

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

**Lauri Löksy**  
**Riku Paukku**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi  
Opinnäytetyö, 2020

# **TYÖHYVINVOINTI PÄÄKAUPUNKISEUDUN MIELENTERVEYSYHDISTYKSISSÄ**

---

## TIIVISTELMÄ

Lauri Löksy & Riku Paukku  
Työhyvinvointi pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistyksissä  
Sivut ja liitteet 56 sivua, 2 liitettä  
Syksy, 2020  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto  
Sosionomi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistysten työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa ja löytää kehitysehdotuksia. Tavoitteena oli selvittää yhdistysten työntekijöiden koettua työhyvinvointia, jota tutkittiin haastatteleamalla yhdistysten työntekijöitä. Selvitimme haastateluissa työntekijöiltä myös kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön avulla yhdistykset pystyvät kehittämään toimintaansa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tarkastelimme työhyvinvoinnin käsitettä, erilaisia työhyvinvointimalleja, työhyvinvointiin liittyvää lainsäädäntöä sekä työhyvinvointia kolmannella sektorilla. Opinnäytetyötä varten haastateltiin kymmentä työntekijää viidestä eri mielenterveysyhdistyksestä Helsingistä, Espoosta ja Vantaalta. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua teemahaastattelua.

Haastattelujen tutkimustulosten perusteella yhdistysten työntekijät työskentelevät hyvin itsenäisesti ja saavat vaikuttaa työn sisältöön. Työ koettiin mielekkäänä ja merkityksellisenä. Työyhteisö sekä jäsenet koettiin tärkeimpinä voimavarojen lähteinä työssä jaksamisessa. Työn ja vapaa-ajan erottamisen suhteen ei nousut ongelmia ja työntekijät kokivat työnsä pääosin turvalliseksi. Työnkuvan monipuolisuus nousi myönteisenä seikkana esiin. Hallituksen ja työntekijöiden välinen yhteistyö oli suurelta osin sujuvaa, mutta osalla vastaajista oli tämän seikan suhteen haasteita, jotka vaikuttivat työhyvinvointia heikentävästi. Työnohjaus koettiin hyödyllisenä, jos sellaista oli ollut. Kehitettävien seikkojen osalta tuloksista nousi esiin muun muassa hallituksen ja työntekijöiden yhteistyön selkeyttäminen, yhteistyön parantaminen työyhteisön sisällä sekä keskeyttämättömien taukojen ja työnteon mahdollistaminen.

Tulosten perusteella mielenterveysyhdistyksissä työskentelyssä on monia hyviä puolia kuten työn autonomisuus ja mielekkyys. Työyhteisön osalta voi sanoa, että yleisesti toivottiin yhteisen ajan viettämistä ja kuulumisten vaihtoa sekä omassa työyhteisössä että myös muiden yhdistysten työntekijöiden kanssa. Haastateluista nousi esiin työntekijöiden ja yhdistysten hallitusten yhteistyön välisen toimivan yhteistyön merkitys. Mielenterveyden keskusliitto nähdään enemmän yhteistyökumppanina kuin työhyvinvointia tukevana tahona. Työturvallisuus ja työterveys oli pääosin hyvin hoidettu ja osalla jopa erittäin hyvin.

Asiasanat: kolmas sektori, mielenterveys, pääkaupunkiseutu, työhyvinvointi, yhdistykset

## ABSTRACT

Lauri Löksy, Riku Paukku

Wellbeing at work in mental health associations from the Helsinki Metropolitan Area

56 pages, 2 appendices

Autumn, 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The purpose of this thesis was to explore the current state of occupational well-being of employees in mental health associations in the Helsinki metropolitan area and to find development proposals. The aim of the study was to find out the perceived well-being of the employees of the associations, which was examined by interviewing the employees.

In the interviews, the employees were also asked for development suggestions. Thus, the associations can develop their activities. In the theoretical part of the thesis were examined the concept, various models and legislation of work well-being and well-being at work in the third sector. Ten employees from five different mental health associations in Helsinki, Espoo and Vantaa were interviewed. A semi structured thematic interview was used as the data collection method.

Based on the research results of the interviews, the employees of the associations work very independently and can influence the content of the work. The work was stated as meaningful and relevant. The work community and members were the most important sources of resources for coping at work. There were no problems with the separation of work and leisure and the employees felt that their work was mostly safe. The diversity of the work emerged as a positive aspect. Co-operation between the board and employees was mostly smooth, but some respondents had challenges in this regard that had a negative effect on well-being at work. Work supervision was considered useful, if any. In terms of issues to be developed, the results included clarifying the co-operation between the board and employees, improving co-operation within the work community, and enabling uninterrupted breaks and work.

To conclude, based on the results, there are many good aspects of working in mental health associations, such as autonomy and meaningfulness of work. About the work community, it can be said that it was generally desired to spend time together and exchange thoughts both in one's own community and with employees of other associations. The interviews highlighted the importance of effective co-operation between workers and the boards of associations. The Finnish Association of Mental Health is seen more as a partner than as an organization that supports well-being at work. Occupational safety and health were mostly well taken care of and in some cases even very well.

Keywords: associations, mental health, metropolitan area, third sector, well-being at work

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE JA TEOREETTISET MALLIT SIIHEN LIITTYEN .....	6
2.1 Työhyvinvointi käsitteenä .....	6
2.2 Työhyvinvointimallit .....	9
2.3 Lait työhyvinvoinnin perustana.....	13
3 MIELENTERVEYSYHDISTYKSET JA TYÖHYVINVOINTI KOLMANNELLA SEKTORILLA.....	15
3.1 Kolmas sektori .....	15
3.2 Mielenterveysyhdistykset .....	16
3.3 Työhyvinvointi kolmannella sektorilla .....	16
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	20
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet .....	20
4.2 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu .....	20
4.3 Aineiston keruu .....	23
4.4 Aineiston analysointi.....	25
5 TULOKSET .....	26
5.1 Taustatiedot .....	26
5.2 Johtaminen ja organisointi .....	27
5.3 Työyhteisö ja ilmapiiri .....	29
5.4 Vaikuttamismahdollisuudet .....	30
5.6 Työturvallisuus.....	33
5.7 Työterveyshuolto ja työympäristö ja voimavarojen lähteet .....	34
5.8 Työ ja vapaa-aika .....	36
5.9 Kehitysideat .....	37
6 TULOSTEN POHDINTA.....	40
6.1 Johtaminen ja organisointi .....	40

6.2 Työyhteisö ja ilmapiiri .....	41
6.3 Vaikutusmahdollisuudet .....	42
6.4 Työn mielekkyys ja työn imu .....	43
6.5 Työturvallisuus.....	44
6.6 Työterveyshuolto, työympäristö ja voimavarojen lähteet .....	45
6.7 Työ ja vapaa-aika .....	46
7 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	48
7.1 Eettisyys.....	48
7.2 Luotettavuus .....	48
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET .....	51
8.1 Johtopäätökset .....	51
8.2 Ammatillinen kehittyminen .....	52
8.3 Jatkotutkimusaiheet ja pohdinta.....	53
LÄHTEET .....	54
LIITE 1.Teemat ja haastattelukysymykset.....	57
LIITE 2. Saatekirje .....	60

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointiin liittyy työterveyslaitoksen määritelmän mukaan terveellisyys, tuottavuus ja turvallisuus, jossa työntekijä kokee työn mielekkääksi ja palkitsevaksi ja saa siitä voimavaroja muuhun elämäänsä. Siihen sisältyy työympäristö, jossa työntekijät ovat ammattitaitoisia ja jossa johtaminen on hyvin järjestetty. (Työterveyslaitos. Työhyvinvointi.)

Palkkatyön määrä on kasvanut kolmannella sektorilla 1990-luvun laman jälkeen merkittävästi. Kolmannen sektorin palkansaajia oli vuonna 2016 noin 70 000, josta kasvua vuoteen 1990 verrattuna on jopa seitsemänkymmentä prosenttia. (Selander, 2018, s. 10.) Yhdistykset ovat keskeinen kolmannen sektorin taho ja Suomessa oli rekisteröitynä vuoden 2019 lopussa 6527 sosiaali- ja terveysalan yhdistystä (Patentti- ja rekisterihallitus).

Opinnäytetyömme tavoite on kartoittaa pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistysten työntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Yhdistykset voivat hyödyntää opinnäytetyön tuloksia kehittäessään työhyvinvointiin liittyvää toimintaansa. Tämä aihe on tärkeä, sillä työntekijöiden työoloihin ei välttämättä kiinnitetä samaan tapaan huomiota mielenterveysyhdistyksissä kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla. Vapaaehtoisista henkilöistä koostuvien yhdistysten hallitusten jäseniltä saattaa puuttua tietoa ja taitoa työhyvinvoinnin suhteen. Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka aineiston keräsimme puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Haastateltavina olivat mielenterveysyhdistysten työntekijät. Rajaamme vapaaehtoiset ja tukityöllistetyt tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Lisäksi kaikki tutkittavat yhdistykset ovat kooltaan pieniä: työntekijöiden määrä vaihtelee parista henkilöstä vähän yli kymmeneen. Pääyhteistyökumppanimme on helsinkiläinen mielenterveysyhdistys, jonka kanssa käytyjen keskustelujen kautta löysimme opinnäytetyön aiheemme.

Opinnäytetyössämme etsimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mikä on yhdistysten työntekijöiden koettu työhyvinvointi?

## 2. Millaisia työhyvinvointiin liittyviä kehittämissuhteita työntekijöillä on?

Pyrimme löytämään vastauksia edellä oleviin kysymyksiin seitsemän haastattelun kautta: työturvallisuus, johtaminen ja organisointi, työterveys, työhön vaikuttamismahdollisuudet, työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen, työn mielekkyys ja työn imu sekä työyhteisö ja ilmapiiri. Näiden teemojen osalta pyysimme vastaajia pohtimaan myös mahdollisia mieleen tulevia kehittämissuhteita.

## 2 TYÖHYVINVOINNIN KÄSITE JA TEOREETTISET MALLIT SIIHEN LIITTYEN

### 2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi on monimerkityksellinen käsite ja sille ei ole yhtä vakiintunutta määritelmää alan kirjallisuudessa. Ennen 2000-lukua käytettiin termiä työkyky, jolla on samanlainen merkitys kuin työhyvinvoinnilla. Työkykyä mitattiin alkujaan puhtaasti fyysisen terveyden kautta ja yksilötasolla, mutta ajan kuluessa alettiin ottaa huomioon myös työn sisältö, työympäristö sekä työn ulkopuolinen elämä. (Selander 2018, s. 33.) Suomessakin työkykytoiminnasta eli tyky-toiminnasta kirjoitettiin paljon 1990-luvulla, ja sen nähtiin olevan toimintaa, jossa samanaikaisesti tuetaan työntekijän jaksamista, kehitetään työyhteisön toimintaa ja pidetään huolta työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä (Manka & Manka, 2016, s. 64–66).

Työhyvinvointi jaetaan usein fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja henkiseen osatekijään. Fyysisillä tekijöillä viitataan fyysiseen työympäristöön ja terveyteen. Sosiaalisella puolella tarkoitetaan esimerkiksi työyhteisöä ja sosiaalisia verkostoja, psyykkisellä esimerkiksi mahdollisuutta itsensä kehittämiseen ja henkisellä työntekijän arvoja ja ihanteita. Työhyvinvointi koskee niin yksilöä, työtä ja työyhteisöä ja muodostuu näiden välisistä suhteista. Lisäksi käsitteen alle lasketaan myös kehittämistoiminta, eli miten työhyvinvointia voidaan edistää työpaikoilla. (Selander, 2018, s. 33–34.)

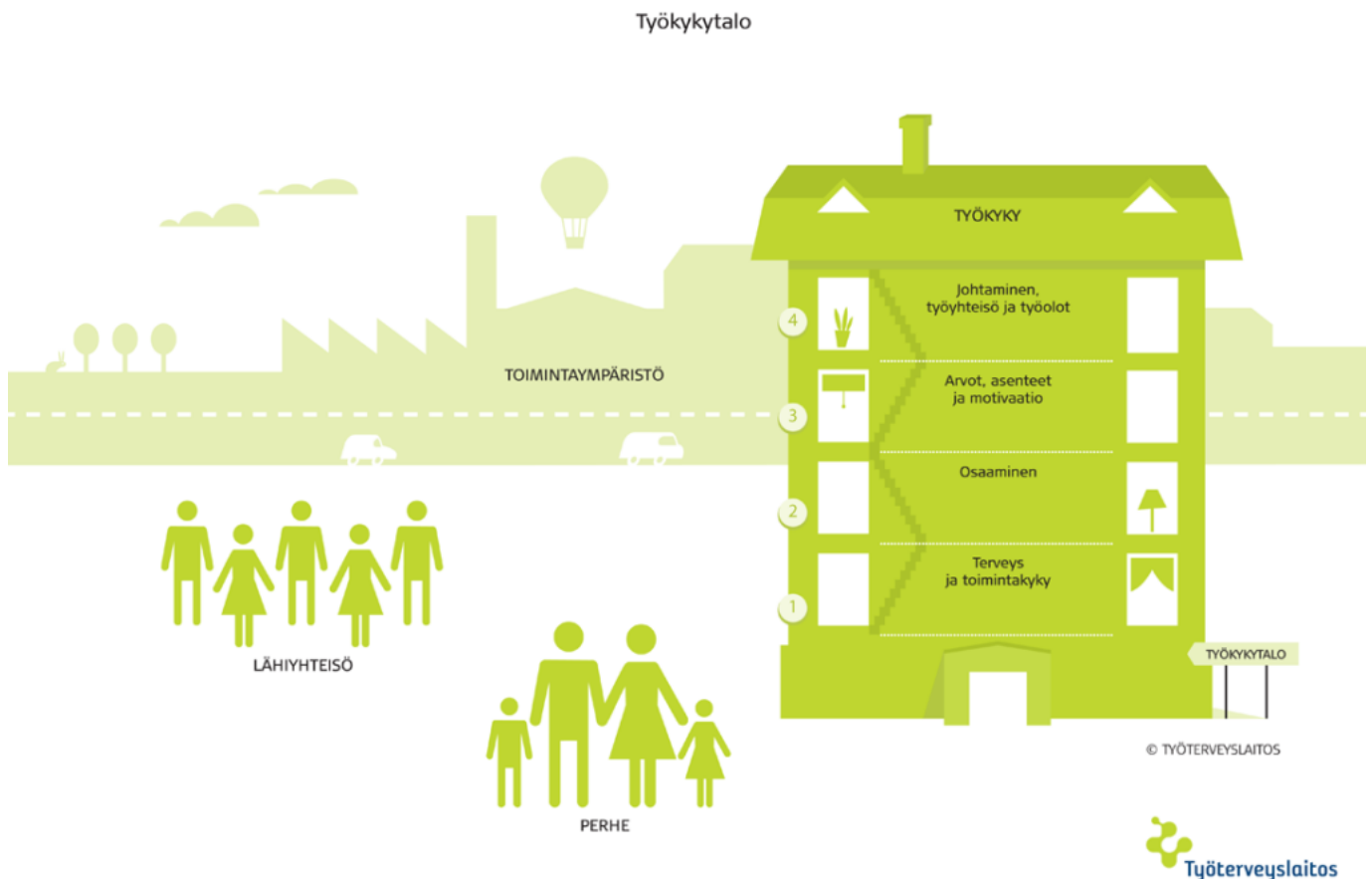
Sosiaali- ja terveysministeriö kuvailee työhyvinvointia kokonaisuudeksi, johon kuuluvat hyvä johtaminen, mielekäs työ, turvallinen työympäristö, toimiva työyhteisö ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnista vastaavat sekä johto, jonka pitää luoda puitteet työssä viihtymiseen sekä työntekijä itse, joka on viime kädessä vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Kaunismaa ja Lind (2014) jaottelevat työhyvinvoinnin vointiin, osaamisen ja työn hallintaan, työyhteisön suhteisiin ja työhön vaikuttamiseen. Voinnilla he

tarkoittavat fyysistä ja psyykkistä terveyttä sekä työn kuormitustekijöitä. Osaamisen ja työn hallintaan kuuluvat työntekijän ammattitaito, koulutus sekä työhön perehdyttäminen ja työprosessien selkeys. Työyhteisön suhteilla kuvataan työyhteisön ilmapiiriä, yhteisöllisyyttä sekä työnjaon selkeyttä. Vaikuttaminen työhön pitää sisällään työntekijän autonomian tunteen ja mahdollisuuden vaikuttaa työtehtäviinsä ja niiden sisältöön. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 11–12.)

Kaunismaan ja Lindin mallissa työhyvinvointi on lähellä työkyvyn käsitettä, kun siinä korostetaan työntekijän fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja. Työkyky ja työhyvinvointi ovat käsitteellisesti hyvin samankaltaisia. Kaunismaa ja Lind näkevät eron siinä, että työkyky kertoo, miten työn tekeminen onnistuu ja työhyvinvointi sen, miten työn parissa viihdytään. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 8.)

