



Työhyvinvoinnin kehittyminen hankkeen jälkeen

Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeen seuranta tutkimus

Jenni Siljamäki

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2020

Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma

SILJAMÄKI JENNI:

Työhyvinvoinnin kehittyminen hankkeen jälkeen
Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeen seurantatutkimus

Opinnäytetyö 70 sivua, joista liitteitä 7 sivua
Marraskuu 2020

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa seurantatutkimuksen (2019) avulla Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä – kehittämishankkeen jälkeistä työhyvinvoinnin kehitystä Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä sekä verrata saatuja tuloksia hankkeen loppukartoituksen (2017) tuloksiin. Tämän lisäksi oli tarkoituksena selvittää, minkälainen työhyvinvointi kohdeorganisaatiossa oli vuonna 2019 ja miten työhyvinvointi oli kehittynyt hankkeen loppukartoituksen jälkeen. Tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnista ja siinä mahdollisesti tapahtuneista muutoksista ja kehittämistarpeista.

Tutkimusmetodinä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta ja aineistonkeräämiseksi sähköistä kyselylomaketta. Aineistona käytettiin Tampereen ensi- ja turvakoti ry:n Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeen vuoden 2017 loppumittauksen ja vuonna 2019 toteutetun seurantatutkimuksen tuloksia. Loppu- ja seurantamittauksen tuloksia vertailtiin keskenään. Aineisto analysoitiin tilastollisesti SPSS-ohjelmalla.

Tuloksista voidaan todeta, että hankkeen aikana saavutettu työhyvinvoinnin taso on pääosin säilytetty. Seurantamittaukseen vastanneet kokivat parannusta tapahtuneen palautteenantamisen kulttuurissa, mahdollisuudessa vaikuttaa työn määrään ja osaamisen jakamisessa muille. Seurantamittaukseen vastanneet halusivat oppia muilta merkittävästi loppumittaukseen vastanneita enemmän. Tämän lisäksi parannusta on tapahtunut fyysisen työympäristön turvallisuudessa ja toimivuudessa. Tätä ei kuitenkaan ole voitu tilastollisesti testata.

Seurantamittaukseen vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa tekemänsä työn laatuun ja käytettäviin työmenetelmiin merkittävästi loppumittaukseen vastanneita heikommin. Tilastollisesti merkitsevästi heikentymistä oli tapahtunut myös sen kokemisessa, että ristiriitoin puuttumisen periaatteista olisi yksikössä sovittu. Vaikuttamismahdollisuuksia lisäämällä ja ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen panostamisella voidaan edesauttaa saavutetun työhyvinvoinnin tason säilymisessä.

Seurantatutkimuksia tehdään hankkeiden päätyttyä harvoin. Seurantatutkimukset sopivat hyvin ammattikorkeakoulujen ylempien tutkinto-ohjelmien opinnäytetyön aiheiksi.

Asiasanat: työhyvinvointi, työtyytyväisyys

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Management of Health Care and Social Services

SILJAMÄKI JENNI:

Development in Occupational Well-Being after a Project

Master's thesis 70 pages, appendices 7 pages

November 2020

The purpose was to investigate the progress and current state of well-being at work in the Tampere Mother and Child Home and Shelter Association after the Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä development project (2017) by using the follow-up study (2019). The aim was to produce new information about well-being at work in the target organization and the possible chances and development needs in this.

The study was quantitative in nature. The data were collected by using an electronic questionnaire. The data from the project in 2017 was compared to the follow-up study in 2019. The results were analyzed by using SPSS-program.

The results showed that the achieved level of well-being at work was mainly preserved. The respondents in the follow up study felt improvements in feedback culture, influence possibilities in workload and sharing knowledge. The respondents in the follow-up study wanted to learn from each other significantly more than the respondents in the earlier project study.

The respondents in the surveillance study could influence less the quality of work and the work method compared to the project study. Statistically significant decrease was shown at how to manage conflicts. By increasing possibilities to influence work and to invest in solving conflicts, there are possibilities to maintain or increase well-being at work.

Surveillance studies are rarely performed after projects. These studies are excellent subjects for master's thesis studies.

Key words: well-being at work, job satisfaction

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	7
3	TUTKIMUKSEN KONTEKSTI	8
	3.1 Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hanke	8
	3.1 Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:n toimintaympäristö	9
4	TYÖHYVINVOINTI JA JOHTAMINEN	11
	4.1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus	11
	4.1.1 Kirjallisuuskatsauksen tulokset	12
	4.1.2 Yhteenveto tutkimuksista	14
	4.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet	17
	4.2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	17
	4.2.2 Työolosuhteet	18
	4.2.3 Palaute ja palkitseminen	21
	4.2.4 Kehittäminen	24
	4.2.5 Työyhteisö	25
	4.2.6 Työhyvinvoinnin johtaminen	27
5	METODOLOGIA	31
	5.1 Kvantitatiivinen tutkimus	31
	5.2 Hankkeen vaikuttavuuden arvioiminen	31
	5.3 Kohderyhmä	33
	5.4 Käytetty mittari ja aineiston kerääminen	33
	5.5 Aineiston analysointi	35
6	TULOKSET	37
	6.1 Taustatiedot	37
	6.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet	37
	6.2.1 Työn piirteet, vaikutusmahdollisuudet, vastuut ja tavoitteet	37
	6.2.2 Oppiminen, kehittäminen ja uudistuminen	43
	6.2.3 Johtamistapa ja työolosuhteet	46
	6.2.4 Työyhteisön sisäinen toiminta ja ilmapiiri	48
7	POHDINTA	52
	7.1 Tutkimuksen eettisyys	52
	7.2 Tutkimuksen luotettavuus	53
	7.3 Keskeiset tulokset	55
	7.4 Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	58
	LÄHTEET	60
	LIITTEET	64

Liite 1. Tiedote	64
Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen hakutulokset.....	65
Liite 3. Hyväksytyt tutkimukset.....	66

1 JOHDANTO

Työhyvinvoinnista voidaan puhua, kun ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt toteuttavat hyvin johdetussa organisaatiossa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn mielekkääksi ja palkitsevaksi kokeminen sekä kokemus siitä, että työ tukee elämänhallintaa. (Työterveyslaitos n.d.)

Julkisen alan työhyvinvointi 2018 - tutkimuksen tuloksissa todetaan, että työ koetaan yleisesti tärkeäksi ja mielekkääksi. 80 % vastaajista kokee työssään iloa ja innostusta. Työhyvinvointia suojaavana tekijänä näyttäytyy korkea työmotivaatio. Motivaatiota taas tukevat monet työn hallintaan, työympäristöön, esimiesten toimintaan ja työyhteisöön liittyvät voimavaratekijät. (Pekkarinen 2018.) Työterveyslaitoksen Työn imu -testiin vastanneista yli 100 000 suomalaisesta liki 60 % kokee työssään säännöllisesti työn imua (Työterveyslaitos 2020). Samaan aikaan kuitenkin esimerkiksi väkivaltaa tai sen uhkaa on kokenut sosiaali- ja terveysalalla jopa puolet. Sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevistä vastaajista yli 50 % on sitä mieltä, että työntekijöitä ei ole riittävästi. (Pekkarinen 2018.)

