo 2012, 127.)

Työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden edistämisen kannalta on tärkeää antaa ja saada rakentavaa palautetta. Se mahdollistaa virheiden korjaamisen, oman työn arvioinnin, työn mielekkyyden, onnistumisen kokemukset sekä kehittämisen. Palautteen

antaminen ja saaminen tulisi olla välitöntä, tilannekohtaista sekä oikeudenmukaista. On yleistä, että työhyvinvointikyselyissä tulee ilmi palautteen antamisen riittämättömyys ja pahimmillaan palautetta ei saa lainkaan. Jos yksilö ei saa palautetta lainkaan voi hän tuntea itsensä merkityksettömäksi ja tarpeettomaksi. (Rauramo 2012, 136.)

Kuviossa 5 kuvataan kehityskeskustelumalli. ”Onnistunut kehityskeskustelu perustuu aitoon dialogiin, jolle tunnusomaista on tasavertaisuus, myönteinen suhtautuminen toiseen ja uusia ajatuksia sekä merkityksiä synnyttävä vuorovaikutus.” (Rauramo 2012, 141.)



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, P. (2012). Kehityskeskustelumalli

6.5 Itsensä toteuttamisen tarve

“Itsensä toteuttaminen on oman potentiaalın ääri rajojen tavoittelua. Maslowin mukaan ihminen haluaa jatkuvasti kehittää älykkyyttään, haastaa ympäristöään ja tuottaa uutta tietoa. Kognitiiviset tarpeet liittyvät ihmisen tahtoon oppia, tutkia, keksiä,

löytää, luoda ja ymmärtää ympäröivää maailmaa. Maslowin tarvehierarkiaan kuuluu myös kaipuu esteettisiin elämyksiin ja itsensä toteuttamiseen.” (Rauramo 2012, 145.)

Yhteiskunnan, organisaatioiden, yhteisöjen ja yksilöiden kilpailukyvyyn perusta on osaaminen. Osaamisen edellytys on jatkuva uuden tiedon luominen ja se asettaa kaikilla organisaatiossa haasteita. Suunnitellessa osaamisen kehittämistä työpaikoilla on tärkeää ennakoida tulevaisuutta eikä keskittyä pelkästään täyttämään osaamisaukkoja. Merkittävä kilpailutekijä ihmisen itsensä kannalta työmarkkinoilla on oman osaamisen ylläpitäminen. Oman osaamisen ylläpitäminen myös edistää työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Maailman ja yhteiskunnan muuttuessa koko ajan on tärkeää huolehtia elinikäisestä oppimisesta ja hallita yhteiskunnan ja työelämän muutoksia. Oman ammattitaidon vastatessa työelämän ja tulevaisuuden haasteita on työllistyminen todennäköistä. (Rauramo 2012, 14.)

Oppimisen keskeiset periaatteet:

- Itsensä johtaminen
 - yksilön tasolla tarkoittaa ihmisen kykyä oppia saavuttamaan haluttuja tuloksia
 - organisaation tasolla toimintaympäristön kehittämistä niin, että se kannustaa ihmisiä kehittämään itseään kohti tavoitteitaan ja päämääriään
- Ajatusmallit
 - omat käsitykset ja mielikuvat ympäröivästä maailmasta ja niiden jatkuva kehittäminen ja kyseenalaistaminen
 - omien käsitysten ja mielikuvien merkityksen ymmärtäminen toimintaa ja päätöksiä ohjaavina voimina.
- Jaettu visio
 - yhteisten mielikuvien rakentaminen siitä, mitä haluamme tulevaisuudessa saavuttaa ja siitä, mitä periaatteita noudattaen haluamme yhteisellä matkalla edetä
- Tiimioppiminen
 - yhteisyyden tekemiseen liittyvien keskustelu- ja ryhmätyötaitojen kehittäminen

➤ **Systeemiajattelu**

- erilaisten järjestelmien toimintaan vaikuttavien voimien ymmärtäminen ja kuvaaminen. (Rauramo 2012, 147.)



Osaamisen johtamisessa annetaan mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen sekä mahdollistetaan osaamiskulttuuri, jossa ihmiset uskaltavat jakaa osaamisensa ja joka kannustaa hankkimaan uutta osaamista. Organisaation tavoitteet ja visio tulee olla jokaisen työyhteisön jäsenen tiedossa sekä ymmärrys siitä mikä on oma rooli ja merkitys niiden päämäärien saavuttamisessa. (Rauramo 2012, 147.)

Yksiköiden esimiehillä on päävastuu oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä , koska he itse organisoivat ja ohjaavat toimintaa sekä ovat itse esimerkkeinä jokapäiväisessä arjessa. Kehityskeskusteluilla ja kokouksilla on suuri merkitys osaamisen edistämisessä. Vaikka vastuu onkin esimiehillä, on oppiminen kuitenkin loppupeleissä kiinni ihmisestä itsestään. (Rauramo 2012, 149.)

Oppiminen tapahtuu suurimmaksi osaksi työpaikalla, eikä koulutuksella ole oikeastaan isoa merkitystä organisaation strategisen osaamisen kehittämisessä. Asiantuntijuuden kehittymisen mahdollistavat työjärjestelyt sekä tiedon kulku ovat tärkeämpiä. Osaamisen kehittymisen kannalta lyhyet työsuhteet ja toisinaan hyvinkin lyhyet pätkät ovat haasteellisia. Jotta voidaan saattaa yksilön ammatillinen sekä organisaation osaaminen yhteen on työtä viisasta tehdä yhdessä. Oppimismotivaation ylläpitäminen on keskeisessä roolissa oppimisessa myös töissä. Jatkuva sopeutuminen ja uudistuminen ovat edellytyksiä muutoksille. (Rauramo 2012, 151.)