Esimerkistä työhyvinvoinnin ja työkyvyn samanlaisesta merkityksestä käy työterveyslaitoksella kehitetty työkykyalomalli, joka kuvaa työntekijän työkykyyn vaikuttavia tekijöitä (kuva 1.) Alimpana kerroksena on työntekijän fyysinen terveys sekä sosiaalinen ja psyykinen toimintakyky. Tämän voi nähdä olevan perustana työkyvylle. Toisen kerroksen muodostaa ammatillinen osaaminen, ja sillä tarkoitetaan työntekijän ammatillisia valmiuksia ja kykyä jatkuvaan tietojen päivittämiseen ja uuden oppimiseen. Seuraava kerros pitää sisällään arvot, asenteet ja motivaation. Työkykyyn vaikuttaa paljon, miten ihminen suhtautuu työhönsä. Viimeisen ja laajimman kerroksen muodostavat työ, työyhteisö, työympäristö ja johtaminen. Jotta työntekijä voi hyvin työssään, kaikkien kerrosten pitää tukea toisiaan. Lisäksi työn ulkopuoliset tekijät, kuten työntekijän perhe ja lähisuhteet sekä ympäröivä yhteiskunta vaikuttavat työkykyyn (Ilmarinen ym., 2006, s. 23–24; Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työkykytalo.)



Kuva 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2020).

Työhyvinvointi pitää myös sisällään kehittämistoiminnan eli keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tällaisia keinoja ovat muun muassa työhyvinvointikyselyt, työnohjaus, työyhteisön virkistyspäivät ja työterveyspalvelut. Kehittävä toiminta voidaan jakaa ehkäisevään, korjaavaan ja voimaannuttavaan toimintaan. Ehkäisevä toiminta pyrkii jo ennalta estämään työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita. Korjaava toiminta on ajankohtaista viimeistään siinä vaiheessa, kun ongelmia on jo nähtävissä. Silloin pyritään poistamaan ongelma tai ainakin lieventämään sen vaikutuksia. Voimaannuttava toiminta pyrkii lisäämään työntekijöiden omaa toimijuutta ja antamaan heille työkaluja kehittää omia toimivia käytäntöjä. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 14.)

Myös ergonomiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Ergonomia liittyy ihmisten ja ympäristön elementtien väliseen suhteeseen ja sen tavoitteena on sovittaa tekniikka ja toiminta mahdollisimman hyvin ihmisille sopivaksi. Tällöin otetaan huomioon muun muassa turvallisuusseikkoja, hyvinvointia, tehokkuutta ja

häiriöttömyyttä. Siinä vaikutetaan varsinkin työprosesseihin ja teknisiin ratkaisuihin työntekijöiden hyvinvointia ja tehokkuutta parantavalla tavalla. Ergonomia voidaan jaotella fyysiseen, kognitiiviseen sekä organisatoriseen ergonomiaan. Fyysisen ergonomian suhteen tavoitteena on suunnitella fyysinen työympäristö, työtilat, työvälineet ja työmenetelmät työntekijälle sopivaksi ja turvalliseksi. Kognitiivisessa ergonomiassa työntekijä nähdään tiedon käsittelijänä ja laitteiden ohjaajana. Organisatorisessa ergonomiassa pyritään kehittämään työprosesseja, työaikaan ja työjärjestelyihin liittyviä asioita sekä tuotantoon, toiminnan laatuun ja yhteistyöhön liittyviä asioita eli miten työt järjestetään ja millä tavalla tekniikka tukisi työtä parhaalla mahdollisella tavalla. (Launis M. ym. 2011, s. 3, 19-21, 407.)

## 2.2 Työhyvinvointimallit

Työhyvinvoinnin käsitettä on alettu käyttää suomalaisessa työelämän tutkimuksessa viimeisen 20 vuoden aikana. Käsitteen perustana on sadan vuoden takainen stressitutkimus. Työntekijän ajateltiin olevan altis erilaisille kuormittaville tekijöille, kuten melulle ja myrkyllisille aineille, ja että ihmisen reagointi erilaisiin stressitekijöihin vaikuttaa työssä jaksamiseen. Yleinen konsensus oli, että nämä ulkoiset tekijät voivat pahimmillaan sairastuttaa työntekijän. Työsuojelu sai alkunsa tästä huomiosta. Alkujaan työhyvinvointi keskittyi pelkästään yksilön fyysisen terveyden ympärille, ja työhyvinvoinnin ajateltiin olevan riippuvainen pelkästään yksilön reagoititavoista erilaisiin stressitekijöihin. Myöhemmin alettiin ottaa huomioon myös ympäristön aiheuttamat ärsykkeet työntekijän reagoititavassa. Huomattiin, että työssä jaksaminen ei ole kiinni pelkästään yksilöllisistä piirteistä vaan että työympäristöllä on oma erillinen vaikutuksensa työhyvinvointiin riippumatta työntekijästä. Jossain vaiheessa alettiin puhua stressin sijaan kuormituksesta, ja syntyi tasapainomalli kuvaamaan tätä ilmiötä. (Manka & Manka, 2016, s. 64–66.)

Tästä suuntauksesta kehittyi myöhemmin vaatimusten ja hallinnan malli (Manka & Manka, 2016, s. 64–66). Robert Karasekin kehittämä vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien malli (Job Demand-Control (JDC) model) oli ensimmäinen vaikutusvaltainen työhyvinvointiteoria. Mallin perusteella työhyvinvointi muodostuu

työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien välisestä tasapainosta. Vaatimuksia ovat esimerkiksi kiire, rooliristiriidat ja liian kuormittavat työtehtävät. Hallintamahdollisuudet ovat keinoja vaikuttaa omaan työhönsä eli lisätä työn autonomiaa. Kun vaatimukset ja hallintamahdollisuudet ovat tasapainossa, työntekijä voi Karasekin mukaan hyvin. Optimaalinen tilanne on, kun työ sisältää paljon vaatimuksia mutta työntekijällä on samalla hyvät hallintamahdollisuudet. Liian vähäiset vaatimukset ja hallintamahdollisuudet eivät motivoi työntekijää oppimaan uutta ja olemaan aktiivinen. (Selander, 2018, s. 50.)

Karasek lisäsi malliinsa myöhemmin sosiaalisen tuen aspektin (Job Control-Demand-Support model). Sillä tarkoitetaan joko työyhteisön antamaa aineellista tai aineetonta tukea kuten lisäresursseja tai sosioemotionaalista tukea kollegoilta. Vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien lisäksi myös sosiaalinen tuki vaikuttaa työhyvinvointiin tässä mallissa. (Selander, 2018, s. 51.) Karasekin mallia on kritisoitu liiallisesta yksipuolisuudesta ja tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia. Johannes Sigrist (1996) otti työn ponnistusten ja palkkioiden mallissaan (Effort-Reward Imbalance (ERI) model) enemmän huomioon yksilölliset tekijät ja korvasi työn vaatimukset työstä saatavilla palkkioilla. Palkkioilla Sigrist tarkoittaa esimerkiksi rahaa, etenemismahdollisuuksia ja arvostusta, ponnistuksilla työn asettamia velvollisuuksia ja vaatimuksia. Työntekijä voi hyvin, kun ponnistukset ja palkkiot ovat tasapainossa. (Selander, 2018, s. 51; Siegrist, 1996.)

Myös Sigristin mallia on kritisoitu yksipuolisuudesta ja sosiaalisten tekijöiden unohtamisesta. Toinen kritiikin aihe on, että hänen ja Karasekin malleissa työhyvinvointia tarkastellaan pelkästään negatiivisen kautta. Työhyvinvointi nähdään tilana, jossa negatiiviset ilmiöt puuttuvat ja jossa stressiä ja työpahoinvointia yritetään vain estää, eikä päinvastoin yritetä edistää hyvinvointia. (Selander, 2018, s. 49.)

Tähän tarpeeseen Bakker ja Demerouti (2017) kehittivät työn vaatimusten ja resurssien mallin (JD-R-model). JD-R-malli on edellisiin työhyvinvointimalleihin nähden joustavampi, sillä sen avulla pystytään kuvaamaan työhyvinvointia hyvin erilaisissa työympäristöissä. Mallissa työhyvinvointi muodostuu vaatimusten ja resurssien välisestä tasapainosta. Vaatimukset ovat fyysisiä, psykologisia,

organisatorisia ja sosiaalisia työn ominaispiirteitä, jotka vaativat työntekijältä fyysistä ja psyykkistä ponnistelua. Resurssit ovat fyysisiä, psykologisia, organisatorisia ja sosiaalisia työn ominaispiirteitä, jotka mahdollistavat tavoitteiden saavuttamisen ja vähentävät vaatimusten aiheuttamaa painetta. Vaatimuksia ovat esimerkiksi aikapaine ja rooliristiriidat, resursseja etenemismahdollisuudet työssä ja sosiaalinen tuki. (Selander, 2018, s. 52.)

Mallissa keskeinen ajatus on, että vaatimukset ja resurssit ovat yhteydessä toisiinsa. Työntekijä, jolla ei ole tarpeeksi resursseja, uupuu työssään, jos vaatimukset ovat liian korkeita. Päinvastaisessa tilanteessa työntekijä tylsistyy eikä koe oppimisen iloa, jonka koetaan olevan tärkeä tekijä työviihtyvyyden kannalta. (Selander, 2018, s. 50, 55.) Optimaalinen tilanne on sellainen, jossa sekä vaatimukset että resurssit ovat korkealla tasolla. Tällöin työntekijä kokee oppimisen iloa ja motivaation taso on korkealla. (Bakker & Demerouti, 2017, s. 275.)

Vaatimukset ja resurssit johtavat erilaisiin ”polkuihin”, vaatimusten polkua kutsutaan ”energiapoluksi” ja resurssipolkua ”motivaatiopoluksi”. Energiapolku johtaa uupumukseen ja heikentyneeseen työhyvinvointiin, kun taas motivaatiopolku johtaa työn imuun, ja toimii samalla suojana työuupumusta vastaan. Energiapolussa työntekijän voimavarat ovat vähissä liiallisten vaatimusten takia, motivaatiopolussa työntekijällä taas on tarpeeksi resursseja vaatimuksiin nähden ja tällöin motivaatiota ja voimavaroja työn tekemiseen. (Selander, 2018, s. 52.)

Aiemmat työhyvinvointimallit keskittyivät työelämän negatiivisiin puoliin, eli fokuksena oli pelkästään estää työntekijöiden uupumusta ja stressiä. Ei otettu huomioon sitä, miten työhyvinvointia voisi parantaa vaan pyrittiin vain estämään työhön liittyviä haitallisia puolia. Bakkerin ja Demeroutin (2017, s. 274) malli ottaa paremmin huomioon työelämän positiiviset puolet (motivaatiopolku). He puhuvat työn imusta, jolla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä nauttii työstään ja kokee sen innostavana. Työn imu koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä työtä kohtaan, omistautumisella innokkuutta ja uppoutumisella eräänlaista flow-tilaa, jossa aika unohtuu täysin. (Bakker & Demerouti, 2017, s. 274; Työterveyslaitos. Työn imu.)

Vaikka JD-R-malli on paljon tutkittu ja laajasti hyväksytty työhyvinvointimalli (Bakker & Demerouti, 2017, s. 273), se ei sellaisenaan tavoita kaikkia järjestöpuolen ja kolmannen sektorin lainalaisuuksia. Sen takia osa tutkijoista on lisännyt malliin aatteellisen orientaation käsitteen, joka kuvastaa työhyvinvoinnin henkistä ulottuvuutta eritoten järjestöpuolella. Käsite pohjautuu englanninkieliseen termiin *public service motivation*, jolla viitataan ihmisen vahvaan haluun palvella yhteisöä, organisaatiota tai julkista sektoria. Ihminen siis identifioituu voimakkaasti työpaikkaansa ja kokee ihmisten auttamisen työnsä avulla vahvana intohimona. Tämä vaatii sen, että työntekijällä on yhtenevät arvot ja tavoitteet työnantajaorganisaation kanssa. (Selander, 2018, s. 40, 53.) Selanderin (2018, s. 41–43) väitöskirjassa aatteellisen orientaation on kuvattu koostuvan yleishyödyllisestä motivaatiosta, joka tarkoittaa halua palvella yleistä hyvää, ja yhtenevistä arvoista ja päämääristä työnantajaorganisaation kanssa.

Aatteellinen orientaatio voi lisätä työntekijän työtyytyväisyyttä ja motivaatiota työtä kohtaan, jos hän pääsee tekemään arvojaan vastaavaa työtä. Yhteneväiset arvot työnantajaorganisaation kanssa voivat vähentää vaatimusten aiheuttamaa työuupumusta ja lisätä työntekijän motivaatiota hyödyntää saatavilla olevia resursseja. Jos sen sijaan työ ei anna mahdollisuutta toteuttaa itseään arvojensa mukaisesti, työntekijä voi sisäisestä palostaan huolimatta uupua työhönsä. (Selander, 2018, s. 54–55.)

Viime vuosina työhyvinvointitutkimus on alkanut saada piirteitä positiivisesta psykologiasta, jonka oppi-isänä voi pitää Martin Seligmania. Seligman ja Csikszentmihályi ennustivat vuosituhannen vaihteessa, että positiivinen psykologia tulee vahvistamaan psykologien ymmärrystä, joka tulee vahvistamaan yksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien menestystä (Seligman & Csikszentmihályi, 2000, s. 13). Positiivisessa psykologiassa keskitytään ihmisen voimavaroihin ja keinoihin, joilla ihminen voisi kukoistaa ja kokea onnea. Aiemmat työhyvinvointimallit keskittyivät työelämän negatiivisiin piirteisiin, mutta positiivisen psykologian värittämä työhyvinvointitutkimus tutkii työn voimavarakäijöitä. Sen keskiössä on sellaisia käsitteitä kuin työn imu, sitoutuminen työhön ja työtyytyväisyys. Työhyvinvointi nähdään asiana, jota voidaan kehittää, toisin kuin aiemmissa malleissa,

joissa pyrittiin vain estämään negatiivisia asioita tapahtumasta. (Manka & Manka, 2016, s. 68–69.)

### 2.3 Lait työhyvinvoinnin perustana

Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden vastuulla. Monet lait ohjaavat työhyvinvointiin liittyviä asioita, kuten työturvallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Työturvallisuuslaki (L 738/2002) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä. Tätä varten työpaikalla pitää olla laadittuna työsuojelun toimintaohjelma, josta käy ilmi, miten työntekijöiden turvallisuus, terveys ja työkyky otetaan huomioon. Tähän sisältyy muun muassa velvoite ottaa etukäteen huomioon ergonomiset asiat, mahdolliset väkivaltatilanteet ja työympäristön yleinen turvallisuus. Kuormitustekijöitä ei saa syntyä niin paljon, että työntekijän turvallisuus ja terveys olisivat vaarassa. Työntekijä on perehdytettävä työtehtäviinsä ja työnantajan on otettava huomioon työntekijän ammattitaito ja työkokemus työtehtäviä määrättäessä. Lisäksi työturvallisuuslaki kehottaa puuttumaan epäasialliseen kohteluun ja häirintään työpaikalla. (L 738/2002.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L 44/2006) pyrkii varmistamaan, että työpaikalla otetaan huomioon työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät asiat. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Tämä tarkoittaa, että työnantaja ottaa huomioon työntekijöiden mielipiteet asioissa, jotka koskevat turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä edistäviä toimenpiteitä. Lisäksi työpaikalla, jossa on yli kymmenen työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu edustamaan työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edistää työntekijöiden turvallista ja terveellistä työympäristöä. (L 44/2006.)

Työterveyshuoltolaki (L 1383/2001) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuollon, jos on yksikin palkattu työntekijä. Lain tarkoituksena on varmistaa, että työnantaja edistää ja ylläpitää työntekijöidensä turvallisuutta, terveyttä,

työkykyä ja ehkäisee sairauksia ja tapaturmia. Työkykyä ylläpitävä toiminta on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, joka kohdistuu niin työntekijöihin, työympäristöön kuin itse työhön. Työkykyä pitää selvittää, arvioida ja seurata. Tarpeen mukaan työnantajan on yhdessä työterveyshuollon ja työntekijän kanssa suunniteltava ja toteutettava työkykyä ehkäiseviä ja edistäviä toimenpiteitä. (L 1383/2001.)

### 3 MIELENTERVEYSYHDISTYKSET JA TYÖHYVINVOINTI KOLMANNELLA SEKTORILLA

#### 3.1 Kolmas sektori

Ensimmäinen sektori liittyy markkinoihin ja yrityselämään ja toinen sektori valtion ja kuntien toimintaan. Kolmannella sektorilla sen sijaan tarkoitetaan yleensä järjestöjä ja säätiöitä, joihin liittyy voittoa tavoittelematon kansalaistoiminta sekä vapaaehtoisuus. Sittemmin on muodostunut myös termi ”uusi kolmas sektori”. Uudella kolmannella sektorilla viitataan 90-luvun laman jälkeiseen muutokseen, jossa kunnat alkoivat tuottaa enemmän palveluja kolmannen sektorin kautta. Suomessa oli tällöin kasvava tarve hyvinvointipalveluille ja tällöin tähän uuteen kolmanteen sektoriin on tullut enemmän piirteitä yksityiseltä ja julkiselta sektorilta. (Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Jyväskylän yliopisto; Ruuskanen ym., 2013, s. 10.) Tutkimukseen osallistuneet mielenterveysyhdistykset lienevät kuitenkin lähempänä alkuperäistä kolmannen sektorin käsitettä. Ne ovat voittoa tavoittelemattomia eivätkä tuota palveluita kunnan alaisuudessa.