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa seurantatutkimuksen (2019) avulla Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä - kehittämishankkeen jälkeistä työhyvinvoinnin kehitystä Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä sekä verrata saatuja tuloksia hankkeen loppukartoituksen (2017) tuloksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja mahdollisesti tapahtuneista muutoksista sekä kehittämistarpeista.

Tutkimuksen tekemiseen käytetään kvantitatiivista metodologiaa ja aineisto analysoidaan tilastollisesti. Tutkimus on seurantatutkimus, jossa arvioidaan vertailemalla loppu- ja seurantamittauksen tuloksia Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä - hankkeen aikana saavutettujen työhyvinvointimuutosten vaikuttavuutta.

2 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa seurantatutkimuksen (2019) avulla Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä – kehittämishankkeen jälkeistä työhyvinvoinnin kehitystä Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä sekä verrata saatuja tuloksia hankkeen loppukartoituksen (2017) tuloksiin.

Tutkimuskysymykset

1. Minkälainen on Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:n henkilöstön työhyvinvointi vuonna 2019?
2. Miten työhyvinvointi on kehittynyt hankkeen loppukartoituksen jälkeen?
3. Miten työhyvinvointia voisi edelleen kehittää kyseisessä organisaatiossa?

Tavoitteena on tuottaa uutta tietoa kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja mahdollisesti tapahtuneista muutoksista sekä kehittämistarpeista.

3 TUTKIMUKSEN KONTEKSTI

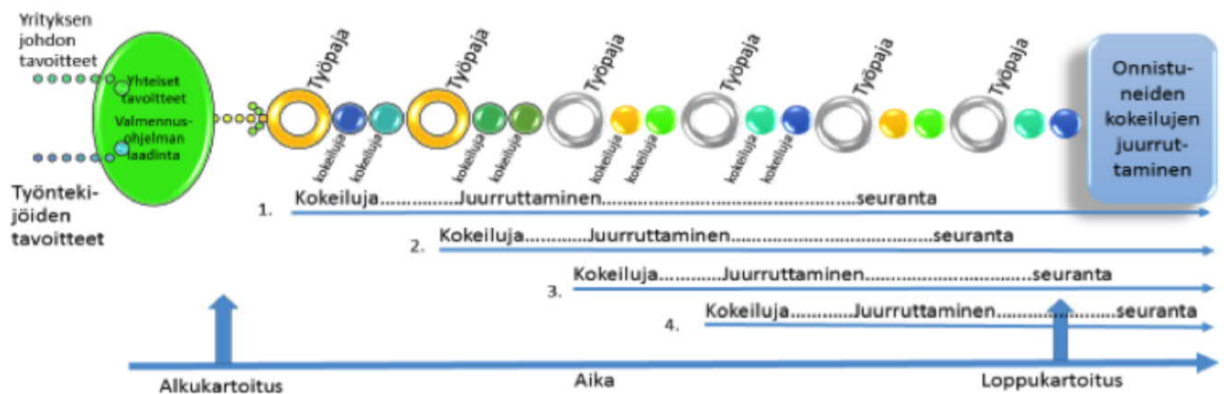
3.1 Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hanke

Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hanke toteutettiin vuosina 2016–2017. Hankkeen rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeeseen osallistui Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen lisäksi Tampereen ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ammattikorkeakoulu ja Savonia ammattikorkeakoulu. Hankkeen toteutus ulottui useamman maakunnan alueelle. Pirkanmaan osalta hankkeeseen osallistui neljä yritystä. Lähtökohtana kehittämiselle osallistuvissa yrityksissä oli heidän itsensä ilmaisemat kehittämistarpeet. Hankkeen aikana osallistuville yrityksille annettiin toimintansa kehittämiseen asiantuntija-apua hankkeeseen osallistuvista organisaatioista. (Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä 2015.)

Hankkeen tavoitteena oli tukea ja edistää siihen osallistuvien mikro-, pienten ja keskisuurten yritysten tuottavuutta ja työhyvinvointia sekä niiden kautta syntyvää kustannustehokkuutta ja kilpailukykyä. Hankkeella on ollut tarkoitus hakea ratkaisuja siihen, miten kohderyhmänä olevien yritysten arkeen saadaan integroitua pysyvää henkilöstön ja johdon välistä yhteistoimintaa sekä sitoutumista ja koko henkilöstön työhyvinvointia. Tämän lisäksi tarkoituksena on ollut luoda yritysten tuottavuutta parantavia kehittämisrakenteita, jotka hyödyntävät myös verkkoa ja digitalisuutta. (Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä 2015.)

Tampereen Ensi- ja turvakoti ry osallistui hankkeeseen yhtenä yrityksenä. Hankkeen aikana kohdeorganisaation työntekijät ovat tehneet ennakkotehtäviä, ja pajatyöskentelyssä on koottu näiden tuloksia. Hankkeen aikana on toteutettu uusia kokeiluja, kehitetty toimintaa ja juurrutettu tätä käytäntöön. Käyttöön otettuja toimintoja on arvioitu työpajoissa. (Laaksonen & Kivinen 2018, 187–188.) Työhyvinvoinnin kehittäminen hankkeen aikana on esitetty kuviossa 1.

Yhteistoiminnallisuus... Dialogisuus... Yhteistoiminnallisuus... Dialogisuus... Yhteistoiminnallisuus



KUVIO 1. Hankkeen eteneminen (Laaksonen & Kivinen 2018, 188)

Hankkeen puitteissa tehtiin työhyvinvointikyselyt yrityksen henkilöstölle vuosina 2016 ja 2017. Seurantakysely suoritettiin yrityksessä hankkeen jo päättyttyä vuonna 2019. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus vertailla vuonna 2017 tehdyn loppumittauksen tuloksia vuoden 2019 seurantakyselyn tuloksiin.

3.1 Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:n toimintaympäristö

Tampereen Ensi- ja turvakoti ry on vuonna 1945 perustettu yhdistys. Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:n missiona on olla Turvallinen rinnalla kulkija. Yhdistyksen visioksi on määriteltä ollu rohkeasti kasvava ja kehittyvä yhdistys, joka tuottaa laadukkaita palveluita haavoittuvassa elämäntilanteissa oleville perheille ja ikäihmisille. Yhdistys tarjoaa arvolupauksenaan takeen; Voit luottaa meihin! Strategiset painopisteet yhdistys asettaa kehittyviin elämänhallinnan palveluihin, taloudelliseen kannattavuuteen, yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen ja hyvinvointiin ammattilaisiin. (Tampereen Ensi- ja turvakoti ry Strategia 2019–2022 n.d.)