7 MOTIVAATIO

Tilaa, joka ohjaa ihmisen aktiivisuutta, vireyttä ja ahkeruutta toimia omien tavoitteidensa saavuttamiseksi, kutsutaan motivaatioksi. Ihminen käyttäytyy päämäärähakuisesti ja tarkoituksenmukaisesti ollessaan motivoitunut. Motivaation voimakkuus määräytyy sen mukaan miten sitkeästi toimintaa ylläpidetään. Latinankielinen sana *movere* tarkoittaa liikkumista ja on motivaatio-käsitteen lähde. Motiivi taas on motivaatio sanan kantasana ja tarkoittaa syytä tai aihetta. (Sinokki 2016, 60-61.)

Motivaatio on innostava ja myönteinen kaiku joka aktivoi ihmisiä toiminaan ja on toiminnan voiman lähde. Intensiteetin sitoutumiseen, tehtävien valintaan ja suorituksen laatuun vaikuttaa pitkälti motivaatio. (Sinokki 2016, 61.)

Motivoitunut ihminen on virkeä, aktiivinen ja ahkera pyrkiessään saavuttamaan tavoitteitansa. Motivaatiolla on vaikutusta opiskelussa, ammatinvalinnassa, työssä suoriutumisessa, harrastuksissa, kuntoilussa ja muissa elintavoissa. (Sinokki 2016, 61.)

Motivaatiota esiintyy sisäistä ja ulkoista. Sisäinen motivaatio toimii nautinnosta ja ilosta ja ulkoisen motivaation lähteitä ovat palkkiot ja rangaistukset. Ihmisen mielihyväjärjestelmä osallistuu motivoitumiseen ja tuottamaan mielihyvän kokemuksia. Mielihyväjärjestelmä tarvitsee toimiakseen välittäjäaineita dopamiinia sekä endorfiinia. Dopamiini liittyy siihen, miten hyvin saatu palkkio vastaa odotusta ja tuo ihmiselle mielihyvää sekä asioiden haluaminen ja tavoittelemine. Endorfiinit säätelevät ja osallistuvat mielihyvän kokemukseen. (Sinokki 2016, 62.)

7.1 Työmotivaation merkitys

Kuten työhyvinvointi myös työmotivaatio vaikuttaa organisaation taloudelliseen tulokseen sekä vähentää sairauspoissaolo- työtaturma- ja työkyvyttömyyseläkekustannuksia. Työmotivaatiolla on myös suuri merkitys henkilöstön pysyvyyteen sekä yrityksen imagoon. Työntekijöiden persoonallisuus sekä käytös vaikuttavat merkittävästi työyhteisöön. (Sinokki 2016, 84.)

Työmotivaation vaikutus tuottavuudessa näkyy monin tavoin. Kaikkien sairauksien aiheuttamien poissaolojen kustannukset jaetaan välillisiin sekä välittömiin kustannuksiin. Välittömiin kustannuksiin sisältyy poissaolevan työntekijän palkka, vastikkeetomat vuosilomat ja näihin kytkeytyvät lomarahat ja sivukulut. Välillisiin kustannuksiin sisältyy tuottavuuden aleneminen ja palvelujen toimitusvaikeudet, laadun heikkenemisestä aiheutuvat kustannukset, mahdollinen työilmapiirin sekä kilpailukyvyyn heikentyminen ja maineen tai imagon huonontuminen. (Sinokki 2016, 84-85.)

Työmotivaatiolla on merkitystä työhyvinvointiin, jaksamiseen sekä suoriutumiseen ja työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi työyhteisö. Monet ihmiset viettävät päivässä aikaa enemmän työkavereidensa kun perheensä kanssa, joten toimiva ja mielekäs työyhteisö on perusta työhyvinvoinnille. Kun työmotivaatio on hyvässä vireessä, siitä syntyy positiivinen kierre, joka vahvistaa motivaatiota ja suoriutumista. (Sinokki 2016, 86.)

7.2 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

”Monet tekijät vaikuttavat työmotivaatioon. Itse työn lisäksi siihen vaikuttavat muun muassa erilaiset työn ominaisuudet ja työympäristö sekä työntekijän persoonallisuus ja elämänvaihe.” (Sinokki 2016, 82.)

Tilaa, joka synnyttää, energisoi, suuntaa ja ylläpitää yksilön työtoimintaa kutustaan työmotivaatioksi. Motivaatioon vaikuttavat eri asiat eri ihmisillä. Motivoitumisen syitä voivat olla esimerkiksi muiden auttamisen mahdollisuus, työtehtävän sisältö tai tehtävästä luvattu rahapalkkio. Riittävä haasteellisuus, hyväksytyt tavoitteet, tarkoituksenmukainen osuus tärkeässä kokonaisuudessa sekä saavutettavissa olevat palkkiot ovat motivoivan työn ominaisuuksia. Näiden lisäksi myös työyhteisö vaikuttaa suuresti yksittäisen työntekijän että koko organisaation motivaatioilmapiiriin. Motivaatioon vaikuttaa ilmapiiri johon jokaisella on yleensä oma tulkintansa. (Sinokki 2016, 83.)

Hyvin työmotivoituneen ihmisen tunnistaa siitä, että hän tekee töitä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ja on halukas käyttämään sekä fyysisiä että henkisiä voimavaroja työhönsä. Työmotivaatiolla on siis merkitystä työntekijän työtehokkuuteen ja ahkeruuteen. Arvot, asenteet ja urasuuntautuneisuus vaikuttavat olennaisesti työntekijän työmotivaatioon. (Sinokki 2016, 82.)

Työntekijän mielenkiinnon kohteet, asenteet työtä ja itseään kohtaan sekä erilaiset tarpeet vaikuttavat työmotivaatioon. Työntekijää, joka ei ole kiinnostunut omasta työstään on vaikea motivoida. Työsuoritukseen sen sijaan vaikuttaa asenne. Hyvällä asenteella varustettu työntekijä tarttuu työhön reippain ottein ja ponnistelee siinä. Motivaatiotekijöihin vaikuttavia tekijöitä ovat myös elämänvaihe, joka vaikuttaa myös siihen millainen merkitys työllä on. (Sinokki 2016, 82.)