Kolmannella sektorilla yhdistyvät palkkatyö ja vapaaehtoistoiminta. Vuonna 2013 ilmestyneen palkkatyötä kolmannella sektorilla käsittelevän tutkimuksen perusteella suurin osa (75 %) on työssään jollain tavalla yhteydessä vapaaehtoiseihin. Mitä enemmän toimii vapaaehtoisten kanssa työssään, niin sitä enemmän on myös mahdollista joutua muokkaamaan työaikojaan arki-iltoihin tai viikonloppuihin. (Ruuskanen ym., 2013, s. 45.) Työn ja perheen yhteen sovittamiseen liittyy kolmannella sektorilla enemmän ristiriitoja, joiden syyt juontuvat kiireestä ja epävarmuudesta, kuin muilla sektoreilla. Tämä korostuu varsinkin johtajina toimivilla sekä työntekijöillä, jotka ovat yhteiskunnallisesti motivoituneita ja tekevät paljon yhteistyötä vapaaehtoisten kanssa. Haasteet palkkatyön ja vapaaehtoistyön yhdistämisessä tulisi ottaa huomioon organisaatioiden johtamiskäytännöissä. (Ruuskanen ym., 2013.) Lisäksi kolmannen sektorin järjestöistä noin 40 % on enimmäkseen pieniä, alle kymmenen henkilöä työllistäviä (Ruuskanen ym., 2013, s. 38).

### 3.2 Mielenterveysyhdistykset

Pääkaupunkiseudulla Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla Mielenterveyden keskusliitolla on 22 jäsenyhdistystä (Mielenterveyden keskusliitto. Etsi yhdistys läheltäsi). Yhdistyksissä on monipuolista toimintaa kuten liikuntaa, taidetoimintaa, koulutuksia, retkiä ja keskusteluryhmiä. Yhdistysten ytimessä on vertaistoiminta, jossa mielenterveysongelmia kokeneet saavat tukea toinen toisiltaan. Noin kolmasosalla yhdistyksistä on palkattuja työntekijöitä, muut yhdistykset toimivat vapaaehtoisvoimin. (Mielenterveyden keskusliitto. Mielenterveysyhdistykset.) Yhdistyksissä on kuvattu palkatun työntekijän tuovan toimintaan varmuutta, laajuutta ja jatkuvuutta (Hokkanen, 2014, s. 65).

Tämän tutkimuksen viisi yhdistystä ovat Mielenterveyden keskusliiton jäsenyhdistyksiä (Mielenterveyden keskusliitto. Mielenterveysyhdistykset). Tutkimuksesamme ei mainita yhdistysten nimiä suojataksemme haastateltujen henkilöiden anonymiteettia. Tutkimukseen osallistuneiden yhdistysten toiminnassa on paljon yhtäläisyyksiä. Ne ylläpitävät toiminnassaan matalan kynnyksen kohtaamispaikkoja ja toimintaa, jotka tukevat mielenterveyttä. Matala kynnyks toteutuu käytännössä esimerkiksi niin, että eräässäkin yhdistyksessä osallistuminen ryhmään on maksutonta eikä vaadi ennakkoilmoittautumista tai jäsenyyttäkään. Lisäksi toiminnassa painottuu vapaaehtoisten panos, sillä moni ryhmistä on vertaisohjaajien eli kävijöiden ylläpitämiä.

### 3.3 Työhyvinvointi kolmannella sektorilla

Kolmannen sektorin palkkatyön määrä on lisääntynyt viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana (Ruuskanen ym., 2013, s. 17). Kiinnostus kolmannen sektorin työntekijöiden työolojen tutkimiseen on kuitenkin herännyt kunnolla vasta viime vuosikymmenen aikana. Siihen on vaikuttanut varsinkin vuonna 2013 ilmestynyt työ- ja elinkeinoministeriön rahoittama tutkimus kolmannen sektorin palkkatyöstä. Sen kautta nousi esiin erityispiirteitä kolmannen sektorin palkkatyössä. (Selander, 2018, s. 11.) Esimerkiksi työntekijöiden kokeman työtyytyväisyyden on

todettu olevan kolmannella sektorilla alemmalla tasolla kuin julkisella ja yksityisellä sektorilla (Ruuskanen ym., 2013, s. 95).

Järjestötyötä leimaa erityisesti suuri autonomian taso, epävarmuus työn jatkosta, johtamisen erilainen organisointi sekä kiireen tunne ja työn intensiivisyys. (Kaunismaa & Lind 2014, s. 19–21; Selander 2018, s. 75, 84–85.)

Koska puhutaan yhdistystoiminnasta, niin kaikille yhteistä johtamisen rakenteessa on se, että ylin päätösvalta kuuluu yhdistyslain mukaisesti yhdistyksen jäsenille ja jäsenistö käyttää tätä päätösvaltaansa yhdistyksen sääntömääräisissä kokouksissa. Yhdistyksellä on oltava myös vähintään kolmesta jäsenestä koostuva hallitus. Hallitus edustaa yhdistystä ja sen tulee hoitaa huolellisesti yhdistyksen asioita. (L 503/1989.) Pienten yhdistysten hallitusten jäsenillä ei ole välttämättä riittävästi osaamista palkkatyön johtamiseen ja tämä voi näkyä esimerkiksi siinä, että esimerkiksi työhyvinvointiin ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota hallituksen toimesta. Suurissa järjestöissä ja yritysten hallituksissa saattaa olla enemmän ammattitaitoa, kokemusta ja osaamista. Vapaaehtoisten suhde järjestön toimintaan voi olla myös erilainen, sillä he työskentelevät palkatta organisaation hyväksi ja saattavat odottaa tällaista ajatusmaailmaa myös työntekijöiltä. (Selander, 2018, s. 11, 87.) Näillä seikoilla saattaa olla vaikutusta työhyvinvointiin.

OK-opintokeskuksen työhyvinvointikyselyssä järjestötyöntekijöille (Ristolainen, 2015) selvisi, että työyhteisöön liittyvät asiat vaikuttavat työhyvinvointiin. Kyselytutkimuksesta kävi ilmi, että työn imun kokemukset tiimeissä ja työyhteisöissä lisäävät yksilön työn imua, sillä innostuneisuuden työhön on havaittu tarttuvan työyhteisöissä. Pienissä järjestöissä, joissa on enintään kymmenen työntekijää, koettiin että työyhteisöltä ei saa tarpeeksi tukea. Ilmapiiriä ei myöskään koettu niin avoimeksi kuin se voisi olla. Ristolainen ehdottaa ratkaisuksi laajempaa yhteistyötä eri järjestöjen välillä. (Ristolainen, 2015, s. 11, 48, 56.)

Samassa kyselyssä havaittiin myös, että työn imun kokemukset ovat yleisiä työntekijöillä ja yli puolet vastaajista koki työnsä merkitykselliseksi ja innostavaksi. Työn imun kokemuksiin vaikuttivat eniten kokemus oman työn arvostamisesta

muiden taholta, mahdollisuus osaamisen kehittämiseen ja työtehtävien sisältö sekä oma ammattitaito. (Ristolainen, 2015, s. 57.)

Myös Selander (2018, s. 75–76) kirjoittaa, että työn imun on havaittu olevan korkeammalla tasolla kolmannella sektorilla. Työn imuun positiivisesti vaikuttavia tekijöitä Selanderin omassa tutkimuksessa oli aatteellinen orientaatio, vaikutusmahdollisuudet työhön ja esimieheltä saatava tuki. Myös ikä vaikutti siten, että työntekijän iän noustessa lisääntyi myös kokemus työn imusta. Sen sijaan kiire vähensi työn imua, mutta pienissä määrin saattoi jopa lisätä sitä. (Selander, 2018, s. 75–76.)

Vaikuttamismahdollisuudet ovat yleisesti ottaen järjestötyössä hyvällä tasolla ja tutkimusten perusteella työntekijöille on paljon autonomiaa työtehtäviensä suhteen. Tämä ilmenee siten, että työntekijöillä on valtaa päättää missä järjestyksessä he työtehtävät tekevät ja työaikaan pystyy vaikuttamaan. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 19, 44–45; Selander, 2018, s. 71, 84.)

Kaunismaa ja Lind kirjoittavat järjestötyön riskitekijöistä (2014, 20), että työyhteisön pieni koko voi olla riskitekijä, ja vaikuttaa negatiivisesti oman työn hallintaan ja työpaikan ilmapiiriin. Tämä voi olla riskinä, jos työntekijältä vaaditaan suurta autonomiaa ja työyhteisöstä ei saa tarpeeksi tukea. Tämä ilmenee myös heidän oman haastatteluaineistonsa perusteella riskitekijältä, ja he arvelevat, että pienissä työyhteisöissä jännitteet voivat helposti kasaantua. (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 19, 54.)

Ruuskasen ja kumppanien (2013, 54) omien tutkimustulosten perusteella kolmannella sektorilla työilmapiiri koetaan melko hyvänä, tosin työilmapiirin hyväksi kokevia on vähemmän verrattuna julkiseen tai yksityiseen sektoriin. Pienemmissä työyhteisöissä ilmapiiri koetaan parempana kuin isommissa. Sosiaalinen tuki työkollegoilta koettiin hyvänä ja eroja sen suhteen ei ole muihin sektoreihin verrattuna. Ristiriitoja työyhteisössä suurin osa ei sanonut havainneensa, ja alle kymmenen hengen työpaikoissa tämä vielä korostui. Työilmapiiri on pääsääntöisesti siis hyvä järjestötyöntekijöiden keskuudessa. (Ruuskanen ym., 2013, s. 54–56.)

Kolmannella sektorilla on havaittu olevan enemmän ristiriitoja työntekijöiden ja esimiesten välillä ja myös liittyen tehtävien organisointiin. Myös sosiaalinen tuki

voi olla rajallista, koska sosiaalialan työyhteisöt ovat usein pieniä. Tämä voi näkyä heikompana työilmapiirinä. (Selander, 2018, s. 38.) Toisin sanoen tutkimuksissa on eri tuloksia pienen työyhteisön vaikutuksista työilmapiiriin. Kuten Kainasmaa ja Lind (2014, 19) mainitsevat, pienissä työyhteisöissä riski ongelmien kasaantumiseen on suurempi, varsinkin jos ulkopuolista tukea ei ole saatavilla. Mutta voi otaksua, että pieni koko itsessään ei ole työilmapiiriä huonontava tekijä.

Järjestöjen pieni koko näyttää kyllä vaikuttavan etenemismahdollisuuksiin, ja ne ovat yleisesti ottaen huonot kolmannella sektorilla. Myös työpaikan vaihtoa pohdittavia on kolmannella sektorilla enemmän muihin sektoreihin verrattuna. Tämä selittyy osittain heikoilla etenemismahdollisuuksilla ja kiireen tunnolla. Toisaalta yhteneväiset arvot työnantajaorganisaation kanssa vähentävät vaihtoaikkeitä. (Selander, 2018, s. 38, 44, 81–82.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistysten työhyvinvoinnin nykytilaa ja löytää kehitysehdotuksia. Tavoitteena oli selvittää yhdistysten työntekijöiden koettua työhyvinvointia, jota tutkittiin haastatteleamalla yhdistysten työntekijöitä. Selvitimme haastatteluissa työntekijöiltä myös kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön avulla yhdistykset pystyvät kehittämään toimintaansa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Vastaavanlaista selvitystä työntekijöiden työhyvinvoinnista ei ollut tehty aiemmin tutkimukseen osallistuneissa yhdistyksissä. Keskustelimme yhdistyksen työntekijöiden kanssa muun muassa aikatauluista ja tutkimukseen parhaiten soveltuvista toteutustavoista.

Aineistonkeruumenetelmänä käytimme puolistrukturoitua teemahaastattelua ja toteutimme ne yksilöhaastatteluina, sekä kasvokkain että etäyhteyden kautta. Tutkimukseen osallistui yhteensä viisi mielenterveysyhdistystä ja haastateltavia yhteensä kymmenen. Pääkaupunkiseutu on rajattu tässä tutkimuksessa koskemaan Helsinkiä, Espoota ja Vantaata.

Ajatus opinnäytetyön aiheesta syntyi yhteistyökumppanin ehdotuksesta. Koimme aiheen mielenkiintoiseksi ja perehtyessämme aiheeseen selvisi, että kolmannen sektorin työssä on omat erityispiirteensä julkisen ja yksityisen sektorin toimijoihin verrattuna.

### 4.2 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu

Tutkimuksemme perustuu kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusotteeseen. Tieteellisessä tutkimuksessa tehdään jaottelu kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä lähestymistavassa etsitään syy-seuraussuhteita, kun taas laadullisessa lähestymistavassa pyritään löytämään merkityksiä ja niiden välisiä suhteita. Ilmiötä siis yritetään ymmärtämään ja

kuvaamaan ilman hypoteeseja tai syy-seuraussuhteita. Tutkija antaa painoarvoa enemmän tutkittavien äänelle. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Yleensä kvalitatiiviseen tutkimukseen liitetään aineistolähtöinen eli induktiivinen lähestymistapa. Siinä tutkimus pohjautuu aineistoon eli esimerkiksi haastatteluihin ja teoria muodostuu sen pohjalta tai rinnalla. Teorialähtöinen eli deduktiivinen lähestymistapa lähtee teoriasta ja aineistoa peilataan siihen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Opinnäytetyömme analyysi pohjautuu enemmän itse aineistoon eli tässä tapauksessa haastatteluihin. Teoria ja aikaisempi tutkimus aiheesta on auttanut teemojen ja kysymysten hahmottelussa, mutta itse aineisto määrää tutkimuksen suunnan. Jos siis huomaamme, että haastatteluista nousee esiin asioita, joita emme odottaneet, muokkaamme tutkimuksen painopistettä niiden pohjalta.

Laadullinen tutkimusote pitää sisällään monia eri aineistonkeruumenetelmiä. Muun muassa aineistonkeruumenetelminä ovat haastattelut, havainnoinnit ja elämäkerrat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Käytämme aineistonkeruumenetelmänä haastattelua, sillä uskomme sen antavan meille parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelu on yksi käytetyimpiä aineistonkeruumenetelmiä ja sen avulla voi saada tietoa, mitä muuta kautta ei olisi mahdollista. Riippuu paljon siitä, mitä haastattelulla halutaan saavuttaa ja tämä määrää haastattelun tavan. Haastattelut voidaan jakaa strukturoituihin ja puolistrukturoituihin. Strukturoidulla haastattelulla tarkoitetaan lomakehaastattelua; kaikilta haastateltavalta kysytään tietyt kysymykset ja tietyssä järjestyksessä. Strukturoidussa haastattelussa käytetään lomakekyselyä eli vastataan kysymyksiin, joissa on tietyt vastausvaihtoehdot. Tämä haastattelutapa sopii tutkimuksiin, joissa halutaan käyttää tilastollista analyysiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Puolistrukturoidussa tavassa haastateltavalle annetaan enemmän mahdollisuuksia vastata vapaasti, mutta tarkoitus on silti kysyä tietyt kysymykset kaikilta osallistujilta. Tämä haastattelutapa sijoittuu täysin strukturoidun ja avoimen haastattelun välimaastoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Teemahaastattelu voidaan laskea tähän kuuluvaksi, ainakin osittain. Siinä haastattelija on muodostanut tietyt teemat, joiden kautta haastattelu etenee. Väliä ei ole sillä missä järjestyksessä teemat käsitellään, mutta tarkoitus on kuitenkin käydä kaikki teemat läpi jokaisen haastateltavan kanssa. Tarkkoja kysymyksiä ei välttämättä ole, mutta tarkentavia kysymyksiä voidaan esittää. Teemahaastattelu sopii tutkimukseen, jossa halutaan tietoa jostain tuntemattomasta asiasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