Yhdistyksen työ on alun perin käynnistynyt ensikotityönä. Yhdistys perusti 1984 lähisuhdeväkivallan kohteiksi joutuneille tai sen uhan alla eläville aikuisille ja lapsille turvakodin. Turvakodin perustamisen jälkeen Tampereen Ensi- ja turvakoti ry on lisännyt palveluvalikoimaansa monenlaisia avopalveluita. Nämä avopalve-

lut on tarkoitettu laajalle ikäryhmälle; aina odotusajasta saattohoitoon. Koska yhdistys on kansalaisjärjestö, on toiminnassa mukana myös vapaaehtoisia. (Tampereen Ensi- ja turvakoti ry Strategia 2019–2022 n.d.)

Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:llä on toimintaa kolmella eri sektorilla. Yhdistyksen toiminta jaotellaan vauva- ja lapsiperheiden kanssa tehtäväksi työksi, kriisi- ja väkivaltatyöksi ja ikäihmisten parissa tehtäväksi työksi. Vauva- ja lapsiperheille yhdistys tarjoaa ensikodin lisäksi muun muassa ryhmätoimintaa, puhelinneuvontaa vauva-arkeen ja vapaaehtoistoimintana järjestettyä mieskaveritoimintaa. Kriisi- ja väkivaltatyötä yhdistys tekee turvakotien lisäksi lapsi- ja vanhemmuustyön keinoin. Ikäihmisille suunnatussa Petsamokodissa toimii palveluasumisyksikön lisäksi ryhmäkoti. Petsamokodissa järjestetään myös päivätoimintaa ikäihmisille. (Tampereen Ensi- ja turvakoti ry n.d.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA JOHTAMINEN

4.1 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

Kirjallisuuskatsausen haku tehtiin Cinahl-, Medline-, Arto- ja Medic -tietokannoista. Hakutermit, joita käytettiin, olivat työhyvinvointi (well-being at work) ja työtyytyväisyys (job satisfaction). Hakuehdoiksi asetettiin suomen tai englannin kieli. Tuloksista valikoitiin ne, joista oli saatavilla täysteksti-versiot, tutkimukset oli tehty vuosien 2010–2020 aikana ja niiden tuli esiintyä tieteellisissä julkaisuissa. Tämän lisäksi kriteeriksi asetettiin, että tutkimukset tuli olla helposti verkossa saatavilla. Cinahl- ja Medline-tietokannat tuottivat paljon samoja hakutuloksia, jonka vuoksi myös nämä suljettiin pois. Arto-tietokannasta haetut tutkimukset olivat suurelta osin hankalasti saatavilla, jonka vuoksi iso osa tutkimuksista jouduttiin hylkäämään. Tämä selvisi vasta siinä vaiheessa, kun otsikoiden perusteella tehtiin valintaa. Siitä syystä hakutuloksia Arto-tietokannasta saatiin rajausten jälkeen 132, mutta otsikoiden perusteella valikoitui vain kolme. Tarkempi erittely hakutuloksista kokonaisuudessaan on esitetty liitteessä 2.

Kaikkiaan rajausten jälkeen hakutuloksia oli 342. Näistä otsikon perusteella hyväksyttiin 24. Kirjallisuuskatsauksella haettiin vastausta siihen, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Abstraktin perusteella hylättiin 12 tutkimusta. Suurin osa hylätyistä tutkimuksista käsitteli abstraktin perusteella sitä, esiintyykö työhyvinvointiin jo positiivisesti vaikuttavaksi osoitettuja ilmiöitä työpaikoilla, eikä niinkään sitä, mitkä tekijät lisäisivät työhyvinvointia/ työtyytyväisyyttä. Koko tekstin perusteella valikoitiin 6 tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksessa hyväksytyt tutkimukset on eritelty liitteessä 3.

Näiden lisäksi mukaan otettiin kirjallisuudessa suositellut valtakunnalliset tutkimukset Työolobarometri ja Kevan Julkisen alan työhyvinvointi. Työolobarometristä on käytettävissä suunnitelman tekohetkellä vielä vuoden 2019 ennakkotiedot. Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksesta on käytettävissä vuonna 2018 tehdyn tutkimuksen tulokset.

4.1.1 Kirjallisuuskatsauksen tulokset

Taylor, Gregory, Feder ja Williamson (2018) tutkivat perheväkivallan uhrien auttamispalveluissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia. Tarkoituksena on selvittää haastattelemalla työntekijöiden (n=10) käsityksiä omasta työhyvinvoinnistaan ja mitä he tarvitsisivat työnsä jaksamisen tueksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa saatiin sisällön analyysin avulla selville, että keskeisin tekijä työssä jaksamisen tueksi oli työntekijöiden itsehoitokeinot. Itsehoitokeinoilla pystyttiin vähentämään työn aiheuttamaan kuormitusta ja sen vaikutusta vapaa-aikaan. Työhyvinvointiin vaikutti negatiivisesti koulutuksen ja työyhteisön, erityisesti esimiehen, tuen puute. Työntekijät toivoivat lisää työnohjausta työhyvinvoinnin tueksi. (Taylor ym. 2018.) Pahkinin (2015) tekemässä pitkittäistutkimuksessa suomalaisten metsäteollisuuden työntekijöiden työhyvinvoinnista tutkittiin työhön liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työntekijöiden työssä jaksamiseen. Myös tässä tutkimuksessa keskeiseksi tekijäksi työssä jaksamisen tukena nousivat työntekijöiden vahvat yksilölliset voimavaratekijät (Pahkin 2015).

Samassa metsäteollisuuden työntekijöiden työssä jaksamista vuosien 1986-2009 aikana tutkineessa kyselytutkimuksessa (n=4279) todettiin, että työntekijöiden mahdollisuus osallistua organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin ja hyvä muutosjohtajuus olivat yhteydessä työssä jaksamiseen pidemmällä aikavälillä. (Pahkin 2015.) Myös Pääatalon ja Kaupin (2016) koostamassa kirjallisuuskatsauksessa todettiin lääkäreiden työhyvinvointiin vaikuttavan keskeisesti mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.

Lääkäreiden työhyvinvointia tutkineessa kirjallisuuskatsauksessa eriteltiin lääkäreiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Omaan työhön, erityisesti työn hallintaan, vaikuttamismahdollisuuden lisäksi suhteet kollegoihin ja potilaisiin nostettiin keskeisimmiksi työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi. Näiden lisäksi työskentelyolosuhteet, henkilökohtaiset ominaisuudet, kokemus ja taidot sekä palkitsevuus, arvostus ja uralla eteneminen vaikuttivat lääkäreiden työhyvinvointiin. (Pääatalo & Kauppi 2016.)

Ikääntyneiden hoitotyössä työskentelevien hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä kuvanneessa kyselytutkimuksessa (n=263) taasen todettiin,

että työtyytymättömyyttä aiheutti eniten palkkaus, organisaation toimintapolitiikka ja työn vaatimukset. Hoitotyöntekijät vastasivat kyselyyn viiden Etelä-Suomalaisen kunnan alueelta. Kyselyssä todettiin, että työtyytyväisyyttä vastanneet kokivat eniten ammatillisen asema, vuorovaikutuksen ja autonomian osa-alueella. (Suhonen ym. 2012.)

Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa selvitettiin sosiaalisen ympäristön parantamisen vaikutuksia työpaikalla työntekijöiden hyvinvointiin tai työsuoritukseen. Katsauksessa todettiin, että yhteistoiminnan lisäämisellä on selkeästi positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työsuoritukseen. Oikeudenmukaisuuden parantamisella työyhteisössä ei kuitenkaan saatu katsauksen mukaan vaikutusta työhyvinvointiin tai työsuoritukseen. (Daniels, Watson & Gedikli 2017.)

Yhdysvalloissa tehdyssä puhelinkyselyssä (n= 2476) testattiin hypoteesia siitä, että passiivinen johtamistyyli vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Tutkimuksessa todettiin hypoteesin ainakin osittain toteutuvan. Passiivisella johtamistyyllillä on vaikutusta työhyvinvointiin vähintään välillisesti, esimerkiksi työilmapiirin heikennyksen vuoksi. (Barling & Frone 2016.)

Työolobarometri seuraa Suomessa vuosittain työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Vuoden 2019 barometristä oli tämän opinnäytetyön teon hetkellä käytössä vain ennakkotiedot. Niiden mukaan palkansaajat arvioivat yleisen työllisyystilanteen ja oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen kehittyvän yleisimmin kielteiseen suuntaan. Irtisanomisen uhka on kuitenkin vähentynyt ja varmuus oman työpaikan säilymisestä parantunut. Työpaikkojen henkilöstömäärissä voidaan todeta tapahtuneen myönteistä kehitystä. Vaikka koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu ovat vähentyneet, suurin osa kokee kuitenkin oppimismahdollisuudet työpaikallaan hyväksi. (Keyriläinen 2020.)

Julkisen alan työhyvinvointi – tutkimus toteutetaan Kevan toimesta Suomessa säännöllisin väliajoin. Viimeisin tutkimus on toteutettu 2018. Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluna (n=3070). Tutkimuksen mukaan 80 prosenttia vastaajista koki työssään iloa ja innostusta. Työilmapiiri koettiin yleisesti hyväksi ja työ tär-

keäksi ja mielekkääksi. Työyhteisö ja työmotivaatio näyttäytyivät keskeisinä voimavaratekijöinä ja työn vastuullisuus nähdään motivaatiota lisäävänä tekijänä. Vastaajista 75 prosenttia arvioi osaamisensa olevan sopiva suhteessa työn vaatimuksiin. Kuten edellä työolobarometrissakin on ollut, oletus työn jatkuvuudesta tutkittavilla on vahva. 60 prosenttia työntekijöistä on tyytyväinen esimieheensä; esimiehen toiminta nähdään tasapuolisena sekä tukea ja apua saa tarvittaessa. (Pekkarinen 2018.)

Sosiaali- ja terveysalalla kyselyyn vastanneista työntekijöistä työskentelevistä jopa puolet on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa. Kunta-alalla yleensä noin kolmannes on kokenut epäasiallista kohtelua. Heistä yli puolet pitää työtään henkisesti kuormittavana. Paikoitellen vain kolmannella vastaajista on riittävästi aikaa työnsä hoitamiseen. Puolet sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä vastaajista ovat sitä mieltä, että työntekijöitä ei ole riittävästi. Enemmistö kaikista vastaajista kokee omaavansa riittävästi voimavaroja muutostilanteissa, mutta aiempaa useampi ei ole enää samaa mieltä. Palaute- ja palkitsemiskäytännöt koetaan yksipuolisina ja huonosti hyödynnettyinä. Kuitenkin hyvä henkilöstöjohtaminen ja kannustaminen ammatilliseen kehitykseen nostetaan työkykyä turvaavaksi tekijäksi. (Pekkarinen 2018.)

Työnimua on tutkittu Suomessa muun muassa Työterveyslaitoksen Työnimutestin tulosten analysoimisella. Testin on Työterveyslaitoksen verkkosivuilla täyttänyt jo yli 100 000 työntekijää. Tuloksista voidaan päätellä, että vastanneista liki 60 prosenttia koki työssään säännöllisesti työnimua. (Työterveyslaitos 2020.)

4.1.2 Yhteenveto tutkimuksista

Taylor ym. (2018) selvittivät tutkimuksessaan perheväkivallan uhrien auttamispalveluiden työntekijöiden työhyvinvointia ja sitä tukevia rakenteita. Vaikka Taylorin ym (2018) tekemässä tutkimuksessa aineisto on pieni (n=10), ovat sen tulokset merkittäviä, koska ne käsittelevät saman alan työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, kun tässä opinnäytetyössä. Keskeisenä löydöksenä tässä tutkimuksessa oli se, että työntekijöiden omat itsehoitokeinot ja voimavaratekijät toimivat parhaana puskurina työhyvinvoinnille (Taylor ym. 2018). Pahkin (2015) on

saanut väitöskirjassaan samansuuntaisen tuloksen täysin toisenlaiselta alalta, metsäteollisuudesta. Väitöskirjan yhtenä tuloksena nostetaan vahvat yksilölliset voimavaratekijät työhyvinvoinnin tukena (Pahkin 2015). On siis merkittävää, että kahdella täysin toisistaan poikkeavista ammattialoista samanlaisilla tekijöillä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Samanlainen asetelma löytyy myös kahdesta suomalaisesta tutkimuksesta, terveydenhuollon työntekijöiden ääri laidat edustettuna. Toisessa tutkittiin lääkäreiden työhyvinvoinnin edistäviä tekijöitä (Pääatalo & Kauppi 2016) ja toisessa hoitotyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia (Suhonen ym. 2012). Lääkäreiden työhyvinvointia tutkittaessa nousivat esille muun muassa palkitsevuus, arvostus ja uralla eteneminen, suhteet työtovereihin ja potilaisiin sekä työnhallintaan liittyvät tekijät (Pääatalo & Kauppi 2016). Hoitohenkilöstön puolella työtyytyväisyyttä oli nimenomaan eniten juuri ammatilliseen asemaan, vuorovaikutukseen ja työn autonomiaan. Näillä kaikilla koettiin olevan yhteyttä työhyvinvointiin. (Suhonen ym. 2012.) Vaikka lääkärit ja hoitotyöntekijät tekevät työtä samalla kentällä, ovat vastaukset vastuu- ja työmuotokysymyksiin melko vastakkaiset. Siitä huolimatta näiden kahden ammattiryhmän välillä työhyvinvointiin voidaan ajatella vaikuttavan samanlaiset tekijät.

Johtaminen työpaikalla ja työhyvinvointi kiteytyivät monissa tutkimuksissa yhteen. Esimiehen tuen puuttumisella (Taylor ym 2018) ja passiivisella johtamistyyllillä (Barling & Frone 2016) nähtiin olevan negatiivista vaikutusta työhyvinvointiin joko suoraan tai välillisesti. Toisaalta taas hyvä muutosjohtajuus (Pahkin 2015), laadukas henkilöstöjohtaminen ja tasapuolinen sekä läsnä oleva johtaminen (Pekkarinen 2018) nousivat esille nimenomaan työhyvinvoinnin tukemisen ja ylläpitämisen keinona. Johtajalla ja johtamistyyllillä on selkeästi vaikutusta koettuun työhyvinvointiin.