7.3 Työmotivaation ylläpitäminen ja edistäminen

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työmotivaation edistäminen ovat menestyvässä yrityksessä keskeisiä toimia. Lisäksi suuri vaikutus on kyky kontrolloida omia ajatuksia ja asenteita. Näin pystytään ohjaamaan tunteita ja sitä kautta tekemisiä ja hyvinvointia. Työmotivaatiota voidaan edistää työyhteisössä kehittämällä työn ominaisuuksia, työyhteisöä sekä työympäristöä. (Sinokki 2016, 224.)

Jokainen ihminen pystyy työstämään motivaationsa miettimällä esimerkiksi että miksi kyseinen tehtävä on tärkeä. Kuitenkin töissä tulee vastaan aina myös ei niin miellyttäviä työtehtäviä ja ne kannattaakin hoitaa aina heti pois alta, jotta ne eivät ole koko työpäivää syömässä motivaatiota. Kun saa myös ikävämätkin työtehtävät suoritettua saa motivaatiota siitä, että sai hoidettua ne. Motivaation lisääminen ikävään työtehtävään on palkita itseään samalla vaikka juomalla kahvia tai teetä tai luvata itselleen pienen tauon kun on saanut sen suoritettua. (Sinokki 2016, 225.)

Ensisijaisia asioita, joita tulisi tarkastella motivaation johtamisessa on yhteisölliset olosuhteet ja työympäristöön liittyvät tekijät. Sisäisen motivaation mahdollistavia tekijöitä ovat vapaus, autonomia, kyvykkyyden tunne ja positiivinen yhteistyö. Turha

kontrolli ja paine heikentävät sisäinen motivaation syntymistä. Jotta saadaan yksilöiden motivaatiosta kumpuavat hyödyt koko organisaation hyödyksi, on tärkeää ymmärtää työympäristön ja päivittäisen toiminnan merkitys motivaatiolle. (Kostamo, T. 2017, 45.)

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus on toteutettu teettämällä työterveyslaitoksen laatima työn imu testi kotihoidon työntekijöille yrityksessä X. Yrityksessä X on yksiköitä ympäri Suomen, joista yhteen n. 13 työntekijän yksikköön tutkimus on suunnattu. Työterveyslaitoksen laatimasta työn imu testistä siirrettiin kysymykset/väittämät sekä vastausvaihtoehdot yrityksen omaan kyselykanavaan jossa työntekijät pääsivät vastaamaan testiin anonyyminä. Työn imu testi löytyy työterveyslaitoksen sivuilta <https://www.ttl.fi/tyon-imu-testi/>.

Testin ensimmäinen osio pyytää vastaajaa pohtimaan kuinka usein hän kokee väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia. Jokaisen väittämän kohdalla voi valita jonkin seuraavista vastausvaihtoehdoista: En koskaan; Muutaman kerran vuodessa; Kerran kuussa; Muutaman kerran kuussa; Kerran viikossa; Muutaman kerran viikossa; Päivittäin.

Väittämät ovat: Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni; Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni; Olen innostunut työstäni; Työni inspiroi minua; Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin; Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni; Olen ylpeä työstäni; Olen täysin uppoutunut työhöni; Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

Testin toisessa osiossa kartoitetaan henkilön yleistä onnellisuuden tilaa sekä tyytyväisyyttä elämään seuraavien monivalintakysymysten avulla: Yleisesti ottaen, miten onnellisena pidät itseäsi? Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi? Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että sinun olisi oikeasti pitänyt olla sairauslomalla terveydentilasi takia? Miten arvioisit nykyisen terveydentilasi? Näihin kysymyksiin on jokaiseen 5-7 kuhunkin sopivaa vastausvaihtoehtoa.

Työterveyslaitoksen laatimassa testissä on myös kolmas osio, jossa pyydetään henkilön taustatietoja. Taustatiedot ovat jätetty tässä tutkimuksessa pois, koska vastaajien työyhteisö on niin pieni, että anonymisyys turvataan.

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen toteuttamisen aikana vallitsi Suomessa poikkeustila, jonka vuoksi vastausprosentti tässä tutkimuksessa jäi todella pieneksi. Yksikön 10 työntekijästä vain kolme vastasi tähän tutkimukseen. Poikkeustila vaikutta eritoten sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin, joten myös kotihoidon työntekijät saivat osansa.

9.1 Työn imu testi

Omistautuminen: Olen ylpeä työstäni, olen innostunut työstäni & työni inspiroi minua.

Uppoutuminen: Tunnen tyydytystä kun olen syventynyt työhöni, olen täysin uppoutunut työhöni & kun työskentelen työ vie minut mukanaan.

Tarmokkuus: tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni, tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni, aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.

Ensimmäisen osion väittämistä vastaajista jokainen koki **päivittäin** olevansa ylpeä työstään sekä tyydytystä, kun on syventynyt työhön. **Päivittäin** tai **muutaman kerran**

viikossa vastattiin väittämiin: *Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni; Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni; Olen innostunut työstäni; Olen täysin uppoutunut työhöni. Työni inspiroi minua- ja kun työskentelen, työ vie minut mukanaan-* väittämät jakoivat vastaajat tasan vastausvaihtoehtoihin: **Kerran viikossa, muutaman kerran viikossa ja päivittäin.** Väittämään *aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin* vastattiin joko **kerran viikossa** tai **muutaman kerran viikossa.**

Toisessa osiossa kartoitettiin vastaajien yleistä onnellisuutta ja tyytyväisyyttä muuhun elämään. Kaikki vastaajista pitivät itseään **onnellisena** ja terveydentilaansa **melko hyvänä.** Kysymys *kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi* jakoi vastaajat tasan kolmeen vastausvaihtoehtoon: **melko tyytyväinen, tyytyväinen ja erittäin tyytyväinen.** Myös kysymys *oletko viimeisen 12 kuukauden aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että sinun olisi oikeasti pitänyt olla sairauslomalla terveydentilasi takia* jakoi vastaajat tasan kolmeen vaihtoehtoon: **ei kertaakaan, kerran, useammin kuin 5 kertaa.**