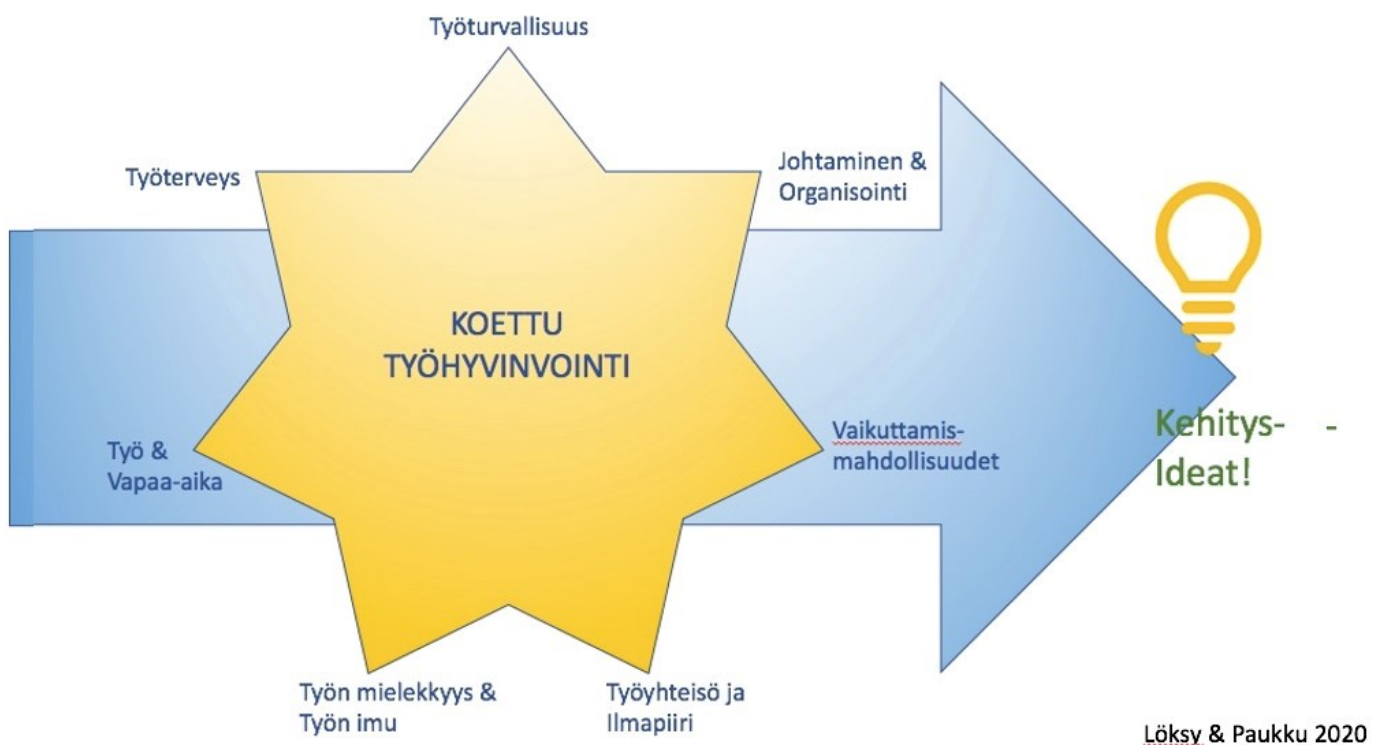
Strukturoimattomat eli avoimet haastattelut muistuttavat normaalia keskustelua ihmisten välillä, ja haastateltavalle annetaan vapaus puhua mitä mieleen tulee. Toki haastattelijalla on joitain keskusteluteemoja valmiina, mutta vain ohjaamaan keskustelua tarvittaessa oikeaan suuntaan. Tärkeintä on haastattelijan taito saada haastateltava tuntemaan olonsa luontevaksi ja kertomaan kokemuksistaan ja mielipiteistään täysin vapaasti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Valitsimme teemahaastattelun aineistonkeruumenetelmäksemme, sillä uskoimme, että sillä saadaan parhaiten kartoitettua ilmiötä. Halusimme, että haastateltavat voivat kertoa vapaasti ilmiöstä, jolloin saamme mahdollisesti tietoa, jota ei muuta kautta saisi. Koronatilanteen vallitessa kasvokkain tapahtuva haastattelu ei onnistunut jokaisen kohdalla, joten vaihtoehdoiksi jäi toteuttaa haastattelu etäyhteyksin. Toteutimme etähaastattelut Skype-ohjelman avulla.

Haastattelussa käytettävät teemat olemme luoneet aiempien työhyvinvointitutkimusten ja tutkimuskirjallisuuden pohjalta (liite 1). Olemme hyödyntäneet erityisesti Kaunismaan ja Lindin (2014, s. 57–60) tiedonkeruumallia, jossa he käyttivät teemahaastattelua ja jonka teemat pitivät sisällään kysymyksiä muun muassa johtamisesta, työyhteisöstä ja vaikuttamismahdollisuuksista.

Haastattelumme teema työn mielekkyydestä pohjautuu osittain aatteellisen orientaation ja työn imun käsitteisiin ja Selanderin (2018) käyttämään määritelmään siitä. Työn imun teoriapohja on Bakkerin ja Demeroutin JD-R-mallissa (2017, s. 274). Tutkimuksissa kolmannen sektorin työhyvinvoinnista vaikutusmahdollisuudet, työn kiire ja johtamisen erilainen organisointi luonnehtivat erityisesti

järjestötyötä (Ruuskanen ym., 2013; Selander, 2018). Siksi haastatteluissamme on tärkeää kysyä johtamisesta, työn ja vapaa-ajan suhteesta toisiinsa sekä vaikutusmahdollisuuksista. Työyhteisön merkitys on mainittu muun muassa Ristolaisen (2015) tutkimuksessa. Työterveyden ja työturvallisuuden teemat pohjautuivat työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyviin lakeihin (katso luku 2.3).



Kuva 2. Työhyvinvointi ja muodostamamme teemat siihen liittyen (Löksy & Paukku 2020).

#### 4.3 Aineiston keruu

Saimme idean opinnäytetyöhömme pääkaupunkiseudulla toimivalta mielenterveysyhdistykseltä, jonka toimintaan toinen meistä on monipuolisesti osallistunut. Tutkimukseen osallistuneissa mielenterveysyhdistyksissä työhyvinvointia ei ole tietääksemme aiemmin tutkittu, joten koimme aiheen tärkeäksi. Syksyllä 2019

esitimme Diakin seminaarissa ideapaperin, joka hyväksyttiin. Siinä vaiheessa ajatuksena oli toteuttaa Learning café -tyylinen tapahtuma, jossa työntekijät pääsisivät yhdessä ideoimaan ja keskustelemaan työhyvinvoinnista. Yhteistyökumppaneiden kanssa keskusteltuamme päädyimme kuitenkin toteuttamaan aineiston keruun yksilöhaastattelujen avulla. Anonyymia haastattelua puolsi esimerkiksi se seikka, että tällä tavalla haastateltavat saattaisivat uskaltaa kertoa avoimemmin mahdollisista haasteistaan työhyvinvoinnin suhteen ja kaikkien haastateltavien työntekijöiden ääni tulee kuuluviin tasapuolisesti.

Maaliskuussa aloitimme kirjoittamaan suunnitelmaa ja ryhdyimme tiedustelemaan tutkimuslupa-anomuksiin liittyviä asioita yhteistyökumppaneiltamme. Huhtikuussa tapasimme opettajan ja keskustelimme siitä, miten edetä asiassa. Jatkoimme suunnitelman kirjoittamista ja kartoitimme osallistujia haastatteluun.

Toukokuun alussa esitimme suunnitelman Diakin seminaarissa, jonka jälkeen lähetimme jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla yhdistyksellä tutkimuslupa-anomuksen, saatekirjeen (liite 2) sekä opinnäytetyön suunnitelman. Tutkimukseen osallistuneet yhdistykset jätämme mainitsematta vastaajien anonymiteetin varmistamiseksi. Aineisto sisälsi myös haastattelukysymykset (liite 1). Pyysimme yhdistyksiä etsimään keskuudestaan yhdestä kolmeen työntekijää, jotka haluaisivat osallistua tutkimukseen. Yhdistykset saivat siis itse valikoida osallistuvat työntekijät keskuudestaan emmekä asettaneet työntekijöiden työnkuvan suhteen rajoituksia, sillä käsittelemme työhyvinvointia laaja-alaisesti. Palkkatuella työllistetyt rajasimme tutkimuksen ulkopuolelle. Saatuamme tutkimuslupa-asiat aloitimme haastattelut, jotka toteutuivat touko-heinäkuun välisenä aikana. Tutkimukseen osallistui yhteensä kymmenen työntekijää viidestä yhdistyksestä. Yksittäisessä yhdistyksessä haastattelimme yhdestä kolmeen työntekijää. Toteutimme ensimmäiset neljä haastattelua etäyhteydellä ja loput kuusi kasvokkain. Lyhin haastattelu kesti 25 minuuttia, pisin 50 minuuttia ja muiden haastattelujen kesto oli siltä väliltä.

#### 4.4 Aineiston analysointi

Aineiston analyysissä pyritään kuvaamaan, tulkitsemaan ja ymmärtämään ilmiötä, jota tutkimus käsittelee. Analysoimme aineiston teemoittelua käyttäen. Teemoittelussa aineisto jäsenellään tiettyihin teemoihin. Teemoittelu on hyvä keino varsinkin teemahaastatteluissa, joissa alustavia teemoja on jo valmiiksi mietitty. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Teemahaastatteluiden haastattelurunko koostui taustatiedoista ja seitsemästä työhyvinvointiin liittyvästä teemasta. Lopuksi vastaajat saivat pohtia vapaasti mitä työhyvinvoinnin suhteen muuttaisivat, jos kaikki olisi mahdollista ja kertoa vapaasti, jos heillä on vielä lisättävää aiheeseen. Tallensimme haastattelut äänitiedostoiksi ja purimme ne tekstimuotoon. Litteroitua aineistoa kertyi Calibri-fonteilla 11/12 yhteensä 71 sivua. Tämän jälkeen loimme word-tiedoston, johon poimimme litteroitujen haastattelujen tiedostoista haastatteluteemojen alle sopivat kohdat. Haastatteluista ei noussut esiin uusia pääteemoja ja pystyimme näin ollen teemoittelemaan aineiston haastatteluteemojen alle. Jaottelimme myös vastaukset teemoihin liittyvien kysymysten alle. Jotkin vastaukset liittyivät moneen eri teemaan. Varsinkin jotkin johtamisen ja organisoinnin teeman sekä työyhteisön ja työilmapiirin teeman vastaukset olisivat voineet olla kummankin teeman alla. Tällöin vain päätimme vain sijoittaa ne jommankumman teeman yhteyteen. Jaottelimme myös aineistosta nousseet kehittämisideat eri teemojen alle omaan kohtaansa.

Tämän jälkeen loimme erillisen tiedoston aineiston analysointia varten ja ryhdyimme tarkastelemaan teemojen osalta keskeisiä asioita tutkimuskysymysten suhteen. Kokosimme vastauksista avainsanoja ja pyrimme löytämään vastauksista yhdistäviä ja erottavia tekijöitä. Käytimme myös värikoodausta niin, että koodasimme myönteisiä puolia sinisellä värillä ja kielteisiä puolia punaisella värillä ja neutraalit jätimme mustaksi. Tämä auttoi varsinkin aineiston analysoimisessa ja kokonaiskuvan hahmottamisessa. Koodasimme vastaajat myös numeroilla yhdestä kymmeneen, mutta jätimme koodausmerkinnät pois lopullisesta työstä suojataksemme vastaajien anonymiteettia.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Taustatiedot

Haastateltavien työkokemus nykyisessä työpaikassa vaihteli alle vuodesta kymmeneen vuoteen. Aiemmasta työkokemuksesta alalta emme kysyneet. Haastateltavien työnkuvat olivat hyvin monipuolisia ja niihin kuului muun muassa keittiötyötä, ryhmien ohjausta, keskustelua kävijöiden kanssa, siivousta, hallinnollisia tehtäviä sekä toiminnan suunnittelua.

– se on ihan vessanpesusta lattian luuttuamiseen, ryhmien ohjaamiset, toiminnan suunnittelu.

Mähän teen todella paljon kaikenlaista. – Juttelua ja tukemista ja monenlaista sellaista psykososiaalista tukea. – uusien hankkeiden hakemukset – toimintasuunnitelmien ja toimintakertomusten kirjoittaminen.

Haastateltavat saivat alussa kertoa omin sanoin siitä, miten he itse määrittelisivät työhyvinvoinnin. He kuvailivat työhyvinvointia monipuolisesti. Vastaajat nostivat esiin muun muassa työn ja vapaa-ajan erottamisen toisistaan, työtehtävien mielekkyyden, työyhteisön merkityksen ja turvallisuuden.

Sitä että viihtyy töissä ja tekee sitä mielellään ja on mukavat työkaaverit, ettei oo mitään valittamista niiden suhteen, varsinkaan tässä, mä olen monesti sanonut ennenkin, että tämä on mun paras työpaikkani koskaan.

Työn ja vapaa-ajan sopivaa suhdetta ja sitä, että työ tehdään työajalla ja sitä ei tarvitse murehtia työajan ulkopuolella. Toimivaa työyhteisöä ja avointa työyhteisöä ja työtehtäviä, jotka tuntuu mielekkäältä. Asianmukaisia työolosuhteita kuten turvallisuusstandardit. Että työntekijöitä kuunnellaan virkistäytymisessä ja oman jaksamisen kartoittamisessa.

Vastaajien mielestä hyvään työhyvinvointiin kuuluu myös sopiva kuormittavuus, johdon tuki siinä mitä tekee, mahdollisuus käyttää luovuutta ja vapaus työnteoissa.

– sopivan kuormittavaa tehtävän määrän ja laadun osalta – olosuhteet työn tekemiseksi on kohtuulliset tai hyvät – pääsee itse vaikuttamaan työn sisältöön ja etenkin sen tekemistapaan, voi käyttää luovuuttaan – vapaus työnteossa on tosi tärkeitä.

Haastatellut mainitsivat, että henkilökohtaisella elämälläkin voi olla vaikutusta työhyvinvointiin. Esiin nousi myös omasta työkunnosta ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtiminen.

Et kyl siihen kuuluu tosi laajasti kaikkea ja sit työhyvinvointiin liittyy kans yksilön itsensä oma tilanne.

Toki ihmisen on huolehdittava omasta työkunnostaan, ihan fyysisestä ja myös sitten henkisestä puolesta.

## 5.2 Johtaminen ja organisointi

Monen haastateltavan kertoman perusteella johtamisen rakenne on selkeä. Puheenjohtaja johtaa hallituksen työskentelyä ja toiminnanjohtaja vastaa yhdistyksen operatiivisesta toiminnasta. Toiminnanjohtaja vastaa myös yhteydenpidosta hallituksen ja työntekijöiden välillä.

Enemmän se on toiminnanjohtaja, joka esittelee asiat hallitukselle, toimii ikään kuin tulppana siinä välissä. Me emme ole juurikaan hallituksen kanssa tekemisissä. Tämä on toiminut.

Johtamista kuvaillaan myös yksinkertaisena, hyvin järjestettynä ja ei-hierarkkisenä ja se mainitaan, että hallituksen ja työntekijöiden välillä kulkee tarvittava tieto. Esimiestä kehdutaan hyväksi ja helposti lähestyttäväksi. Haastatteluista nousi kuitenkin esiin myös suuriakin haasteita.

Huono asetelma johtamisen suhteen. Kuntoutujat esimiehenä. Ei tasapainoista eikä ammattitaitoista.

Johtaminen ei toimi. Isoja ongelmia työhyvinvoinnin kanssa.

Kuntoutujat ovat siis hallituksen jäsenenä esimiesasemassa työntekijöihin nähden ja tämä nähdään mahdollisena haasteena myös heidän osaltaan, joilla on tällä hetkellä asiat johtamisen ja organisoinnin suhteen hyvin.

Viime käden vastuussa työntekijöiden työsuhteista ja työhyvinvoinnista on ihmiset, joilla ei oo varsinaista koulutusta niin johtamiseen eikä koulutusta myöskään alalle. Niin siinä on aina semmonen potentiaalinen mahdollisuus, että tulee jotain haastavia tilanteita.

Myös hallituksen jäsenten oma kuntoutuminen nähdään mahdollisena haasteena ja asioiden ottaminen henkilökohtaisesti niin, ettei näe selkeästi kokonaiskuvaa päätöksiä tehdessä.

Erään haastateltavan kertomuksesta tulee ilmi, ettei yhdistyksen hallitus kiinnitä työhyvinvointiasioihin juurikaan huomiota.

Työntekijöiden kesken puhutaan työhyvinvoinnista tietysti ja mitä me toivottaisi, mutta se on vähän taistelua tuulimyllyjä vastaan.

Toinen haastateltava eri yhdistyksestä kertoo myös siitä, että heidän hallituksensa aloitteesta ei ole tullut työhyvinvointiin liittyviä asioita.

-et jos me työntekijät tai jos mä en nostaisi työhyvinvointiasioita esille niin ei niistä puhuttaisi ollenkaan. – Et tuolla yhdistyksessä ei ole sellaista työhyvinvointihistoriaa, et se on täytynyt rakentaa. – Mut edelleen se on sillain et me työntekijät pidetään siitä (työhyvinvointiasioista) huolta. – Siellä (hallituksessa) ei oo sellaista rakennetta et miten he pystyisi sitä (työhyvinvointiasioita) edesauttaa tai viemään eteenpäin ja se ei ole ehkä niin ajankohtainen heille.

Toisaalta työyhteisöjen sisältä tulee ilmi monipuolistakin työhyvinvointiin panostamista kuten virkistystoimintaa, yhteisiä palavereja ja työnohjausta.