Työolobarometrin (Keyriläinen 2020) ennakkotietojen mukaan oppimismahdollisuudet työpaikoilla koetaan hyvänä, mutta koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu ovat vähentyneet. Taylorin ym (2018) tekemässä tutkimuksessa työhyvinvointia heikentävänä tekijänä näyttäytyy nimenomaan koulutuksen puute. Tutkimuksessa toivottiin muun muassa työnohjausta työhyvinvoinnin tueksi. Enem-

mistö julkisen alan työhyvinvointikyselyyn vastanneista kokee omaavansa riittävästi voimavaroja työn muutoksia ja haasteita kohtaan, mutta aiempaa useampi ei enää ole väitteestä samaa mieltä (Pekkarinen 2018). Julkisen alan työhyvinvointikyselyyn vastanneista siis aiempaa suurempi osuus toivoisi tukea työn haasteisiin ja muutoksiin. Koulutuksen lisäämisellä voitaisiin vastata tähän tarpeeseen.

Yhteistoiminnan lisäämisellä voidaan parantaa työhyvinvointia ja työsuoritusta (Daniels ym. 2017). Hyvällä työilmapiirillä ja mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhön (Suhonen ym. 2012; Pahkin 2015; Pääatalo & Kauppi 2016) koettiin olevan myös vaikutusta työhyvinvointiin. Työilmapiirin lisäksi nimenomaan työyhteisö yksittäisenä voimavaratekijänä lisää merkittävästi työhyvinvointia (Pekkarinen 2018).

Voidaan siis todeta, että työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttavina tekijöinä valikoituneissa tutkimuksissa näyttäytyvät:

Työntekijöiden omat itsehoitokeinot ja voimavaratekijät
Tyytyväisyys ammatilliseen asemaan ja vuorovaikutussuhteisiin
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
Esimiehen tuki
Johtamistyyli
Laadukas henkilöstöjohtaminen
Tasapuolinen ja läsnä oleva johtamiskulttuuri
Kouluttautuminen
Yhteistoiminta työyhteisössä
Työilmapiiri ja työyhteisö

4.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

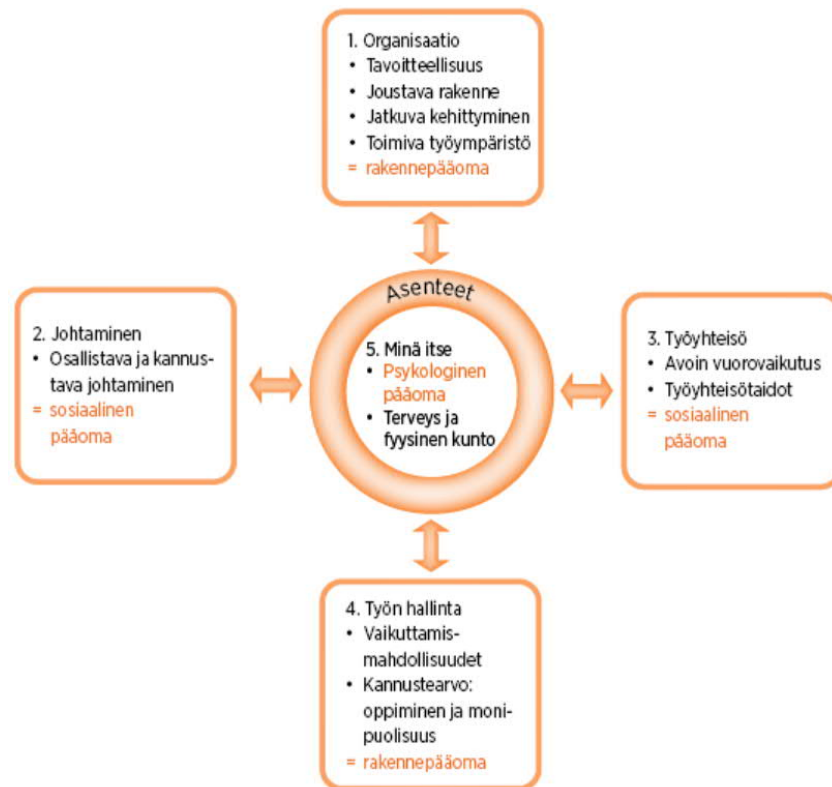
4.2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työterveyslaitoksen (n.d.) määritelmän mukaisesti, kun ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt toteuttavat hyvin johdetussa organisaatiossa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, voidaan puhua työhyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn mielekkääksi ja palkitsevaksi kokeminen sekä kokemus siitä, että työ tukee elämänhallintaa (Työterveyslaitos n.d.). Työhyvinvointia voidaan mallintaa monella eri tavalla.

Työhyvinvoinnin kuvataan koostuvan useammasta eri osa-alueesta useissa eri malleissa. Kauhasen (2016) mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa useampaan osa-alueeseen, joista kaikilla on vaikutusta työhyvinvoinnin tasoon. Osa-alueita ovat yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittämismahdollisuudet, työ ja työn mitoitus sekä organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet sekä johtaminen ja tiedonkulku. (Kauhanen 2016, 28.)

Työhyvinvoinnin osatekijöitä voidaan jaotella myös Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaiden mukaan: Perustarpeet, Turvallisuuden tarve, Yhteisöllisyyden tarve, Arvostuksen tarve ja Itsensä toteuttamisen tarve. Portaissa on hyödynnetty jo olemassa olevia työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen malleja, jotka on yhdistelty Maslowin tarvehierarkian mukaisesti (Rauramo 2012, 13).

Myös voimavaralähtöisessä mallissa (kuvio 2) työhyvinvointia määritellään siihen vaikuttavien osa-alueiden kautta; organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työnhallinta. Voimavaralähtöisessä mallissa korostetaan erityisesti sitä, että näiden tekijöiden keskellä on työntekijä itse, joka tulkitsee omaa työyhteisöään omien asenteidensa kautta. Asenteiden lisäksi tulkintaan vaikuttavat työntekijän psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto. (Manka & Manka 2016, 74–77.)



KUVIO 2. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2017, 55).

Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeessa tehdyssä työhyvinvointikyselyssä on käytetty Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä kyselylomaketta, joka on laadittu DINNO-hankkeessa (Syvänen ym. 2015). Seuraavassa käsitellään tarkemmin työhyvinvoinnin osa-alueita kyselylomakkeen pohjalta.

4.2.2 Työolosuhteet

Työ näyttäytyy merkittävä tekijänä ihmisen identiteetin rakentajana. Työ on keskeinen väylä, jolla ihminen voi tuottaa omalla toiminnallaan merkityksiä ja mielekkyyttä. Työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja kehittää itsensä lisäksi myös ammattitaitoa. Tämän lisäksi työn kautta muodostuu usein työyhteisö, jossa voidaan kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Juuti & Salmi 2014,71.)