Yhden työntekijän innostuneisuus vaikuttaa koko tiimiin ja näin ollen työn imu voi olla tarttuvaa (Manka M. 2012, 10-11). Vastaajista kaikki koki olevansa innostuneita työstänsä, joten työyhteisössä varmasti koetaan tällaista 'tartuttamista'. Työntekijä, joka on innostunut ja hyvässä työvireessä voi päästä flow-tilaan eli on täysin uppoutunut työhönsä, ja siitä löytyykin varmasti selitys 'uppoutuminen' kategorian väittämiin *olen täysin uppoutunut työhön & kun työskentelen työ vie minut mukanaan,* joita vastaajat kokivat myös vähintään kerran viikossa. Työterveyslaitoksen mukaan työn imua kokevat työntekijät ovat kaiken kaikkiaan onnellisempia kun muut työntekijät ja kokevat, että työ parantaa heidän elämänsä laatua. Kyselyyn vastanneista kaikki kokivatkin olevansa onnellisia ja tyytyväisiä muuhun elämään. Tämäkin kertoo hyvin siitä, että työn imu ja onnellisuus kulkevat käsi kädessä.

Kaksi vastaajista on mennyt kerran tai useammin töihin vaikka olisi tuntunut siltä, että pitäisi olla sairauslomalla terveydentilansa takia. Terveys tarpeen tavoitteena on, että työnantaja kiinnittää huomiota työntekijöiden työkuormitukseen, työpaikkaruokailuun sekä työterveyshuoltoon. Työntekijä itse voi vaikuttaa siihen terveellisillä elintavoilla.

Työkyvyn seuranta ja ongelmatilanteissa varhaisen tuen käynnistäminen ovat työpaikalla osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja esimiestoimintaa (Rauramo 2012, 38).

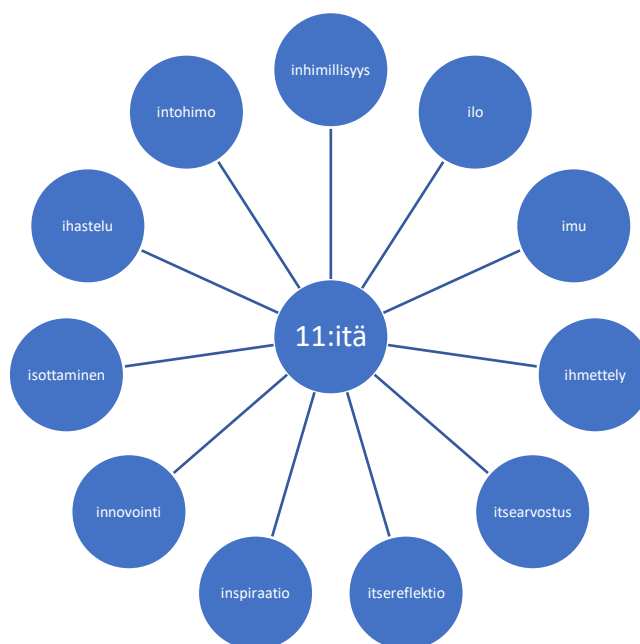
9.2 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyö aloitettiin perehtymällä aiheen teoriapuoleen. Teoriaan on käytetty pääsääntöisesti luotettavia kirjall lähteitä. Tämän jälkeen valittiin minkälainen kysely kohderyhmälle teetetään. Työterveyslaitoksen laatima työn imu testi on asiantuntijoiden laatima testi, joka on tehty aiheen pohjalta ja täten luotettava. Työn imu testistä poistettiin kaikki taustatietoja käsittelevät kysymykset, jotta vastaajien anonymisyys oli turvattu varmasti, tämä ei vaikuttanut testin luotettavuuteen koska tutkimuksen tavoite oli tutkia kokevatko työntekijät työnimua. Taustatiedot olisivat olleet oleellisia tutkimustavoitteen ollessa esimerkiksi miten eri ikäiset / sukupuolet kokevat työn imua. Jäljelle jäävät kysymykset/väittämät siirrettiin word-tiedostoon, josta yritys siirsi ne heidän omaan kyselykanavaan ja täten työntekijät pääsivät omalla ajallaan anonymisti vastaamaan kyselyyn.

Tutkimukseen osallistui kolme kymmenestä työntekijästä, jota ei voida pitää täysin luotettavana määränä tutkittavaa ilmiötä ajatellen, mutta sen pohjalta pystyttiin kuitenkin jotakuinkin näkemään työn imun tilanne yrityksessä. Suomessa vallitseva poikkeustilanne Korona pandemian vuoksi olisi voinut vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, sillä sen vuoksi kotihoidon työntekijät olivat todella kovilla testin toteuttamisen aikana. Tuloksista päätellen se ei kuitenkaan vaikuttanut, sillä testin tulokset olivat tilanteeseen nähden todella hyvät.

10 TOIMINTASUOSITUKSET

Ylläpitosuunnitelman avulla työn imua voitaisiin vielä parantaa ja siinä tulisi keskittyä erityisesti kohtiin *työni inspiroi minua, kun työskentelen, työ vie minut mukanaan sekä aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin* sillä niissä oli heikoin tulos.



Kuvio 6 Työn imu (Hakanen 2011, 140). 11i:tä, joilla voi vahvistaa työyhteisön työn imua

Ylläpitosuunnitelmassa työyhteisön tulee valita 11:stä mainitusta myönteisestä i-kirjaimesta: Mitkä ovat tyypillisiä työyhteisössä? Miten ne näkyvät? Sekä valita ainakin yksi asiantila, jota koko tiimi haluaa yhdessä vahvistaa. Mitä se tiimissä tarkoittaa, miten sitä voidaan edistää, miten tiimissä tulee toimia, että tiimi varmasti etenee asiassa. Samalla tulisi sopia miten edistymistä seurataan ja mistä voidaan varmuudella huomata, kun on edetty. (Hakanen 2011, 140).