Kiinnitetään huomiota, on säännöllisiä virkistyskiä ja on ollut puhetta, että voi käyttää tunnin viikossa liikuntaan, joka on hyvä idea. Työnohjausta on myös, ja siellä pääsee puimaan, jos vaikka joku asia kuntoutujien kanssa on jäänyt vaivaamaan. Koen työnohjauksen hyödylliseksi.

Työhyvinvointia kehittäviä puolia nousi myös esiin. Moni haastateltava kertoo, että heillä on työnohjausta ja työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota varsinkin palavereissa työntekijöiden kesken. Osa tosin kertoo, ettei työhyvinvoinnista puhuta juurikaan. Tuotiin esiin myös liikuntamahdollisuudesta työajalla ja kulttuuri- ja

liikuntaseteleistä ja jotkut haastateltavat kertoivat kyselystä työntekijöille. Eräs haastateltava kokee, että työyhteisön kesken tiimityötavoissa olisi kehitettävää.

### 5.3 Työyhteisö ja ilmapiiri

Pääsääntöisesti ilmapiiri on hyvä yhdistyksissä ja työyhteisössä asiat toimivat. Jotkut haastateltavat sanovat, että jonkinlaista eripuraa ja kärhämää on esiintynyt työyhteisössä. Lisäksi mainitaan, että työntekijöiden kesken on kilpailuasetelma ja “on enemmän omaa puurtamista”. Työnohjaus nostetaan asiana, joka on auttanut erimielisyyksien selvittelyssä.

Työyhteisöltä, varsinkin työkollegoilta, saa poikkeuksetta hyvin tukea tarvittaessa. Moni kertoo, että asioista kuin asioista pystyy keskustelemaan työyhteisössä ja kaikkia kuunnellaan.

Kollegoilta saa tosi helposti tukea ja tehdään tosi paljon yhdessä asioita, se on ollut hirveen hyvä.

Yksi haastateltava kertoo, että tukea ei saa tarpeeksi työyhteisöltä ja tukea on erikseen pyydettävä.

Voisi olla enemmänkin. Pitää erikseen ehkä pyytää apua, sitä ei tarjota. Ehkä se ilmapiiri vois olla parempi tai sellainen yhteisöllisempi.

Myös esimieheltä saadaan yleensä tukea. Esimiehen kanssa voi keskustella mieltä askarruttavista asioista ja hän pyrkii auttamaan, jos apua tarvitsee jossain. Kaksi haastateltavaa on sitä mieltä, että esimieheltä voisi saada enemmän tukea. Hallitukselta ei tule aina tarvittavaa tukea.

Moni haastateltavista sanoo, että Mielenterveyden keskusliitolta ei saa tarpeeksi tukea ja moni ei sitä ole edes kaivannut. Mainintoja tulee MTKL:n järjestämistä koulutuksista, ja siitä että niitä on tarjolla. Yksi haastateltava sanoo, että tietyistä koulutuksista on ollut hyötyä ja siinä mielessä MTKL on tarjonnut tukea. Yleiskuva

on kuitenkin, että MTKL:ltä ei saa tarpeeksi tukea ja koetaan, että tukea ei kannata sieltä edes kysyä.

Eihän niiltä saa mitään, kuka niiltä saa tänä päivänä tukea, sehän on muuttunu niin erikoiseksi.

Lisäksi pari mainitsee, että MTKL järjestää vuosittain työntekijäpäivät yhdistysten työntekijöille. Haasteena mainitaan, että työntekijäpäiville ei välttämättä pääse, jos se järjestetään toisella puolella Suomea. Se myös mainitaan, että päivän sisältö on koettu osittain turhana, vaikka työhyvinvoinnistakin on puhuttu.

Toisaalta siellä välillä on ollut myöskin semmosta, on tullu vähän semmosta palautetta muiltakin et semmosta hiukan turhaa sisältöä et he on keränny meiltä jotain tietoa ja me ollaan enemmän haluttu puhua siitä että, niistä kokemuksista siellä työpaikalla.

Eräs haastateltava kertoo, että ennen MTKL järjesti enemmän yhteisöllistä toimintaa. Lisäksi toiveena tulee, että MTKL:n järjestämissä tilaisuuksissa kohdeyhmä, jolle toiminta on suunnattu, otettaisi paremmin huomioon ja toimintaa uudestettaisiin. Kuten eräs haastateltava sanoo: "...kuuntelen samoja asioita aina uudestaan..." Yksi haastateltava kertoo, että viestiä on laitettu keskusjärjestön suuntaan, että lisätuki ei olisi pahitteeksi.

#### 5.4 Vaikuttamismahdollisuudet

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että vaikuttamismahdollisuudet ovat laajat. Samalla he sanoivat, että asioista ja työtehtävistä pystyy neuvottelemaan myös tarvittaessa esimiehen ja kollegoiden kanssa. Korona on vaikuttanut yhden haastateltavan työnkuvan toteuttamiseen rajoittaen työn käytännön tekemisen mahdollisuuksia.

Pystyn tosi paljon (vaikuttamaan työtehtäviin). Se on keskeinen syy, miksi olen ollut tässä niin kauan.

Palautetta saadaan, moni mainitsee esimiehen tässä kohtaa. Kollegoilta ja asiakkailta saa palautetta myös, myös opiskelijoiden ja tukityöllistettyjen antama palaute mainitaan. Toiveena on osalla, että esimies antaisi enemmän palautetta ja yksi haastateltava mainitsee, että esimies voisi antaa joskus myös positiivista palautetta. Pääsääntöisesti kaikki palaute on positiivista.

Omaa osaamista saa kehittää, ja melkein mihin vain koulutuksiin pääsee, jos on halua. Ainoa rajoittava asia koulutuksiin pääsyssä on raha, kaikkiin koulutuksiin ei ole varaa työyhteisössä.

Siihen meillä ei ole varaa et maksettaisi (parin tonnin koulutuksia) mut voidaan antaa aikaa. Voi käyttää työaikaa et voi esimerkiksi antaa näyttöjä tai suorittaa jotain. Se onnistuu tosi hyvin.

Myös erilaisille kursseille pääsee helposti. Haastateltavat sanovat, että toki koulutusten ja kurssien pitää liittyä työnkuvaan, muuten kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että työyhteisöissä on hyvin koulutusmyönteinen ilmapiiri.

Moni on sitä mieltä, että etenemismahdollisuuksia ei ole liiemmin. Moni mainitsee, että ainoa etenemismahdollisuus olisi toiminnanjohtajan paikka tai paikan vaihto.

Mutta uran kannalta, niin kyllä se olisi, olen miettiny sitä myös, työpaikanvaihtoa ja lisäkoulutusta ja muuta.

Suurin osa on tyytyväisiä nykyasemaan. Pari haastateltavaa mainitsee, että etenemismahdollisuudet ovat tärkeitä heille. Osa ei kaipaa etenemistä urallaan, ainakaan tällä hetkellä.

Lisäksi vaikutusmahdollisuuksiin voi vaikuttaa rahan niukkuus, vaikka muuten tilanne sen suhteen voisi olla hyvä.

Mutta sekin on taas sitä, että kun yhdistyksillä on vähän niitä tuloja. Mitä enemmän vaatii itselleen niin sitä enemmän se on noilta asiakailta pois.

## 5.5 Työn mielekkyys ja työn imu

Monet sanovat kokevansa työnsä merkitykselliseksi. Yksi haastateltava sanoo, että työn merkityksellisyys vaihtelee päivän mukaan, ja miettii onko oma työ sitä mitä haluaa tehdä. Toinen haastateltava mainitsee, että hallituksen toiminta verottaa työn merkityksellisyyttä jonkin verran. Muuten kaikki haastateltavat ovat sitä mieltä, että oma työ on merkityksellistä ja iso syy miksi ollaan nykyisessä työpaikassa. Merkityksellisyys mainitaan asiana, joka auttaa jaksamaan työssä ja saattaa toimia osalla pienen palkan korvaajana, eli työtä jaksetaan tehdä, vaikka palkka ei olisi suuri. Kuten yksi haastateltava sanoo:

Joo no jos miettii just että on pieni palkka ja muuta niin ehkä se merkityksellisyys on yks semmonen ajava voima siinä takana että jaksaa tehdä sitä työtä koska tietää että se jotenkin on hyödyksi muille tai että yhteiskunta hyötyy siitä työstä mitä itse tekee ja tekee jotain just jolla on vaikutusta, positiivista vaikutusta ja merkitystä.

Toisaalta eräs haastateltava mainitsee palkan olevan tärkeä tekijä myös.

Ja toki palkka, se on aika motivoiva. Sillä sä myöskin ylläpidät sitä työhyvinvointia. Sä voit harrastaa ja tehdä asioita myöskin sit vapaa-ajalla, joka on sitten taas vastapainoa sille työlle. Kyllä se palkka on erittäin tärkeä.

Monet myös mainitsevat, että asiakastyö ja ihmisten kohtaaminen ovat asioita, jotka tuovat merkitystä. Haastateltavat kokevat merkitystä, kun he voivat auttaa kuntoutujia.

Mulle on tosi tärkeä se että saan tehdä ihan asiakastyötä. Eli ihmisten kanssa toimiminen ja heidän hyvinvointinsa kohentaminen niin se on juuri se mitä haluan työkseni tehdä ja nyt ku saan tehdä niin se on tosi mahtavaa.

Jotkut haastateltavista kertovat saavansa flow-tiloja aina välillä työssään, eli he unohtavat ympäröivän maailman ja keskittyvät täysin käsillä olevaan tehtävään.

Joo kyllä, sanotaan et jos työtunneista kattoo, niin vähän liikaakin.

Toisaalta eräs haastateltava vastaa näin kysymykseen flow-tiloista:

Tulee tosi paljon keskeytyksiä... // Oikeastaan on tosi harvoin et pääsen tekemään esimerkiksi jotain kirjanpitoitöitä pidempään ku puol tuntii ennen kuin tulee seuraava keskeytys. Koska meillä on käytäntönä että toimiston ovi on aina auki ja tänne saa tulla juttelemaan...”

Yllä olevien teemojen tulokset ovat koottuna alla olevassa kuvassa 3.

TEEMA	KESKEISET TULOKSET	KEHITYSEHDOTUKSET
Johtaminen ja organisointi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monella toimii hyvin yhteistyö työntekijöiden ja hallituksen välillä. Osalla ei toimi, tällöin kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin</li> <li>• Hallitusten jäsenillä saattaa olla puuttellisia tietoja esim. Talousasioiden tai lainopillisten seikkojen suhteen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutusta hallitusten jäsenille</li> <li>• Yhteistyön kehittäminen työntekijöiden ja hallitusten välillä</li> <li>• Miten saisi mahdollisimman osaavat jäsenet hallitukseen?</li> </ul>
Työyhteisö ja ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pääosin hyvä ilmapiiri työyhteisöissä, osassa kehitettävää</li> <li>• Työkavereilta saa tukea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työnohjausta / ryhmätyön ohjausta</li> <li>• Tiimityön ja työyhteisönä toimimisen kehittäminen</li> <li>• Virkistyspäivät, työhyvinvointipäivät</li> <li>• Ulkopuolinen tukihenkilö toisesta yhdistyksestä käymään</li> </ul>
Vaikutusmahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paljon vaikutusmahdollisuuksia</li> <li>• Oman osaamisen kehittämiseen hyvät mahdollisuudet (koulutukset, kurssit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Palautteen antamista ja saamista esimiehen kanssa</li> </ul>
Työn mielekkyys ja työn imu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työ koetaan mielekkäänä ja merkityksellisenä</li> <li>• Keskeytyksiä paljon</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehtävien organisointi niin, että pystyy pitämään rauhallisia taukoja / kirjallisia töitä rauhassa (tekijöiden oma ehdotus)</li> </ul>

Kuva 3. Tulostaulukko A (Lösky & Paukku 2020).

## 5.6 Työturvallisuus

Haastateltavat nostivat esiin monia myönteisiä seikkoja työturvallisuudesta. Ergonomia-asioita on huomioitu, ensiapukurssit on käyty, palohälyttimet ovat kunnossa, hälytysnappi on tulossa ja työsuojeluvaltuutettu on valittu. Yksi haastateltavista kertoo, että ei ole ainakaan tietoinen työturvallisuuteen liittyvästä suunnitelmasta, mutta moni kuitenkin kertoo, että on tehty ohjeistuksia tai suunnitelmia joko suullisesti tai kirjallisesti. Turvallisuusasioista on myös keskusteltu työyhteisössä ja esimies on kiinnittänyt työpisteen turvallisuuden huomiota. Osa kertoo, että hätäpoistumistietä ei aina ole.

Eräs haastateltava nosti esiin, että työterveyshuollon tekemän riskien arvioinnin perusteella ainoat työturvallisuuteen vaikuttavat asiat liittyvät kävijöihin ja tilanteisiin, joissa on työntekijänä yksin kävijöiden kanssa.

Uhkatilanteiden osalta suurin osa kertoo niiden vähäisyydestä ja osa kokonaan niiden puuttumisestakin. Haastateltavat kertovat, että eivät ole pelänneet tilanteita koskaan ja että on turvallinen olo olla töissä.

Tosi harvassa on väkivallan uhkatilanteet. On ollut tilanteita, joissa on meinannut tapahtua jotain. Omalla rauhallisuudella on saanut tilanteen selvitettyä.

Välillä on ollut kävijöiden osalta sanallista uhkailua tai häirintää joko itseään, muita kävijöitä tai henkilökuntaa kohtaan. Haastattelujen perusteella tällaista ei kovin usein tapahdu. Eräs haastateltava kuitenkin kertoo, että välillä hän on kokenut oman hyvinvointinsa olevan uhattuna tilanteessa, jossa on täytynyt poistaa henkilöä tiloista tai jos kävijältä on jäänyt lääkkeet ottamatta.

### 5.7 Työterveyshuolto ja työympäristö ja voimavarojen lähteet

Lähes kaikkien haastateltavien mielestä työterveyshuolto on järjestetty hyvin. Neljä viidestä vastaajasta kertoo olevansa tyytyväinen työterveyshuoltoon. Kehuja tulee varsinkin, jos työterveyshuolto on järjestetty yksityisen palveluntarjoajan kautta.

Se asia on huippuhyvin järjestetty.

Se on hyvä paikka kaikin puolin, ei voi valittaa. Toimii hyvin.

Eräs haastateltava kertoo mahdollisuudesta käyttää chattilääkärinä ja hoitoturvavakuutusta, jos tarvitsee erikoissairaanhoidon palveluja ja toinen kertoo, että heillä on suppea lakisääteinen työterveyshuolto, mutta se on toiminut hyvin. Yhdellä työntekijöistä ei ole vielä kokemuksia työterveyshuollosta ja yksi haastateltavista kokee, että työterveyshuolto voisi olla parempikin.

Se on se minimi mikä se nyt, siihen kuuluu se yksi tämmönen terveystarkastus silloin kun aloittaa työpaikassa. Ja muuta siihen ei oikeastaan kuulukaan.

Fyysisen työympäristön osalta haastatellut kokivat tilanteen hyvänä. Myönteisenä seikkana koettiin varsinkin se, että työnkuva on monipuolinen eikä koostu pelkästä toimistotyöstä.

Musta tuntuu, että voin nyt paljon paremmin kun en tee perinteistä toimistotyötä, vaan puuhailen ja teen tollasta suorittavaa työtä.

Tässä tulee itse asiassa aika hyvin tasapainoa, että toimistotyötä ja sitten sitä asiakastyötä.

Työvälineiden osalta asiat tuntuivat olevan kunnossa. Eräs haastateltavista mainitsi, että heillä on käytössä sähköpöytiä, sopivan suuria näyttöjä ja mahdollisuus tilata parempi tuoli tarvittaessa. Yksi haastateltavista tuo esiin kuitenkin tilojen osalta sosiaalityötilojen ja henkilöstön taukotilojen puuttumisen, mikä hankaloittaa vaatteiden vaihtamista sekä rauhallisen tauon pitämistä.

Eli kun olet vaikka tauolla, niin oikeesti saatat tulla häirityksi ihan milloin tahansa työasioissa, et ei pysty siitä työstä irrottautumaan.

Myös tämän opinnäytetyön kohdan 5.5 tuloksissa flow-tilasta kysyttäessä nousi toisen vastaajan puheista esiin keskeytykset hankaloittamassa kirjallisten töiden tekemistä.

Voimavaroja tuovina asioina nousi selkeästi esiin kävijät tai jäsenet eli asiakkaat sekä työkaverit. Moni eri haastateltava nosti tässä vaiheessa nämä kaksi asiaa esiin.

Se miks tätä työtä jaksaa tehdä on nää ihmiset ja jäsenet, ne on se syy miks tätä työtä tehdään.

Muita mainittuja voimavaroja tuovia seikkoja olivat työn merkityksellisyys, tekemisen into, mahdollisuus suunnittelutyöhön, ystävät ja vapaa-aika, hyvä psyykinen ja fyysinen kunto, hyvä esimies, hyvä työilmapiiri, vaihtelevuus, sosiaaliset

tilanteet, omatoimisuus ja vaikuttaminen, kiva palaute, vapaa-ajan ja työn erottaminen, perhe, palkka, luonto, lenkkeily sekä harrastukset.