Työyhteisön voidaan ajatella koostuvan fyysisestä ja toiminnallisesta ympäristöstä. Fyysisellä ympäristöllä tarkoitetaan fyysisiä tiloja, henkilökuntaa ja asiakkaita. Toiminnallisella ympäristöllä taas tarkoitetaan johtamista ja henkilöstöhallintoa, toimintatapoja ja kulttuuria sekä työtä itseään. Useissa tutkimuksissa

on voitu osoittaa, että nimenomaan toiminnallisesta rakenteesta esille nousevat tekijät rakentavat työntekijöiden työhyvinvointia. (Laaksonen & Ollila 2017, 258–259.)

Työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen kannalta on tärkeää esimerkiksi se, että työpaikalla on järjestetty mahdollisuus ergonomiseen työvuorosuunnitteluun, ja työntekijällä on mahdollisuus säädellä itse omaa työtahtiaan. Työntekijälle tulee luoda myös mahdollisuus kehittyä työssään. Tämän lisäksi esimiehen ja organisaation antama tuki edesauttaa ja ylläpitää työkykyä. Työn sujuvuuden takaaminen, muun muassa hallitsemalla keskeytyksiä, edistää työhyvinvointia. (Virtanen & Sinokki 2014, 172–173.)

Terveydelle vaarallisia tekijöitä esiintyy työssä vielä nykypäivänäkin. Esimerkiksi yksipuoliset ja hankalat työasennot, rauhattomuus ja väkivallan uhka kuormittavat monilla työpaikoilla. Turvallinen ja sujuva työ edellyttää erilaisuuden hyväksymistä työyhteisössä, toimivia järjestelyjä ja prosesseja, turvallisia ja tarpeenmukaisia työvälineitä ja tiloja sekä oikeanlaista työmitoitusta. Työaikojen ja kuormituksen hallinta sekä jouston mahdollisuus vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden työhyvinvointiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 172–173.)

Juutin (2006, 66) mukaan työn sisältö vaikuttaa keskeisesti työntekijän motivaatioon. Kun työntekijä mieltää organisaation päämäärät itselleen merkittäviksi haasteiksi, ja kokee työnsä itselleen sopivaksi sekä menestyy pyrkimyksissään tavoitteita kohti, voidaan motivaation työtä kohtaan ajatella lisääntyvän (Juuti 2006, 66; Virolainen & Virolainen 2016, 189). Kun työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen, voidaan puhua jopa työnimusta. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10). Työnimu ja työnilo konkretisoituvat organisaation voimavaraksi, koska hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta. Tästä seuraa hyvä työilmapiiri, joka mahdollistaa luovuuden ja toimii houkutusena hyvälle työntekijöille. (Manka 2011, 73.)

Myös kokemus hyvästä työyhteisöstä tukee motivaation lisäksi työhön sitoutumista, luottamuksen syntymistä, terveyden ja stressin hallintaa ja työtyytyväisyy-

den kasvua (Suonsivu 2014, 59). Työn ilon kokemus on vahvasti kytköksissä selkeään työnjakoon ja työn monipuolisuuteen (Laaksonen, Kivinen, Lehmuskoski 2018).

Juutin (2006, 27) mukaan työtyytyväisyys on emotionaalinen reaktio, jonka työtekijässään herättää. Työtyytyväisyys on myönteinen tunne, joka aiheutuu siitä, että työn tunnusomaisilla piirteillä on positiivinen vaikutus työntekijään itseensä (Robbins & Judge 2019, 115). Työtyytyväisyys on moninainen ilmiö, johon vaikuttavat useat tekijät, kuten työn sisältö, työmäärä, johtamistyyli ja ilmapiiri (Juuti 2006, 27).

Robbinsin ja Judgen (2019) mukaan keskeisesti tyytyväisyyteen vaikuttava tekijä on yleisesti työpaikalla vallitsevat työolot. Työntekijään itseensä kytkeytyvillä persoonatekijöillä, esimerkiksi kuinka kokee oman riittävyyden tunteensa ja oman pätevyytensä työssä, on myös vaikutusta koettuun työtyytyväisyyteen. Lisäksi työntekijän kokema työn merkityksellisyys kasvattaa työtyytyväisyyden kokemusta. (Robbins & Judge 2019, 112–120.)

Sairaanhoidtajaliitto (2013) on julkaissut työhyvinvointiin ja magneettisairaaloihin liittyviin tutkimuksiin perustuvat Hyvän työpaikan kriteerit. Kriteerit erittelevät työpaikan tunnusmerkkejä, jotka tähtäävät työntekijöiden hyvinvointiin. Nämä kriteerit on jaettu kuuteen eri osa-alueeseen: Toimivat käytännöt, Osallistava johtaminen, Asiantuntijuuden kehittäminen, Korkeatasoinen hoidon laatu ja Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. (Sairaanhoidtajaliitto 2013.)

Järvisen (2008) koostaman Toimivan työyhteisön peruspilarit (kuvio 3) sisältävät yleisellä tasolla määritetyt kantavat rakenteet, joita työyhteisö tarvitsee onnistuakseen työssä. Kaiken perustana toimii organisaation selkeä perustehtävä. Selkeä perustehtävä ohjaa toimintaa haluttuun tavoitteeseen, ja pyrkii minimoimaan toiminnan tarkastelemista esimerkiksi henkilökohtaisten syiden pohjalta. Ensimmäinen pilari, Työntekoa tukeva organisaatio, vastaa perustehtävän määrittämisestä ja työntöön mahdollistavien puitteiden ja työolojen järjestämisestä. Kaksi seuraavaa pylvästä kytkeytyvät vahvasti edellä mainittuun perustaan ja ensimmäiseen pylvääseen; Työntekoa palveleva johtaminen ja Selkeät töiden järjestelyt. (Järvinen 2008.)



KUVIO 3. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2008)

Neljäs pilari, Yhteiset pelisäännöt, pitää sisällään lakien ja yleisten ohjeiden lisäksi myös työpaikan sisäiset toimintaohjeet ja säännöt. Yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta nousee usein haaste työpaikoille, jota muun muassa viides pilari, Avoin vuorovaikutus, voi osaltaan helpottaa. Avoimen vuorovaikutuksen voidaan katsoa työpaikalla toteutuneen, jos siellä keskustellaan työstä ja siihen liittyvistä asioista, puhutaan niiden kanssa, joita asiat koskevat, sekä puhutaan rakentavasti ja varmistetaan, että välitetty viesti on ymmärretty oikein. Viimeinen pilari, Toiminnan jatkuva arviointi, on väline, jolla testataan kaikkien edellä mainittujen tekijöiden toimivuutta ja kehitetään niitä tarpeen mukaan paremmaksi. (Järvinen 2008.)