11 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausprosentin ollessa niin pieni on vaikea tehdä yhteenvetoa ja nähdä olisiko työyhteisö toimintasuositusten vai ylläpitosuunnitelman tarpeessa. Kuitenkin näiden vastausten perusteella voitaisiin todeta, että ainakin tämä vastaajaryhmä kokee osakseen työn imua. Liittyen Hakasen (2011, 39-40) toteamaan, että työn imua on koettava enemmän kuin kerran viikossa, jotta työntekijä aidosti kukoistaa työssään, olisi yrityksen hyvä laatia ylläpitosuunnitelmaa.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kokevatko kotihoidon työntekijät työn imua ja miten muu onnellisuus elämään on tasapainossa työn imun kanssa. Tällä tutkimuksella saatiin selvitettyä, että kotihoidon työntekijät tässä yksikössä kokevat työnimua vähintään kerran viikossa. Muutamaan **'kerran viikossa'** vastaukseen voisi olla selityksenä toisen osion kysymys *kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi*, johon yksi vastaajista oli vastannut **'melko tyytyväinen'**. Onnellisuus ja tyytyväisyys elämään on myönteisessä yhteydessä työhön liittyviin kokemuksiin. Siinä samassa missä onnellisuus voi lisätä työhyvinvointia myös työhyvinvointi voi vahvistaa onnellisuuden tunnetta (Hakanen 2011, 93). Kuitenkin, tästä voidaan todeta, että yksityiselämän onnellisuus ja työn imu ovat tasapainossa näillä vastaajilla.

Tutkimuksessa teetetty testi oli tehty suoraan työn imun teorian pohjalta, jonka vuoksi se avasi työntekijöille työn imun käsitettä sitä tehdessään ja saivat mahdollisuuden tutustua käsitteeseen. Käsitteen tunteminen auttaa tunnistamaan työn imun piirteitä omassa työssään ja sitä kautta työstämään niitä. Tutkimuksessa saatiin myös selvitettyä miten työn imua voidaan opetella, mutta tässä tapauksessa yritys hyötyy enemmän toimintasuosituksessa laaditun työn imun parantamisen ja ylläpitämisen suunnitelmasta.

11.1 Pohdinta

Tutkimuksen toteuttamisessa onnistuttiin vastaamaan tutkimuskysymykseen ja tavoitteeseen päästiin. Kuitenkin vastaajamäärän ollessa niin pieni ei tutkimuksessa päästy ihan luotettavimpaan lopputulokseen. Suomessa vallitseva korona pandemia rajoitti kotihoidon työntekijöiden resursseja vastaamiseen.

Tutkimuksessa onnistuttiin säilyttämään anonymisyys sekä vastaajilta että organisaatiolta eikä se tuottanut vaikeuksia tutkimusta toteuttaessa. Organisaatio voi hyödyntää kyselyn vastauksia ja toimintasuosituksia halutessaan sekä toteuttaa työn imu-testin uudestaan henkilöstölle ja verrata tämän tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen lopputulos on tilanteeseen nähden hyvä.

LÄHTEET

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita (15. uud. p. 22. painos.). Helsinki: Tammi.

Kostamo, T., Launonen, R., Marttinen, K., Mäkkeli, J., Ruotsalainen, M. & Vuori, J. 2017. Ihan intona!: Miten innostusta johdetaan. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Manka, M. 2010. Työn iloa ja imua: Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto

Maslow A.A 1943. theory of Human Motivation. Psychological Review, 50.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta (2. uud. p.). Helsinki: Edita

Senge P.M. The fifth discipline. The art and practice of a learning organization. Currency Doubleday.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.

Takala, H. & Kalimo, R. 2011. Polkuja työniloon. Lahti: Meditak-kustannus.

Työterveyslaitoksen www-sivut. <http://www.ttl.fi>

Warr P.: 1999. Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (eds.) Well-being. The foundations of Hedonic Psychology. Russell Sage,

Osio 1. työn imu

Väittämät:

1. Tunnen olevani täynnä energiaa kun teen työtäni
2. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni
3. Olen innostunut työstäni
4. Työni inspiroi minua
5. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin
6. Tunnen tyydytystä kun olen syventynyt työhöni
7. Olen ylpeä työstäni
8. Olen täysin uppoutunut työhöni
9. Kun työskentelen työ vie minut mukanaan

Vastausvaihtoehdot:

- En koskaan
- Muutaman kerran vuodessa
- Kerran kuussa
- Muutaman kerran kuussa
- Kerran viikossa
- Muutaman kerran viikossa
- Päivittäin

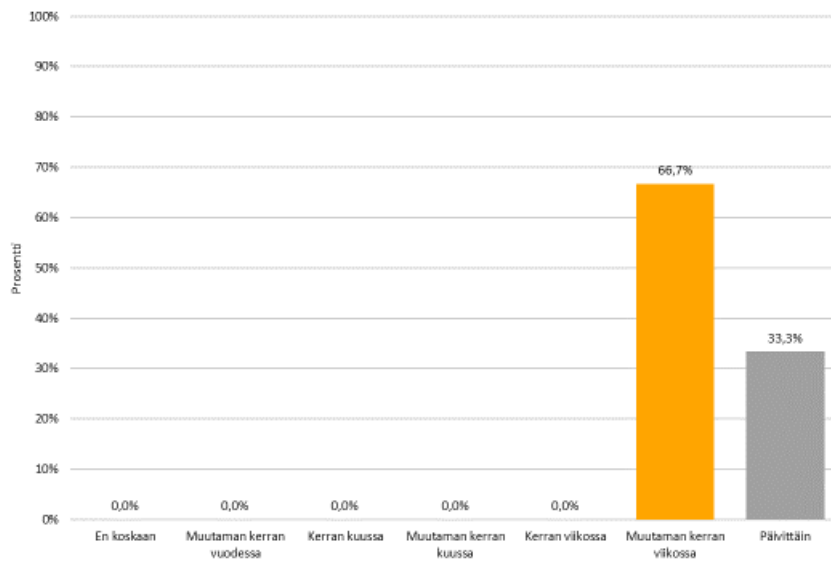
Osio 2. Taustatiedot

Väittämät ja vastausvaihtoehdot:

1. Yleisesti ottaen miten onnellisena pidät itseäsi?
 - Ei onnellinen, harvemmin onnellinen, melko onnellinen, onnellinen, erittäin onnellinen
2. Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi?
 - Ei tyytyväinen, harvemmin tyytyväinen, melko tyytyväinen, tyytyväinen, erittäin tyytyväinen
3. Oletko viimeisen 12kk aikana mennyt töihin vaikka sinusta on tuntunut, että olisi oikeasti pitänyt olla sairauslomalla terveyden tilan vuoksi?
 - Ei kertaakaan, kerran, 2-5 kertaa, useammin kuin 5 kertaa
4. Miten arvioisit nykyisen terveydentilasi?
 - Erittäin huono, melko huono, kohtalainen, melko hyvä, erittäin hyvä

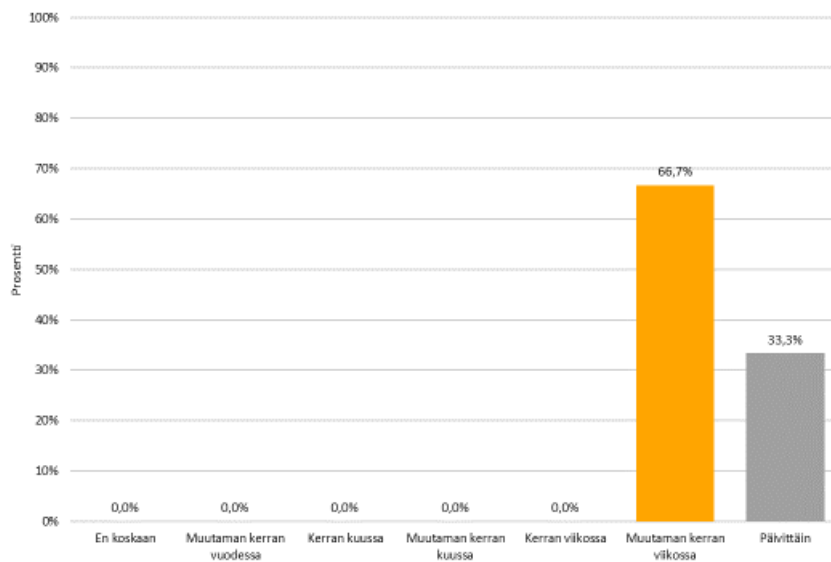