## 5.8 Työ ja vapaa-aika

Pääsääntöisesti haastateltavat sanovat, että työaika riittää työtehtävien tekemiseen. Enemmän kyse on tehtävien priorisoinnista, kaikkia tehtäviä ei välttämättä saa tehtyä päivän aikana, mutta tärkeimmät ehditään tekemään. Moni mainitsee, että pitää olla hyvin itseohjautuva ja on enemmän itsestä kiinni, miten aika riittää töiden tekemiseen työpäivän aikana.

Et jos tulee kiire ja joku juttu jää tekemättä, niin saa syyttää ehkä enemmän itseensä. Et toi on luonteeltaan, toi työ on luonteeltaan sellaista et sun täytyy itse johtaa itseäsi että eihän sieltä tuu ulkoalta juurikaan mitään painetta.

Vain yksi haastateltava sanoo suoraan, että aika ei riitä kunnolla työtehtävien tekemiseen. Mutta hänkin sanoo syyn olevan enemmän itsessä kuin työpaikassa.

Mut se on vähän kiinni siitä et oon ekana, joka nostaa kädet et mä voin tehdä, et kyl siin pitää vähän peiliin kattoa.

Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan onnistuu pääsääntöisesti hyvin. Eräs haastateltava mainitsee korona-ajan tuoneen haasteita siihen, miten työ ja vapaa-aika pysyvät erillään, kun töitä on pitänyt tehdä kotoa käsin. Yksi haastateltava kertoo murehtivansa työasioita vapaa-ajalla. Yleiskuvaksi muodostuu silti, että vaikka työasiat voisivat pyöriä välillä mielessä vapaa-ajalla, vapaa-aika pyhitetään muille asioille kuin työlle. Moni mainitsee, että on opetellut unohtamaan työasiat työpäivän loputtua ja että on tarkka siitä, että töitä ei viedä kotiin. Yksi haastateltava kertoo, että työpaikka on antanut ohjeet jättää työkone ja -puhelin työpaikalle, kun työvuoro loppuu.

Alla olevassa kuvassa 4 on koottuna yllä olevien teemojen keskeiset tulokset.

TEEMA	KESKEISET TULOKSET	KEHITYSEHDOTUKSET
Työturvallisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työ on ergonomisesti vaihtelevaa, työturvallisuustekijöitä on huomioitu ja työntekijöillä pääosin turvallinen olo</li> <li>• Mahdolliset turvallisuusuhat liittyvät kävijöihin, jos esim. riitoja tai psyykkistä huonovointisuutta. Ei ole ollut kuitenkaan fyysisiä yhteenottoja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toimintaohjeita</li> <li>• Isommat tilat</li> <li>• Puhejudokoulutusta</li> <li>• Mahdollisuus saada nopea yhteys järjestyksenvalvojaan / vartijaan</li> <li>• Aina paikalla väh. kaksi työntekijää, jos se on mahdollista</li> </ul>
Työterveys ja voimavarat ja työympäristö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kävijät ja työkaverit selkeästi kaksi tärkeintä voimavarojen lähdeä</li> <li>• Työterveyshuolto pääosin hyvin järjestetty, osalla jopa erittäin hyvin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parempi työterveys sopimus niille, joilla pelkkä lakisääteinen minimi.</li> <li>• Työterveyshuolto kävisi kartoittamassa tilannetta</li> <li>• Sosiaalitila ja taukotila, jos sellaista ei ole</li> </ul>
Työ ja vapaa-aika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pääsääntöisesti helppo erottaa toisistaan</li> <li>• Työntekijän vastuulla tehdä työt työajalla</li> </ul>	

Kuva 4. Tulostaulukko B (Löksy & Pauku 2020).

## 5.9 Kehitysideat

Johtamiseen liittyvistä kehitysehdotuksista nousi esiin ryhmätyön ohjaus ja tiimihengen luominen sellaisessa tilanteessa, jossa työyhteisön yhteistoiminnassa oli haastateltavan mielestä kehitettävää. Kokouksissa voisi olla kiertävä työntekijä esittelemässä työntekijöiden toimintaa ja koulutusta voisi olla hallituksen jäsenille.

Pari haastateltavaa mainitsee, että hallituksen työskentelyä pitäisi kehittää. Keinoiksi mainitaan hallituksen jäsenten kouluttaminen tehtäviinsä. Osa sanoo, että uusi hallitus olisi hyvä ja tai että sen ja työntekijöiden välistä yhteistyötä olisi parannettava. Yksi haastateltava toivoo, että yhdistyksen työntekijät nähtäisiin tasaveroisina hallituksen toimesta ja hallitus antaisi työntekijöille työrauhan.

– se varmasti vaatisi sitä, että hallituksen kanssa tehtäisi enemmän yhteistyötä niin kuin työntekijät ja hallitus. Ja käytäisi ihan läpi sitä työn sisältöä et mitä se käytännössä on ja myös et onko jotain kehittämistarpeita.

Vaikuttamismahdollisuuksiin liittyen yksi haastateltava mainitsee myös että, että hallituksen toimintaa parantamalla voisi kehittää myös tätä puolta. Eräs

haastateltava toivoisi, että olisi useammin aikaa puhua esimiehen kanssa ja saada sitä kautta palautetta.

- meidän kyl kannattaisi pohtia ihan semmonen vaikka toistuva (esimiehen kanssa) aika joku milloin kaikessa rauhassa käydään läpi asioita ja sit on mahdollisuus antaa ja saada sitä palautetta

Työyhteisöön liittyviin kehittämisideoihin liittyen eräs haastateltava toivoisi työnohjausta, että voisi puhua jonkun ulkopuolisen kanssa työasioista, nyt virallista työnohjausta ei hänen työpaikaltaan löydy. Toinen haastateltava kaipaisi työyhteisöltä enemmän yhteen hiileen puhaltamista ja toinen kaipaisi enemmän yhteisiä kokoontumisia työporukan kesken. Nostettiin myös esille idea, että MTKL voisi järjestää työhyvinvointiin keskittyvän teemapäivän, jossa voisi kunnolla paneutua työhyvinvointiasioihin ja siihen liittyviin kehityskohteisiin.

Myös hallituksen jäsenten kouluttautuminen nostetaan esille. Hallituksen jäsenillä ei välttämättä ole tietoa lakipykälästä tai työhyvinvointiin liittyvistä asioista ja koulutus voisi auttaa tähän. Myös työnohjauksen merkitys nostetaan esille, ja sen uskotaan voivan auttaa hallituksen työskentelyn parantamisessa. Kuten yksi haastateltava sanoo:

- olis pakollinen et sinne mentäis (koulutus) ja vois olla muutaki kuin kertaluontoinen, eihän se riitä mihinkään.. Et tavallaan, miksi ei työnohjauskin tavallaan et ne osoittaisi et ei mee henkilökohtaisuuksiin vaan hoidetaan tää työ.”

Haastatteluista tulee muutenkin monta mainintaa tarpeesta työnohjaukseen ja pari haastateltavaa mainitsee, että työyhteisön tiimihengen parantamiseen pitäisi panostaa enemmän. Myös työnkierto mainitaan. Lisäksi työntekijöiden yhteisen ajan lisääminen on toiveissa.

Työturvallisuutta edistävinä toimenpiteinä mainitaan muun muassa kirjallinen toimintaohje, järjestyksenvälvoja jolle voisi soittaa tarvittaessa, isommat tilat jotka lisäisivät turvallisuutta ja puhejudokoulutus.

Työterveyteen liittyvistä kehittämisideoista nousi esiin parempi työterveyshuolto-sopimus ja ajatus yhteistyön lisäämisestä työterveyshuollon kanssa, joka voisi tehdä tilanteen kartoitusta toimipaikkaan.

Yksittäisiä mainintoja tulee liittyen järjestysmiehen ja uusien työvälineiden saamiseen sekä työterveyden kehittämiseen. Lisäksi yksi haastateltava toivoo selkeää lounastuntia.

Kehitysideat ovat koottuna kuvissa 3 ja 4.

## 6 TULOSTEN POHDINTA

### 6.1 Johtaminen ja organisointi

Yhdistyslain perusteella yhdistysten hallitukset johtavat yhdistysten toimintaa ja hallitukset valitaan vapaaehtoisista jäsenistä (L 503/1989). Hallituksen jäsenillä ei ole kuitenkaan välttämättä tietoa ja taitoa yhdistyksen ammattityöstä, henkilöstöhallinnosta ja taloudesta huolehtimiseen. Hallituksessa ei olla aina tietoisia asemastaan työnantajana. Tämä johtaa siihen, että ammattitaitoinen palkattu työntekijä ottaa näistä asioita käytännön vastuun ja hallituksen valta jää muodolliseksi. (Ruuskanen ym., 2013, s. 28; Kaunismaa & Lind, 2014, s. 18.) Saattaa olla myös epäselvyyksiä siitä, miten yhdistystä tulisi johtaa (Selander, 2018, s. 30).

Tuloksista voi havaita sen, että enemmistöllä haastateltavista yhteistyö hallituksen ja työntekijöiden välillä sujuu hyvin. Osa haastatelluista kuitenkin kertoi, että heillä johtaminen, jossa kuntoutujat ovat esimiehenä ei toimi kunnolla ja se ei ole ammattitaitoista. Myös he, joilla ei ollut ongelmia asian kanssa, nostivat esiin tässä asetelmassa olevina haasteellisina seikkoina hallitusten jäsenten mahdollisen taloudellisen ja lainopillisen osaamisen puutteen. Haastatteluvastausten perusteella tulee vaikutelma siitä, että jos yhdistyksen hallitus jättää operatiivisen johtamisen selkeästi työntekijöille ja luottaa heidän ammattitaitoonsa, niin asetelma on selkeä. Jos sen sijaan hallitus haluaa ottaa toiminnasta paljon ohjaimiin käsiinsä, niin tilanteesta voi tulla hankala ja vastuukysymykset jäädä epäselviksi. Toisaalta ongelmallista voi olla myös se, jos yhdistyksen toiminta painotuu liikaa työntekijöiden panokseen – onhan yhdistystoiminnan peruspilareita yhdistyslakiinkin kirjattu seikka, että jäsenet päättävät yhdistyksen asioista (L 503/1989).

Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen esimiehille teetetyin haastattelututkimuksen perusteella järjestöjen hallitukset eivät ole aina myötämielisiä työhyvinvoinnin kehittämisen suhteen, vaan työhyvinvointia edistävää toimintaa varten täytyy joskus jopa anoa hallitukselta tukea (Sälevä, 2017, s. 26). Tuloksista tulikin ilmi, että oli

koettu hankaluuksia saada hallituksen hyväksyntää pienillekin työhyvinvointia tukeville etuisuuksille. Ne haastateltavat, jotka toivat esiin heillä olevan työnohjauksen, kokivat tämän hyödylliseksi. Näin ollen voisi ajatella, että työnohjaus voisi hyödyttää myös niitä yhdistyksiä, joilla ei ollut tällä hetkellä työnohjausta.

## 6.2 Työyhteisö ja ilmapiiri

Kuten aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, järjestöjen pieni koko voi olla risiketekijä työyhteisön ilmapiirin suhteen (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 19–20, 54; Ristolainen, 2015, s. 11, 48, 56). Tutkimukseemme kuuluvat järjestöt ovat myös pieniä, joten niissä voisi tämän perusteella olla riskejä ilmapiirin suhteen. Ei voi kuitenkaan sanoa, että työyhteisön pieni koko itsessään aiheuttaisi haasteita tutkimukseemme kuuluvissa yhdistyksissä. Luultavasti järjestön pieni koko voi olla jopa voimavaratekijä, jos työyhteisöltä saa tukea ja asioista pystyy keskustelemaan vapaasti työyhteisössä.

Työyhteisöltä saatava tuki vaikuttaa tulosten perusteella olevan hyvällä tasolla. Työyhteisössä viihdytään pääsääntöisesti, ja tämä luultavasti lisää työhyvinvointia ja tuo voimaa työssäjaksamiseen. Esimieheltä saatavaa tukea ei voi myöskään väheksyä ja tulokset antavat kuvan, että omalta esimieheltä tukea pääsääntöisesti saa. Toisissa paikoissa työyhteisö on iso voimatekijä ja työkavereiden tukeen voi luottaa. Myös hallituksen ja työntekijöiden välisen yhteistyön toimivuudella on vaikutusta työilmapiiriin.

Tutkimissamme yhdistyksissä asiat siis vaikuttavat olevan pääsääntöisesti hyvin. Vain osassa tuloksista mainitaan työyhteisön ilmapiirin kehittämisenä olevan parannettavaa ja toivoen että tukea voisi saada enemmän. Työnohjaus on selvästi auttanut, jos on tullut erimielisyyksiä työyhteisössä ja vaikuttaa, että suurempia haasteita ei ole yhdistyksissä ilmapiirin suhteen.

Mielenterveyden keskusliitto vaikutti jääneen etäiseksi monelle ja sieltä voisi vielä tulosten perusteella saada enemmänkin tukea. Tosin moni ei tukea sieltä kaivanutkaan, mikä ehkä kertoo siitä, että keskusliiton ei uskota olevan avuksi

työhyvinvointiasioissa tai työyhteisöjen tukemisessa tai sitten lisätuelle ei vain ole ollut tarvetta.

### 6.3 Vaikutusmahdollisuudet

Tulostemme perusteella vaikuttamismahdollisuudet omiin työtehtäviin ja työaikaan näyttävät hyvinä. Samanlaisia tuloksia on saatu aiemmissa tutkimuksissa kolmannen sektorin työhyvinvoinnista niin Suomesta kuin muualta maailmasta. Työntekijöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia mitä tulee työtehtäviin verrattuna julkiseen tai yksityiseen sektoriin. (Selander, 2018, s. 39, 71, 87.) Myös Kaunismaan ja Lindin aineistossa (2014, s. 44–45) järjestötyöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet olivat hyvät.

Kun työntekijällä on laajat vaikutusmahdollisuuksissa, hänen on oltava hyvin itseohjautuva (Kaunismaa & Lind, 2014, s. 19, 54). Tämä voisi potentiaalisesti johtaa jatkuvaan kiireeseen ja paineeseen saada työt tehdyksi. Kuten Kaunismaa ja Lind (2014, s. 19–21) kirjoittavat, on riski, että työntekijä jää yksin työtehtäviensä kanssa, jos autonomisuus on suurta ja tukea ei tule työyhteisöltä.

Laajat vaikutusmahdollisuudet eivät näyttäyty tulosten perusteella johtavan kiireeseen, vaan ajankäyttö vaikuttaa olevan hallinnassa. Autonomia ja itseohjautuvuus koetaan positiivisena asiana. On työntekijästä kiinni, miten ja missä järjestyksessä työtehtävät haluaa tehdä. Toki osa mainitsee, että rahoituksen niukkuus järjestössä tuo omat rajoitteensa ja kaikkea ei voi toteuttaa sen takia. Tämän voi nähdä rajoittavan vaikutusmahdollisuuksia.

Kolmannen sektorin työpaikoissa etenemismahdollisuudet ovat rajalliset, koska paikat ovat yleensä pieniä (Selander, 2018, s. 38). Haastattelujen perusteella tämä pitää paikkansa, sillä monien mielestä mahdollisuuksia etenemiseen ei ole liiemmin vaikka osalle tämä olisi tärkeää. Etenemismahdollisuuksien vähäisyys selittyy luultavasti paikkojen pienuudella, ja monelle ainoa mahdollisuus etenemiseen olisi toiminnanjohtajan paikka, mutta kaikki eivät sitä titteliä edes halua. Toisaalta osalle etenemistä on se, että voi muokata työtehtäviä tai toiminnanjohtajan roolissa palkata lisää työntekijöitä tai laajentamalla yhdistyksen toimintaa. Vaikka työuralla eteneminen olisi tärkeää, vain yksi haastateltava mainitsee,

että työpaikan vaihto on käynyt mielessä rajallisten etenemismahdollisuuksien takia. Etenemismahdollisuuksien vähäisyys ei siis näyttäyty tulosten perusteella isona ongelmana.

Kolmannella sektorilla, jossa johtaminen perustuu Selanderin (2018, s. 53) mukaan vapaaehtoiseen organisaatiokulttuuriin, palaute työntekijöille voi jäädä vähäiseksi. Tämä voi liittyä suureen autonomian tasoon ja siihen että vapaaehtoisina toimivat hallituksen jäsenet eivät anna säännöllistä palautetta. Sosiaalinen tuki voi siis jäädä vähäiseksi. Palautteen saamisen ongelmaa ei ollut havaittavissa aineistomme perusteella. Työntekijät saavat pääsääntöisesti palautetta ja positiivista sellaista niin asiakkailta, työkavereilta kuin omalta esimieheltään. Osalla oli toiveena saada enemmän palautetta esimieheltä, mutta vaikuttaa että palautetta saa hyvin halutessaan. Työn suuri autonomian määrä ei siis näytä vaikuttavan palautteen saamiseen, mikä voisi olla riskinä, jos työnkuva on hyvin itsenäistä.