4.2.3 Palaute ja palkitseminen

Jotta työntekijä kokisi tekemänsä työn tarpeelliseksi ja merkitykselliseksi, tulee hänen saada työstään riittävästi rakentavaa palautetta (Virtanen & Sinokki 2014, 158). Palautteen on tarkoitus osoittaa tämänhetkinen tilanne ja pitää niin sanotusti oikeassa suunnassa. Palautteen avulla voidaan tukea ja kasvattaa itsetuntemusta, avata väylä keskustelulle vaikeistakin aiheista, osoittaa työn merkitystä, lisätä onnistumisia, vastuuttaa ja sitouttaa yhteisesti sovittuihin käytänteisiin sekä osoittaa välittämistä. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 14–17.)

Positiivinen palaute vahvistaa oikeanlaista ja toivottua tekemistä, positiivista työskentelyilmapiiriä, kannustaa panostamaan yhteisten ja omien tavoitteiden saavuttamiseen ja parantaa avointa vuorovaikutuskulttuuria työyhteisössä (Joki 2018, 151). Positiivinen ja kannustava palaute rakentaa luottamusta (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 39). Liiallinen positiivisen palautteen antaminen voi kuitenkin johtaa siihen, ettei se ole enää uskottavaa, ja palaute voi näin ollen menettää merkityksensä. Varsinkin suomalaisessa kulttuurissa jatkuvaa kehumista pidetään usein epäaitona. (Virolainen & Virolainen 2016, 180.)

Korjaavalla tai kehittäväällä palautteella toivotaan muutosta toimintaan tavoitteiden mukaiseen suuntaan. On reilua ja välittämistäkin osoittavaa antaa korjaavaa palautetta virheellisistä toimintatavoista, jotta ei jäädä vääränlaiseen uskoon toiminnan tarkoituksista tai sen suorittamisesta. (Joki 2018, 151.) Korjaavalla palautteella tarjotaan mahdollisuus virheellisen tai epätoivotun käyttäytymisen muuttamiseen (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 74). Kuvioon 4 on koottu hyötyjä siitä, mitä palautteen antamisella voidaan yleisesti ottaen saavuttaa. Kuvio on yhteenveto edellä esitetystä kirjallisuudesta (Virtanen & Sinokki 2014, 158; Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 14–17, 39, 74; Joki 2018, 151.)



KUVIO 4. Palautteen antamisen hyödyt

Palaute -käsitteen määritelmä on hyvin käyttäjäkohtainen. Joillekin palaute tarkoittaa pelkkää kehumista, toinen ymmärtää sen moitteeksi ja kolmannelle palautteenantaminen on tapa neuvoa. Kun sama käsite tarkoittaa eri asioita eri toimijoille, liittyy siihen väärinymmärryksen riski. Tämän vuoksi palaute saattaa toisinaan jäädä antamatta. Lisäksi esimerkiksi seurausten pelko, virheitä peittelevä toimintakulttuuri, kiire, välinpitämättömyys tai oletukset ja tunteiden näyttämisen vaikeus voivat estää palautteen antamisen. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2014, 40–57.)

Työntekijöiden palkitsemiseen on jokaisessa organisaatiossa sisäisesti sovitut rakenteet. Palkitsemisella voidaan kannustaa työntekijöitä parempiin suorituksiin ja sitoutumaan organisaation strategiaan, arvoihin ja tavoitteisiin. Näillä puolestaan on merkitystä yrityksen tulokseen. Tyypillisesti palkitsemisella halutaan vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen, pysyvyyteen, motivaatioon, työsuoritukseen ja hyvinvointiin. (Hakonen & Nylander 2015, 236–240; Kauhanen 2015, 106, 110.) Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen voi toimia myös itsessään palkkiona. Kehittämiseen käytetty työpanos tuo mukanaan lisääntyvän määrän onnistumisen kokemuksia ja mahdollisuuksia menestymiseen. (Juuti & Salmi 2014, 251.)

Työntekijä odottaa saavansa ponnistelujaan vastaavan palkkion. Tällaisena palkkiona voi rahallisen korvauksen lisäksi toimia esimerkiksi arvostuksen osoittaminen. (Virtanen & Sinokki 2014, 158–159.) Työstä saaduilla palkkioilla, kuten rahallisella palkkiolla, on myös vaikutusta työtyytyväisyyteen. Rahallisen palkkion merkitys korostuu kuitenkin vain siihen asti, kun toivottu elintaso on saavutettu. Sen jälkeen työstä saadun rahallisen korvauksen merkitys työtyytyväisyyteen vähenee. (Robbins & Judge 2019, 119–120.) Lawlerin ja Porterin teorian mukaan työsuorituksesta seuraa työtyytyväisyyttä, jos työstä saatu palkkio koetaan oikeudenmukaiseksi (Juuti 2006, 32–33). Palkitsemiskäytännöt tulee kokonaisuudessaan olla oikeudenmukaiset, ja tähän liittyen esimiehenkin toiminnan tulee olla läpinäkyvää ja perusteltua (Kauhanen 2015, 141).

4.2.4 Kehittäminen

Henkilöstön osaaminen on yrityksen kilpailukyvyn perusta, mutta se on tärkeä elementti myös työhyvinvoinnin saralla (Virtanen & Sinokki 2014, 180). Henkilöstön kehittämiseen on olemassa monia eri tapoja. Ammatillista kehittymistä voidaan tukea esimerkiksi työnkierrolla, mentoroinnilla, työnkuvan laajentamisella, perehdyttämällä ja tarjoamalla mahdollisuutta opiskelijan ohjaamiseen. Tämän lisäksi opiskelu niin oppilaitoksissa kuin eri toimijoiden järjestämissä koulutuksissa tukee ammatillista kehittymistä. (Joki 2018, 146; Virtanen & Sinokki 2014, 180–181; Hätönen 2011, 50) Urakehitys on myös jokaisen työntekijän omalla vastuulla. Työntekijä on vastuussa ajantasaisista tiedoistaan, taidoistaan ja valmiuksistaan. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 111.)

Kehittäminen tapahtuu oppimisen avulla. Työntekijät oppivat useimmiten parhaiten, kun annetaan mahdollisuus tehdä itsenäisiä omaan työhön liittyviä valintoja ja ratkaisuja. (Hätönen 2011, 50, 57.) Juutin ja Salmen (2014, 188) mukaan keskeinen lähtökohta työhyvinvoinnin kehittämiseksi on se, että työssä voidaan ilmaista rakentavasti kaikkia tunteita. Työssä ilmenevien tunteiden käsittely antaa mahdollisuuden myös henkiselle kasvulle (Juuti & Salmi 2014, 250). Onnistunut kehittäminen vaatii myös johtajalta riittävää itsetuntemusta ja vuorovaikutustaitoja (Ristikangas & Ristikangas 2013).