Työn Imu testi

1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni



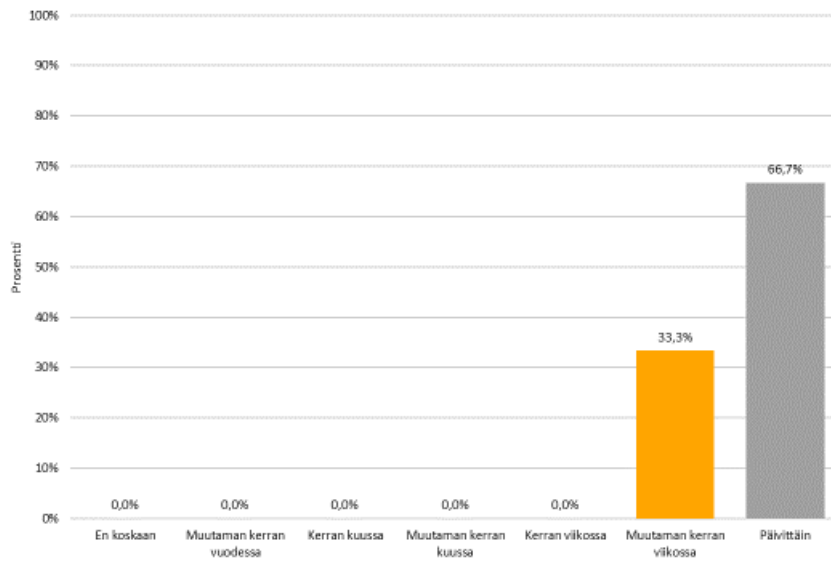
Työn Imu testi

2. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



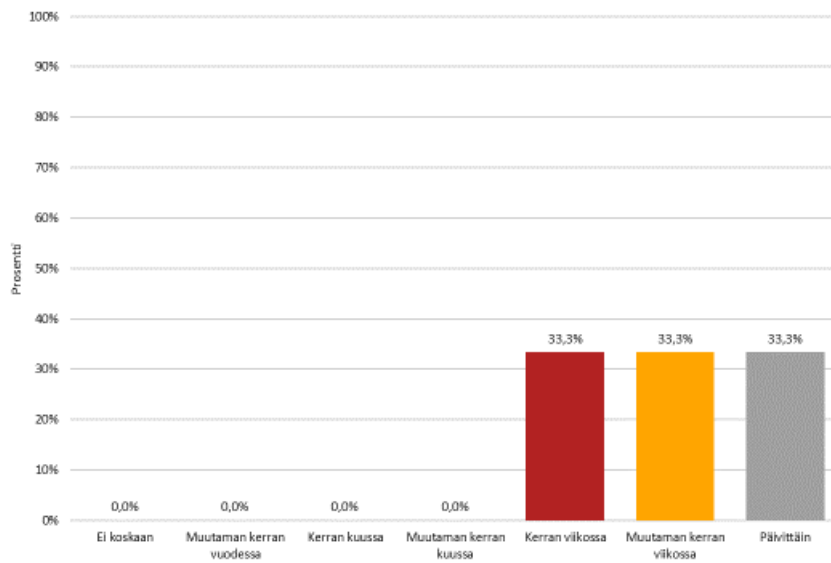
Työn Imu testi

3. Olen innostunut työstäni



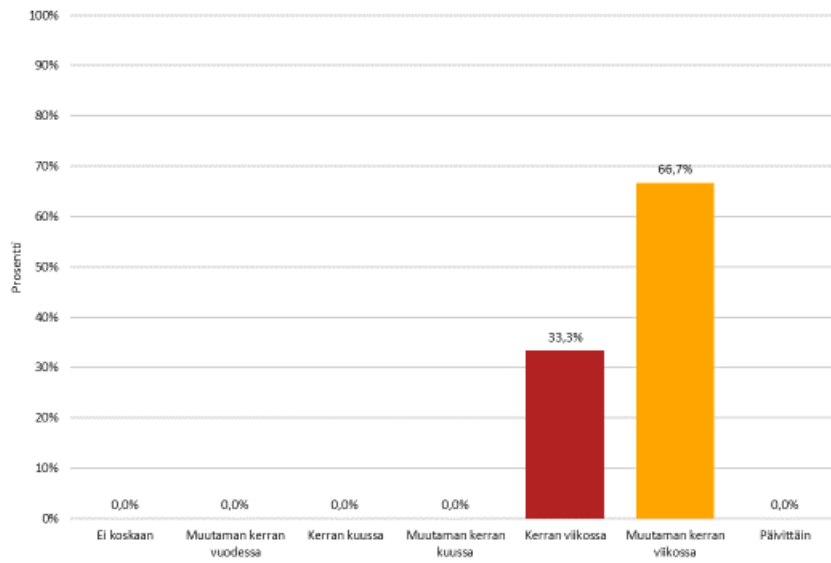
Työn Imu testi

4. Työni inspiroi minua



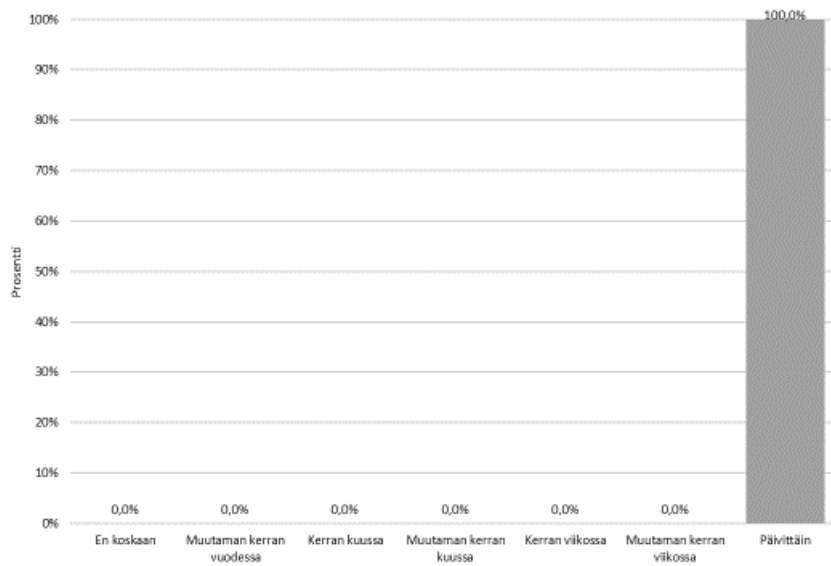
Työn Imu testi

5. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin



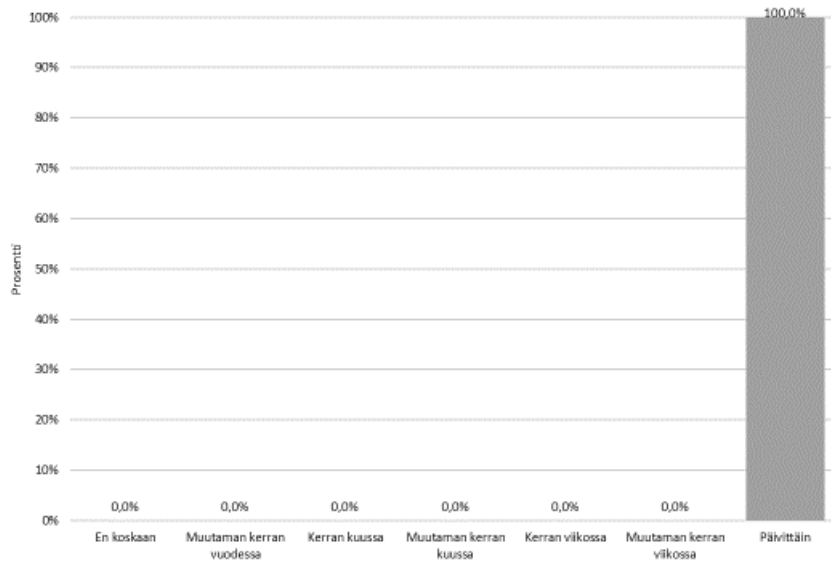
Työn Imu testi

6. Tunnin tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni



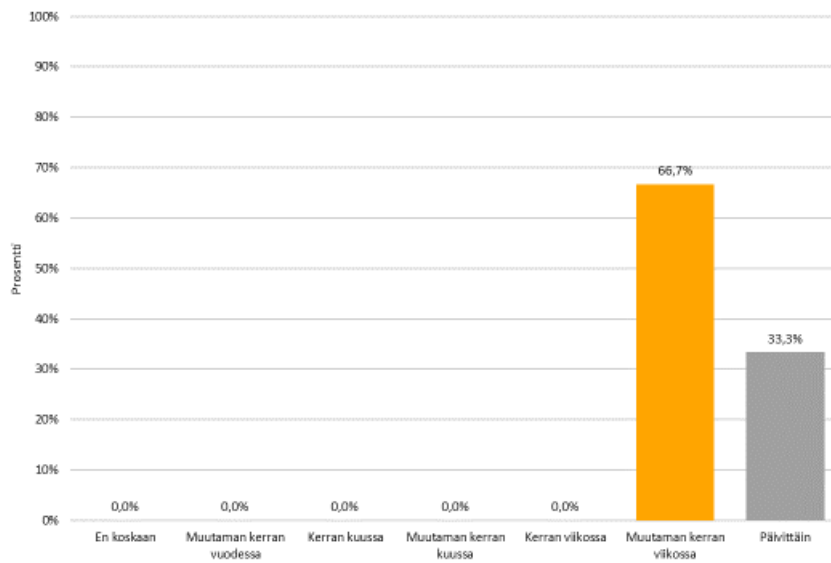
Työn Imu testi