Tutkimuskohteenamme olevissa yhdistyksissä mahdollisuus oman ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen näyttäytyy hyvänä, koulutuksiin ja kursseille pääsee helposti, koska työnantajat ovat koulutusmyönteisiä. Ainostaan raha ja sen määrä rajoittaa kaikkiin koulutuksiin pääsyä, sillä järjestöillä ei ole välttämättä varaa kustantaa kalliita koulutuksia.

Myös Kaunismaan ja Lindin (2014, s. 43) haastattelututkimuksessa järjestötyöntekijät kokivat, että kouluttautumiseen suhtaudutaan esimiesten puolesta positiivisesti. Voi olla, että riippuu täysin työpaikasta ja esimiehestä, miten helppoa oman osaamisen kehittäminen on koulutusten ja kurssien myötä, mutta tutkittavissa yhdistyksissä tämä puoli oli ainakin kunnossa.

#### 6.4 Työn mielekkyys ja työn imu

Haastateltavat pitivät työtään poikkeuksetta merkityksellisenä ja tulee kuva, että työn merkityksellisyys on iso motivaatiotekijä työssä. Moni selvästi nauttii asiakastyöstä ja mielenterveyskuntoutujien kanssa toimimisesta. Lisäksi tulee kuva,

että työ koetaan yhteiskunnallisesti merkittävänä, ja ihmisten auttaminen tärkeänä. Haastattelujen perusteella voi päätellä, että haastateltavilla on yhtenevät arvot työntajaorganisaation kanssa ja motivaatio työtä kohtaan. Selanderin (2018) kolmatta sektoria kuvaava käsite aatteellinen orientaatio käy hyvin yhteen tutkimuksemme kanssa. Kuten Selander (2018, s. 54–55) kirjoittaa, yhteneväiset arvot ja yleishyödyllinen motivaatio eli halu palvella yhteistä hyvää voivat toimia jaksamista lisäävänä tekijänä järjestötyössä. Tästä vaikuttaa olevan kyse myös haastateltaviemme suhteen, sillä monet heistä mainitsevat työn merkityksellisyyden olevan työssä jaksamisen suhteen iso tekijä.

Haastatteluissa tuli pari mainintaa flow-tiloista, osa kokee ajoittain uppoutuvansa työhön täysin. Flow-tilaa voi kuvailla tilaksi, jossa käsillä olevaan asiaan kuten työhön uppoudutaan täysillä unohtaen ympäröivä maailma. Flow-tilalla on yhteneväisyyksiä työn imuun kuuluvaan uppoutumiseen. (Selander, 2018, s. 45.)

Toisaalta tulee mainintoja keskeytyksistä työssä, minkä voi nähdä vähentävän mahdollisuuksia flow-tiloihin ja työhön uppoutumiseen. Tämä vaikuttaa olevan enemmän sääntö kuin poikkeus tutkimissamme yhdistyksissä, keskeytyksiä tulee asiakkaiden puolelta usein. Syynä voi olla se, että työskentelyyn ei ole kunnollisia tiloja tai koetaan että työntekijöiden on oltava asiakkaiden käytettävissä koko ajan.

## 6.5 Työturvallisuus

Työnantajalla on työturvallisuuslain mukaan tunnistettava työstä ja työympäristöstä johtuvia haitta- ja vaaratekijöitä sekä tehdä arviointia niiden merkityksestä turvallisuuden ja terveyden suhteen (L 738/2002).

Työturvallisuuden osalta haastateltavien tiedot ovat pääosin myönteisiä. Vaikka kirjallisia suunnitelmia tai ohjeistuksia ei ole välttämättä tehty joka tilanteen varalta, niin sitä ei vastausten perusteella kaivatakaan. Työturvallisuuteen liittyvät suurimmat riskit vaikuttavat liittyvän kävijöihin ja heidän mahdolliseen uhkaavaan käytökseen, mutta uhkatilanteitakin ilmenee vastausten perusteella hyvin harvoin ja silloinkin on lähes aina selvitty sanallisella puuttumisella. Vaaratilanteisiin olisi

kuitenkin hyvä varautua joka paikassa mahdollisimman hyvin ja ehdotettu puhejudokoulutus vaikuttaisi erityisen sopivalta mielenterveysyhdistyksien työntekijöille.

## 6.6 Työterveyshuolto, työympäristö ja voimavarojen lähteet

Työterveyshuollon kustannukset ovat suuria ja järjestöjen rahoituspäätöksissä ei ole välttämättä panostettu työhyvinvoinnin parantamiseen, vaan enemmänkin asiakastoiminnan ylläpitämiseen. Myöskään järjestöjen johtohenkilöt eivät halua aina panostaa henkilökunnan työhyvinvointiin. (Sälevä, 2017, s. 26.) Monessa yhdistyksessä oli kuitenkin haastattelutulosten perusteella työterveyshuollon järjestäminen hyvällä mallilla ja osalla jopa erinomaisen hyvin hoidettu sisältäen monipuolisia palveluja. Vain yksi selvästi poikkeava tulos ilmeni, kun yksi haastatelluista ei ollut tyytyväinen ja piti työterveyshuoltoa puutteellisena. Pääosin työterveyshuollon osalta asiat vaikuttavat olevan yhdistyksissä hyvin hoidettu.

Työturvallisuuslaissa on säädetty, että työpaikalla täytyy olla työn luonne ja työntekijöiden lukumäärä huomioiden asianmukaiset henkilöstötilat pukeutumiseen, vaatteiden säilytykseen, lepäämiseen ja ruokailuun (L 738/2002). Lain kohta on sikäli tulkinnanvarainen, että se ei määrittele tarkemmin sitä, miten työn luonne ja työntekijöiden lukumäärä tässä yhteydessä vaikuttaa henkilöstötilojen vähimmäisvaatimukseen. Yhden haastatellun kertomasta nousee kuitenkin esiin selkeä tarve henkilöstötilojen kehittämiseen hänen kertoessaan, että niin sosiaalityilat, lukittavat kaapit, henkilöstön taukotilat sekä rauhallinen ruokailutila puuttuvat työpaikalta.

Ergonomia liittyy ihmisten ja ympäristön elementtien väliseen suhteeseen ja sen tavoitteena on sovittaa tekniikka ja toiminta mahdollisimman hyvin ihmisille sopivaksi. Tällöin otetaan huomioon muun muassa turvallisuusseikkoja, hyvinvointia, tehokkuutta ja häiriöttömyyttä. Siinä vaikutetaan varsinkin työprosesseihin ja tekniisiin ratkaisuihin työntekijöiden hyvinvointia ja tehokkuutta parantavalla tavalla. Ergonomia voidaan jaotella fyysiseen, kognitiiviseen sekä organisatoriseen

ergonomiaan. (Launis & Lehtelä, 2011, s. 19–21.) Keskeytykset ja rauhallisten tilojen puute ovat siis haaste työhyvinvoinnin kannalta, joihin yhdistyksissä kannattaa kiinnittää huomiota. Usein toistuvista keskeytyksistä voi seurata vaikeuksia keskittyä kirjallisiin töihin (ks. luku 5.5) ja tauolla ei välttämättä pysty rauhassa hengähtämään. Joskus työntekijät ovat kohdanneet myös vaikeita vuorovaikutustilanteita (ks. luku 5.6). Nämä asiat liittyvät psykososiaalisiin kuormitustekijöihin, joissa kuormitusta voivat aiheuttaa muun muassa jatkuvat keskeytykset, työn sirpaleisuus ja vaikeat vuorovaikutustilanteet (Työsuojelu. Psykososiaalinen kuormitus). Organisatorisessa ergonomiassa pyritään kehittämään organisaatiossa työprosesseja, työaikaan ja työjärjestelyihin liittyviä asioita sekä tuotantoon, toiminnan laatuun sekä yhteistyöhön liittyviä asioita eli miten työt järjestetään ja millä tavalla tekniikka tukisi työtä parhaalla mahdollisella tavalla (Launis & Lehtelä, 2011, s. 20, 407). Yhdistyksille olisi hyötyä ainakin pohtia työyhteisössä sitä, että voisiko organisatorista ergonomiaa kehittää esimerkiksi työjärjestelyillä niin, että työntekijöillä olisi välillä selkeämmin omia taukoja ja hetkiä, jolloin pystyy keskittymään esimerkiksi omiin kirjallisiin tehtäviinsä rauhassa ja häiriöttä.

## 6.7 Työ ja vapaa-aika

Kysyimme, miten helppoa on erottaa työ ja vapaa-aika, sillä tämän on havaittu olevan haasteena kolmannella sektorilla. Aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että työ häiritsee perhe-elämää kolmannella sektorilla ja töiden tekeminen vapaa-ajalla on yleisempää kuin julkisella ja yksityisellä sektorilla (Selander, 2018, s. 53, 77). Emme kysyneet suoraan perhe-elämästä haastateltavilta, sillä kysymyksemme vapaa-ajasta käsittää myös sen.

Tulosten perusteella työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan onnistuu hyvin ja sen suhteen ollaan tarkkana. Kukaan ei sano, että työt haittaisivat muuta elämää, vaikka osalla työasiat pyörivät mielessä enemmän vapaa-ajalla kuin toisilla. Vaikuttaa, että moni on vain päättänyt tehdä selvän eron töiden ja muun elämän välille. Toisin sanoen on olemassa riski työasioiden menemisestä vapaa-ajan puolelle, mutta esimies tai kukaan muukaan ei pakota tekemään töitä työajan ulkopuolella.

Suuri autonomian määrä kolmannen sektorin työpaikoissa voi myös vaikuttaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtymiseen, kun on työntekijän omalla vastuulla, miten ja milloin tekee työnsä (Selander, 2018, s. 47). Koska autonomia on suuri yksittäisellä työntekijällä, hän itse päättää paljolti, milloin tekee tietyt työtehtävät. Vain yksi haastateltava mainitsee työpaikan ohjeistuksen liittyen töiden viemisestä vapaa-ajalle.

Tutkimuskirjallisuudessa kolmannella sektorilla vaikuttaa enemmän esiintyvän töiden viemistä kotiin. Tämä johtuu mahdollisesti siitä, että sektorilla hyödynnetään paljon vapaaehtoisten työpanosta. Vapaaehtoisten mukana oleminen työyhteisössä voi tuoda työntekijöille painetta tehdä töitä palkatta vapaa-ajalla, koska vapaaehtoiset tekevät työtä ilman palkkaa ja omalla ajallaan. (Selander, 2018, s. 11, 53.) Haastatteluista ei tullut ilmi vapaaehtoisten vaikutusta työyhteisöihin tai sitä kuinka paljon vapaaehtoisia yhdistyksissä työskentelee.

Kysyimme myös siitä, että riittääkö aika työtehtävien tekemiseen. Pääsääntöisesti vaikuttaa siltä, että työtehtävät saadaan hyvin tehtyä ajallaan ja vaikka kaikkia tehtäviä ei saisi yhden päivän aikana valmiiksi, ne voi siirtää myöhemmin tehtäviksi. Järjestötyötä leimaa itseohjautuvuus ja korkea työntensiteetti (Kaunismaa ja Lind, 2014, s. 19; Selander, 2018, s. 37). Kuten aiemmin tekstissä on tullut ilmi, korkea itseohjautuvuus voi olla sekä hyvä että huono asia. Hyvänä puolena voi olla suuri vaikuttamisen määrä, mutta varjopuolena yksinäinen puurtaminen (Kaunismaa ja Lind, 2014, s. 19). Koska oma työ vaatii paljon itseohjautuvuutta, on paljolti itsestä kiinni, saako työtehtävät tehtyä ajoissa. Tulosten perusteella voi pohtia ovatko haastateltavat sattumoisin hyviä organisoimaan työnsä vai onko tutkittavissa yhdistyksissä piirteitä, jotka auttavat työn ja vapaa-ajan pitämisessä erillään.

## 7 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

### 7.1 Eettisyys

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat tarkkuus, huolellisuus ja rehellisyys (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6). Lisäksi aineiston keruun suhteen on huomioitava osallistujien oikeudet sekä opinnäytetyön tekijöiden ja haastateltavien väliset suhteet. Haastatteluun osallistuvilla on oikeus saada riittävästi tietoa tutkimuksesta, jonka perusteella he voivat päättää haluavatko osallistua tutkimukseen. (Gothoni, 2020.) Näin ollen lähetimme ennen haastattelujen toteuttamista yhdistykseen sähköpostilla saatekirjeen, oppilaitoksen seminaarissa hyväksytyn opinnäytetyön suunnitelman sekä tutkimuslupa-anomuksen. Lähetettyjen materiaalien perusteella osallistujat saivat avoimesti tiedot muun muassa tutkimuksemme tarkoituksesta, tavoitteista ja siitä miten aiomme kerätä aineistoa.

Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota vastaajien anonymiteettiin, sillä yhdistysten työntekijämäärät ovat pieniä ja myös mielenterveysyhdistysten määrä pääkaupunkiseudulla on suhteellisen pieni. Näin ollen olemme jättäneet kertomatta tutkimukseen osallistuneiden yhdistysten nimet. Vielä opinnäytetyöprosessin alkupuolella toimimme haastateltaville esiin mitä muita yhdistyksiä on tutkimuksessa ja tästä syystä jätimme myös numerokoodauksen pois, jotta vastaajat eivät tunnistaisi sitaattien perusteella toisiaan. Suojasimme anonymiteettia myös yhdenmukaistamalla käsitteitä kuten käyttämällä hallitus-sanaa riippumatta siitä, mitä sanaa haastatellut ovat itse yhdistyksen johtoelimestä käyttäneet.

### 7.2 Luotettavuus

Tutkimustyön luotettavuuteen tärkeänä osana kuuluu validiteetti, jolla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa mitataan sitä mitä on tarkoituskin. Toisin sanoen hyvän validiteetin omaava tutkimus ja sen tulokset vastaavat todellisuutta, eli

menetelmät joilla tuloksiin päädytään, auttavat kertomaan ilmiöstä totuuden. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen, 2020.)

Vahvuutena oman opinnäytetyömme luotettavuuden suhteen voi pitää sitä, että haastateltavat edustivat eri työntekijärooleja, jolloin on helpompi saada monipuolinen kuva työhyvinvoinnista. Laadulliseen tutkimukseen kuuluvasta edustavuuden periaatteessa tarkoitus on saada aiheesta tarkoituksenmukaista tietoa, tutkittavat ihmiset tai ilmiöt siis antavat aiheesta parhainta tietoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Saimme hyvin tietoa tutkittavasta aiheesta teemahaastatteluiden kautta. Vastausten laajuus riippui paljon siitäkin, miten paljon haastateltavilla oli kokemusta eri aiheista. Työntekijöiden työnkuvat olivat vaihtelevia, ja tämä saattoi vaikuttaa siihen, miten he osasivat kertoa työhyvinvoinnin yleisilasta yhdistyksissä. Mielestämme saimme kuitenkin jokaisesta haastattelusta arvokasta tietoa tutkittavasta aiheesta ja monipuolisesti.

On otettava huomioon, että emme itse valinneet haastateltavia. Pyysimme jokaisesta yhdistyksestä muutamaa haastateltavaa mutta yhdistykset ovat itse päättäneet keitä ne ehdottavat haastateltaviksi. Tässä olisi voinut olla riski, että haastateltavat edustavat vain tiettyä näkökulmaa. Tämä ei vaikuta olevan ongelma, sillä saimme monta haastateltavaa ja haastateltavien työnkuvat ja näkemykset ovat vaihtelevat, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Validiteettia on myös se, että tutkimuksessa käytettävät käsitteet on hyvin operationalisoitu eli niiden avulla tutkittavasta ilmiöstä saa valideja tuloksia. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen, 2020). Uskomme tämän toteutuneen, koska luomamme teemat hahmottelimme huolellisesti tutkimuskirjallisuuteen perustuen. Saimme käyttämillämme käsitteillä eli kysymyksillä ja teemoilla tietoa siitä mistä halusimme.

On aina mahdollista, koska työhyvinvointi on laaja ilmiö, että emme saaneet kaikista siihen vaikuttavista tekijöistä tietoa pelkän haastattelun keinoin. Vaikka teemahaastattelurunkomme oli laaja, on mahdollista, että osa tutkittavasta ilmiöstä jäi käsittelemättä haastatteluissa. Toisaalta meillä oli teemoja paljon, joten pystyimme keräämään melko monipuolisesti tietoa aiheesta.

Teemahaastattelun etuna oli, että pystyimme haastattelutilanteessa täsmentämään kysymyksiä tarvittaessa, mikä olisi ollut vaikeaa esimerkiksi kyselytutkimusta tehdessä. Tätä kautta saimme varmistettua paremmin, että haastateltavat

vastaavat siihen, mitä olemme tutkimassa. Luotettavuuteen voi vaikuttaa se, että olimme luoneet valmiit teemat ja kysymykset niihin liittyen, sillä tämä voi johdattaa haastateltavan puhumaan vain valmiiksi annetuista teemoista. Toisaalta annoimme haastateltavien kertoa vapaasti annetuista teemoista, tehden tarkentavia kysymyksiä tarvittaessa. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että haastattelukysymykset ja -teemat olivat samat joka haastattelussa.