7. Olen ylpeä työstäni

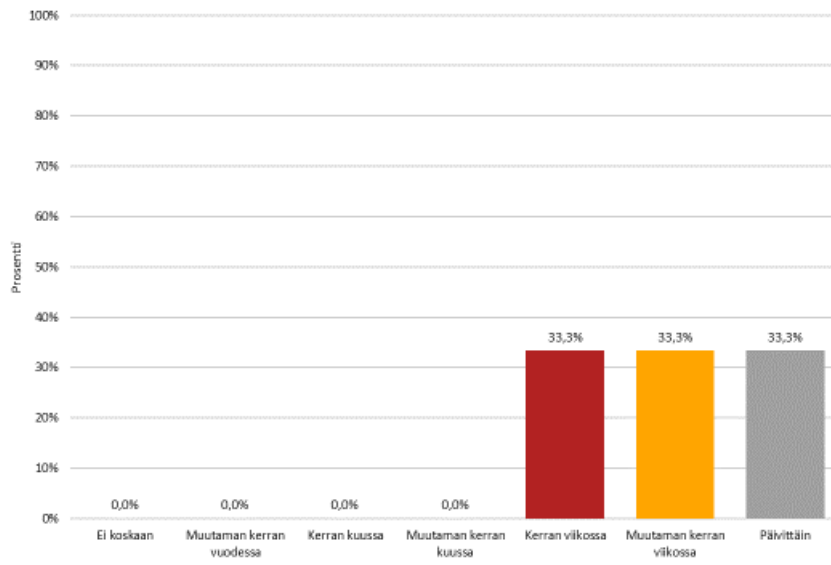


Työn Imu testi

8. Olen täysin uppoutunut työhöni



9. Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan



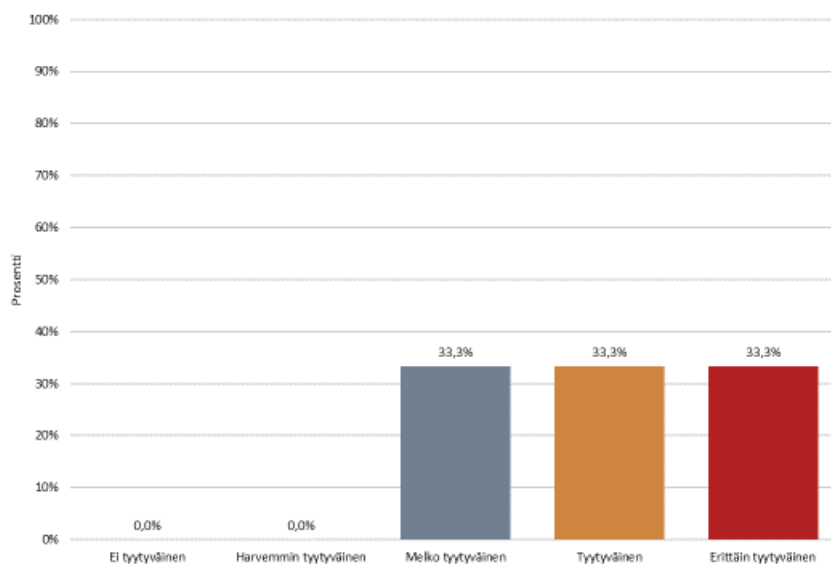
Työn Imu testi

10. Yleisesti ottaen, miten onnellisena pidät itseäsi?



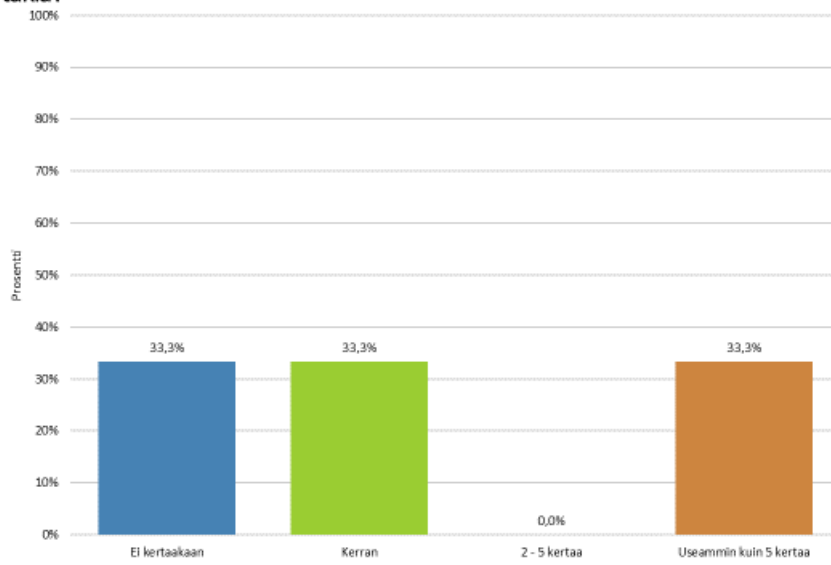
Työn Imu testi

11. Kaiken kaikkiaan, kuinka tyytyväinen olet elämääsi?



Työn imu testi

12. Oletko viimeisen 12 kuukauden aikana mennyt töihin, vaikka sinusta on tuntunut, että sinun olisi oikeasti pitänyt olla sairauslomalla terveydentilasi takia?



Työn imu testi

13. Miten arvioisit nykyisen terveydentilasi?