Analysoinnin ja johtopäätösten luotettavuutta olemme pyrkineet parantamaan tekemällä objektiivisia päätelmiä. Täydellinen objektiivisuus ei koskaan täysin onnistu, mutta pyrimme säilyttämään tutkittavien äänen tuloksista raportoitaessa. Sitaatteja käyttämällä tuomme julki haastateltavien äänen ja annamme lukijalle mahdollisuuden tehdä päätelmiä tutkittavasta aiheesta. Tätä voi kutsua toistettavuudeksi, että myös lukija voi päätyä samoihin johtopäätöksiin kuin tutkimuksen tekijät ja tässä auttaa muun muassa sitaattien käyttäminen tarpeen mukaan (Vilkkä, 2015). Analysoinnin osalta luotettavuutta lisää se, että analysointia tekevässä on ollut kaksi henkilöä yhden sijaan ja se että olemme pyrkineet jäsentämään aineistoa johdonmukaisesti. Konkreettisesti tämä tarkoittaa sitä, että olemme jäsentäneet aineistoa käyttämällä erilaisia värikoodeja ja avainsanoja.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

### 8.1 Johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella yhdistysten työntekijöillä on paljon autonomista työskentelyä, jossa saa vaikuttaa työn sisältöön. Työ koettiin mielekkäänä ja merkityksellisenä ja työyhteisö sekä kävijät koettiin tärkeimpinä voimavarojen lähteinä työssä jaksamisessa. Työn ja vapaa-ajan erottamisen suhteen ei noussut esiin suurempia ongelmia. Työntekijät kokivat työnsä pääosin turvalliseksi ja haastavista tilanteista on selvitty keskustelemalla. Työterveyshuolto oli suurimmalla osalla hyvin järjestetty, ergonomiaan oli kiinnitetty huomiota ja työnkuvan monipuolisuus nousi myönteisenä seikkana esiin.

Haastatteluista nousi esiin työntekijöiden ja yhdistysten hallitusten yhteistyön välisen toimivan yhteistyön merkitys. Ideaalissa tilanteessa vastuualueet olisi jaettu selkeästi niin, että hallitus antaa työntekijöiden vastata yhdistyksen operatiivisesta toiminnasta siihen liikaa puuttumatta ja hallitus vastaa yhdistyksen suuremmista linjoista käyden samalla säännöllistä vuoropuhelua työntekijöiden kanssa. Työntekijät myös kuuntelisivat aktiivisesti jäsenten ajatuksia ja toiveita toiminnasta ja ottaisivat ne huomioon, jolloin jäsenten kokemus yhdistyksessä toimijuudesta vahvistuu. Niillä haastateltavilla, joiden kertoman perusteella heidän yhdistyksessään on piirteitä edellä kuvatusta rakenteesta, vaikutti olevan myös myönteisimmät kokemukset johtamisen suhteen.

Työnohjausta on hyvä olla tarjolla työntekijöille, vastauksissa sen positiivinen merkitys korostui. Kaikki mikä parantaa työyhteisön ilmapiiriä, kuten työnohjaus ja työporukan yhteiset virkistyspäivät, koettiin hyödyllisinä. Voi sanoa, että toiveena yleisesti nousee esille, että työporukan kanssa voisi viettää enemmän aikaa, oli se sitten kuulumisten vaihtoa säännöllisesti tai jonkinlaista virkistystoimintaa.

## 8.2 Ammatillinen kehittyminen

Ymmärryksemme työhyvinvoinnista on kasvanut opinnäytetyöprosessin aikana. Työhyvinvointi on laaja-alainen käsite ja sitä voi lähestyä monesta eri näkökulmasta. Tämä välittyy esimerkiksi opinnäytetyömme toisessa luvussa esittelemämme Työterveyslaitoksen työkykytalo-kuvasta (kuva 1). Työhyvinvoinnin laaja-alaisuuden vuoksi koimme tärkeänä lähestyä aihetta monen eri teeman kautta, jotta saamme kokonaiskuvan työntekijöiden koetun työhyvinvoinnin tilanteesta. Kun haastateltavat saivat kertoa omin sanoin työhyvinvoinnista haastattelujen alussa ennen varsinaisia teemoja, niin vastaukset olivat niin ikään monipuolisia liittyen muun muassa työyhteisöön, työolosuhteisiin, työterveyshuoltoon, itsestä huolta pitämiseen, perheeseen, johtamiseen ja turvallisuuteen.

Myös tietomme järjestökentästä ja sen lainalaisuuksista on lisääntynyt. Järjestöissä työskentelyssä on omat hyvät ja huonot puolensa. Omiin työtehtäviin ja aikatauluihin pystyy vaikuttamaan hyvin, työyhteisöstä ja asiakkaista saa pääsääntöisesti voimaa. Toisaalta mielenterveyskuntoutujista koostuva usein vaihtuva hallitus palkattujen ammattilaisten esimiehenä saattaa olla haasteellinen yhdistelmä ja sisältää potentiaalisia riskejä työhyvinvoinnin suhteen. Tämän vuoksi työntekijöiden ja hallituksen väliseen yhteistyöhön ja selkeisiin vastuunjakoihin panostaminen olisi hyvin tärkeää. Täysin työntekijävetoinen asioista päättäminenkään ei ole vaihtoehto, sillä yhdistykset muodostuvat jäsenistä ja jäsenillä on ylin päätäntävalta.

Meillä opinnäytetyön tekijöillä on vahvistunut opinnäytetyöprosessin aikana moni sosionomin osaamisvaatimuksista varsinkin tutkimuksellisen kehittämisen ja innovaatio-osaamisen sekä työyhteisö- ja johtamisosaamisen osalta. Olemme tuottaneet ja arvioineet tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi ja toimineet tutkimus- ja kehittämistyön eettisiä periaatteita ja ohjeita noudattaen. Olemme perehtyneet työlaainsäädännön keskeisiin kohtiin ja pohtineet haastattelu- ja teoria-aineiston perusteella työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tilannetta nostaten esiin myös kehittämisehdotuksia jatkoa ajatellen. (Diakonia-ammattikorkeakoulu. Osaamisvaatimukset. Sosionomi.)

### 8.3 Jatkotutkimusaiheet ja pohdinta

Toteutimme tämän tutkimuksen yksilöhaastatteluilla. Seuraava askel yhdistysten työhyvinvoinnin kehittämiseksi voisi olla esimerkiksi työntekijöiden yhteinen työpaja, jossa käydään läpi keskeisiä tutkimustuloksia ja kehittämisideoita. Tämän voisi toteuttaa oman työyhteisön kesken, toisen opinnäytetyön yhteydessä, työnohjaajan vetämänä, jos on työnohjausta tai myös yhdessä muiden vastaavien yhdistysten työntekijöiden kanssa. Jatkossa aihetta voisi tutkia myös kvantitatiivisella kyselytutkimuksella, joka olisi suunnattu kaikkien Suomen mielenterveysyhdistysten työntekijöille.

Työntekijöiden ja yhdistysten hallitusten välisen yhteistyön kehittämistäkin voisi mielestämme pohtia. Työntekijöillä ja hallituksella on yhteinen tavoite, jäsenten hyvinvoinnin edistäminen, ja mahdollisimman hyvä yhteistyö saattaisi ennaltaehkäistä mahdollisia konflikteja, vaikka nykytilanne olisikin hyvä. Samasta syystä olisi mielestämme hyvä, jos Mielenterveyden keskusliitolta saisi nykyistä enemmän tukea ja välineitä myös työntekijöiden hyvinvointia ajatellen. Myös yhdistysten jäsenten ja hallitusten näkökulmia ja ajatuksia olisi hyvä kuulla ja tutkia. Yksi kehittämismahdollisuuksista voisi olla myös hallitusten jäsenten tehtävänsä kouluttautuminen aiempaa enemmän.

Työhyvinvointi on laaja aihe käsitellä kattavasti yhdessä opinnäytetyössä. Jos olisimme valinneet vain osia työhyvinvoinnin alueelta, niin olisi saattanut päästä pureutumaan vielä syvemmälle aiheeseen. Toisaalta yleinen ja monipuolinenkin kuva on hyödyllinen, koska työhyvinvointikin on niin monipuolinen aihe.

## LÄHTEET

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3), s. 273–285. Saatavilla 24.3.2020 [https://files.transtutors.com/cdn/uploadassignments/2818239\\_1\\_bakker---demerouti--2017-.pdf](https://files.transtutors.com/cdn/uploadassignments/2818239_1_bakker---demerouti--2017-.pdf)
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. *Osaamisvaatimukset. Sosionomi*. Saatavilla 13.9.2020 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Gothi, R. (2020). *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Eettiset periaatteet tutkivassa ja kehittävässä työssä*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 3.9.2020 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2793510>
- Hokkanen L. (2014). *Mielenterveysaktiivien toiminta. Kysely Mielenterveyden keskusliiton jäsenyhdistysten aktiivitoimijoille*. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino. Saatavilla 6.9.2020 <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61830>
- Hyväri, S., & Vuokila-Oikkonen, P. (2020). *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 3.9.2020 <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A., & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia* (s. 17–35). Helsinki: Hakapaino oy. Saatavilla 22.4.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>
- Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaalin sanasto. *Kolmas sektori*. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 30.3.2020. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>

- Kaunismaa, P., & Lind, K. (2014). *Työhyvinvointi kolmannella sektorilla*. (Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. 37 Projektiraportit ja selvitykset). Humanistinen ammattikorkeakoulu. Saatavilla 25.3.2020 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88900/978-952-456-187-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Launis, M., & Lehtelä J. (toim.) (2011). *Ergonomia*. Työterveyslaitos. Saatavilla 13.9.2020 <https://www.julkari.fi/handle/10024/136841>
- L 503/1989. Yhdistyslaki. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503>
- L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L1P1>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1>
- L 44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#O2L5>
- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro. Mielenterveyden keskusliitto. *Mielenterveysyhdistykset*. Saatavilla 28.4.2020 <https://www.mtkl.fi/mielenterveysyhdistykset/>
- Patentti- ja rekisterihallitus. *Uusia yhdistyksiä rekisteröity viime vuonna vähiten viiteen vuoteen*. Saatavilla 4.9.2020 [https://www.prh.fi/fi/uutislislaus/2020/P\\_19851.html](https://www.prh.fi/fi/uutislislaus/2020/P_19851.html)
- Ristolainen, H. (2013). *Osaajat järjestötyössä. Järjestöyöntekijöiden näkemyksiä ammattitaidosta, työn hallinnasta ja tulevaisuudesta*. Saatavilla 2.9.2020 <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/selvitykset-ja-tutkimukset/osaajat-jarjestotyossa.pdf>
- Ruuskanen, A., Selander, K., & Anttila, T. (2013). *Palkkatyössä kolmannella sektorilla*. Saatavilla 2.9.2020 <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 27.8.2020 [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist* 55(1), s. 5–14. Saatavilla 27.9.2020 [https://www.researchgate.net/publication/11946304\\_Positive\\_Psychology\\_An\\_Introduction](https://www.researchgate.net/publication/11946304_Positive_Psychology_An_Introduction)
- Selander, K. (2018). *Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä* [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59451>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. *Työhyvinvointi*. Saatavilla 25.3.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(1), s. 27–41. Saatavilla 23.4.2020 <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012*. Saatavilla 7.9.2020 [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työsuojelu. *Psykososiaalinen kuormitus*. Saatavilla 13.9.2020 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>
- Työterveyslaitos. *Työhyvinvointi*. Saatavilla 24.3.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. *Toimiva työyhteisö. Työkykytalo*. Saatavilla 22.4.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työterveyslaitos. *Työn imu*. Saatavilla 24.3.2020 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>
- Vilkkä, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. Jyväskylä: Ps-kustannus.

## LIITE 1. Teemat ja haastattelukysymykset

### TAUSTATIETOJA

- Mikä on työnkuvasi yhdistyksessä?
- Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?
- Mitä työhyvinvointi mielestäsi tarkoittaa?
- Mainitse omasta mielestäsi 3 tärkeintä seikkaa, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin

### TEEMA 1 – JOHTAMINEN JA ORGANISOINTI

- Miten kuvailisit johtamista yhdistyksessänne?
- Puhutaanko yhdistyksessänne työhyvinvoinnista, kiinnitetäänkö siihen huomiota?
- Miten mielestäsi yhteistyö yhdistyksen hallituksen ja työntekijöiden välillä on sujunut?
- Onko yhdistyksen hallitus huomionnut työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä asioita? Jos, niin millä tavalla?
- Oletteko saaneet tarvittaessa tukea Mielenterveyden keskusliitolta? Jos, niin millaista?
- Miten kehittäisitte johtamista ja organisointia yhdistyksessä?

### TEEMA 2 – VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

- Miten paljon pystyt vaikuttamaan työtehtäviisi?
- Saatko palautetta työstäsi?
- Näetkö että sinulla on etenemismahdollisuuksia tai mahdollisuus jatkaa nykyisessä työpaikassasi?
- Miten työhön vaikuttamismahdollisuuksia voisi kehittää nykyisestä?
- Tarjoaako työpaikkasi mielestäsi mahdollisuuksia osaamisesi kehittämiseen?

### TEEMA 3 – TYÖYHTEISÖ JA ILMAPIIRI

- Millaisena koet työyhteisösi ilmapiirin?

- Miten työyhteisö tukee sinua? Eli saatko kollegoilta, esimieheltä tukea tarvittaessa?
- Tuleeko sinulle mieleen kehitysehdotuksia työyhteisön ja ilmapiirin suhteen?

#### TEEMA 4 – TYÖN MIELEKKYYS JA TYÖN IMU

- Koetko työsi merkitykselliseksi ja antoisaksi?
- Koetko että saat tarpeeksi palkkaa tai palkintoja työstäsi?
- Millä keinoin kokisit oman työsi mielekkyyden paranevan?

#### TEEMA 5 – TYÖTURVALLISUUS

- Miten työturvallisuuteen on kiinnitetty työpaikallasi huomiota?
- Miten työturvallisuuden voisi ottaa paremmin työpaikallanne huomioon?
- Oletko kohdannut työssäsi epäasiallista käytöstä, häirintää, väkivaltaa, väkivallan uhkaa tai muuta työturvallisuutta uhkaavia asioita?
- Jos, niin miten siihen on puututtu ja onko puuttuminen ollut mielestäsi riittävää vai voisiko sitä puolta kehittää yhdistyksessä?

#### TEEMA 6 – TYÖTERVEYS

- Tukeeko fyysinen työympäristö mielestäsi työssä jaksamista?
- Miten työterveyshuolto on työpaikallanne järjestetty? Koetko sen riittäväksi vai toivoisitko tähän parannusta?
- Miten työterveyden voisi ottaa vielä paremmin työpaikallanne huomioon?
- Mainitse kolme voimavaroja vahvistavaa asiaa työssäsi?

#### TEEMA 7 – TYÖ JA VAPAA-AIKA

- Koetko että sinulla on riittävästi aikaa tehdä kaikki työtehtävät?
- Teetkö töitä myös vapaa-ajalla? Jos, niin miten paljon?

#### LISÄKYSYMYKSET:

Jos kaikki olisi mahdollista, niin miten työhyvinvointiin voisi kiinnittää enemmän huomiota yhdistyksessänne?

Tuleeko vielä mieleen asioita työhyvinvointiin liittyen, joista haluaisit kertoa?

## LIITE 2. Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja!

Olemme Riku Paukku sekä Lauri Löksy ja opiskelemme sosionomiksi Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin toimipisteessä. Tutkimme opinnäytetyössämme työhyvinvointia pääkaupunkiseudun mielenterveysyhdistyksissä. Tavoitteemme on kartoittaa yhdistysten työhyvinvoinnin nykytilaa ja löytää ideoita työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Keräämme aineistoa yksilöhaastatteluilla puhelimitse tai muulla tavoin etäyhteydellä touko- ja kesäkuun 2020 aikana. Kohderyhmänämme ovat yhdistysten työntekijät.

Noudatamme salassapitovelvollisuutta kerätyn aineiston suhteen. Nauhoitetut haastattelut säilytetään erillisellä muistitikulla ja ne tuhoetaan viimeistään puoli vuotta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Emme kerää henkilötietoja ja yksittäiset henkilöt eivät ole työstämme tunnistettavissa.

Pyrimme löytämään 1-3 haastateltavaa yhdistystä kohden. Pyydämme teitä kartoittamaan halukkaita osallistujia tutkimukseen ja heitä ottamaan yhteyttä Riku Paukkuun tai Lauri Löksyyn tarkempaa haastattelun sopimista varten. Huomioikaa, että haastateltavina ovat yhdistysten työntekijät – vapaaehtoiset ja tuki-työllistetyt rajaamme tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Ohessa tutkimuslupa-anomus. Jos ette edellytä tutkimuslupaa, niin pyydämme kertomaan tästä meille sähköpostilla.

Ohjaava opettajamme on lehtori Marja Lindholm.

Ystävällisin terveisin,

Lauri Löksy

Riku Paukku