Työhyvinvoinnin kehittämiseen liittyy voimakkaasti ammatillisen kehittymisen tukemisen lisäksi myös muita tekijöitä. Työhyvinvointia voidaan organisaatioissa kehittää muun muassa kehittämällä esimiestyötä ja käynnistää hyvinvointiohjelmiä. Hyvinvointiohjelmissä voidaan kannustaa henkilöstöä esimerkiksi liikkumaan enemmän ja huolehtimaan fyysisestä terveydestään. Työn kuormittavuuteen tulee kiinnittää huomiota, riittävä lepo turvaa työn iloa. Kehittämällä työyhteisön sisäistä yhteistoimintaa, luomalla esimerkiksi rakenteet tyhy-toimintaa varten, voidaan vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. (Viitala 2013, 229–232.)

Työnohjausta käytetään paljon sosiaali- ja terveystieteillä työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Työnohjauksen tavoitteita ovat oman työn ymmärtäminen, työn kuormittavuuden säätely, ammatillinen kehittyminen ja työyhteisöjen haasteiden kohtaaminen. Arkityön ohella on tärkeä pysähtyä pohtimaan omaa ja

yhteisön toimintaa, sen lähtökohtia, tavoitteita ja seurauksia. (Mäkipää 2014, 180-181.) Työnohjaus saattaa lisätä rohkeutta, itseluottamusta, auttaa stressinhallinnassa ja parantaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta (Hätönen 2011, 92). Vaa­ tivassa hoitotyössä työnohjauksen erityispiirre on potilastapausten siirtyminen yksittäiseltä työntekijältä työyhteisön käsiteltäviksi. Onnistuessaan työnohjaus tukee perustehtävän hoitamisessa entistä mielekkäämmällä ja tarkoituksenmukaisemmalla tavalla. (Mäkipää 2014, 180-181.)

4.2.5 Työyhteisö

Työyhteisön muodostamat sisäiset arvot ovat usein melko tiedostamattomia. Arvot ilmenevät organisaation toiminnassa muun muassa yhteisön valinnoissa, yleisesti vallalla olevissa käsityksissä, puskaradioissa ja klikeissa sekä yhtenäisyyden kokemuksissa. Työyhteisön arvojen pohjalla taas ovat perusoletukset, jotka ohjaavat esimerkiksi ihmissuhteiden, toiminnan, todellisuuden, ajan ja paikan luonnetta sekä organisaation suhdetta ympäristöönsä. (Juuti & Salmi 2014, 136.)

Suonsivu (2015) erittelee teoksessaan työyhteisön riittävyyden tekijöitä suhteessa työhyvinvointiin. Työn, työolojen ja työympäristön näkökulmasta näitä ovat muun muassa työpaineiden sopiva määrä, tunne oman työn hallinnasta, vastuunotto ja ymmärrys omasta roolista työyhteisössä, työturvallisuus, vaikuttamismahdollisuudet, mahdollisuus kouluttautua, työn organisointi sekä pelisäännöt ja niiden noudattaminen. Suonsivun (2015) mukaan myös positiiviset vuorovaikutustaidot, palautteen antaminen ja saaminen, yhdessä tekeminen ja vastavuoroisuus näyttäytyvät keskeisinä työyhteisön riittävyyden tekijöinä. (Suonsivu 2015, 82–83.) Nämä tekijät voidaan niputtaa yhteen, työpaikan sosiaaliseksi pääomaksi. Sosiaalinen pääoma rakentuu työpaikalla luottamuksesta, yhteisistä arvoista ja normeista, osallistumisesta, sosiaalisista suhteista ja verkostoista sekä vastavuoroisuudesta. Näiden muodostumisen edellytys on hyvä johtaminen ja toimiva työyhteisö. (Manka & Manka 2016, 133–134; Suonsivu 2015 87–88.)

Jokaisen työntekijän vastuulla on tuoda omalta osaltaan esille työyhteisössä havaitsemiaan epäkohtia ja ongelmia. Näistä pitäisi voida keskustella työyhteisön sisällä ilman syyllistämistä ja tehdä tarvittaessa kompromisseja, jos yhteiseen

ratkaisuun ei muutoin päästä. Yksittäisen työntekijän omalla vastuulla on myös yhteisen arvopohjan hyväksyminen ja siihen mukautuminen. (Suonsivu 2015, 82.)

Kun työhyvinvoinnin näkökulmasta puhutaan itsensä johtamisesta, sillä tarkoitetaan työntekijän omien hyvien ja kehitettävien puolien tunnistamista, vastuunottamista omasta toiminnasta ja sen kehittamisestä sekä kykyä tavoitteelliseen tulevaisuuteen suuntaavaan toimintaan. Lisäksi siihen voidaan ajatella kuuluvan myös ajankäytön hallinta ja kyky priorisoida. Itsensä johtamiseen ja tuntemiseen liittyy kiinteästi oman perusasennoitumisen pohdinta. Asenteella voidaan nähdä olevan yhteys henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kokemiseen. (Mäkisalo-Roppo 2014, 108–109.)

Hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö noudattaa yhteisiä pelisääntöjä. Toimivassa työyhteisössä on avointa vuorovaikutusta ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja työtä palvelevaksi. Kun työyhteisö on toimiva, siellä voidaan kyseenalaistaa vakiintuneita tapoja ja toimintamalleja, ja johtamisen ilmapiiri on vuorovaikutteista ja erilaisia mielipiteitä arvostava. (Joki 2018, 177–179, 190.) Tämän lisäksi työyhteisö tarvitsee toimivaa ja luotettavaa tiedonkulkua optimaalisen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Oikeudenmukainen toiminta, jossa arvostetaan, kunnioitetaan ja tuetaan toisia luottamuksen avoimelle ja luottamukselliselle toimintakulttuurille. (Rauramo 2013, 8; Joki 2018, 177–179, 190.)

Juuti ja Salmela (2014, 250–251) linjaavat teoksessaan Kymmenen teesiä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Teeseissä mainitaan, että vain hyvinvoivat ja työhönsä sitoutuneet työntekijät voivat tuottaa myönteisiä palvelukokemuksia (Juuti & Salmela 2014, 250). Myös Mäkipää (2014) nostaa esille saman ajatuksen. Tämän lisäksi teeseissä nostetaan esiin muun muassa työyhteisöjen sosiaalisten ilmapiirien ongelmat. Yhden teesin mukaan liian usein sosiaalisen ympäristön sairastuminen muun muassa itseriittoisuuden korostamiseen, heikoimpien uloslyömiseen ja valtapelien pelaamiseen johtaa työpahoinvointiin. Näiden tunnistaminen ja tunnustaminen sekä avoin keskustelu ovat edellytyksiä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työkulttuurin uudistaminen on monitasoinen prosessi, johon vaa-

ditaan kaikkien osapuolien aktiivista ja kokoaikaista panostamista. Se vaatii toteutuakseen hyvinvointistrategian, johdon toimenpiteitä ja työyhteisön kulttuurin kehittämistä. (Juuti & Salmi 2014, 250–251.)

Mankan ja Mankan (2016) mukaan aineellisen pääoman kehittämisellä voidaan tulevaisuudessa saavuttaa 10–50 prosentin vaikutus yrityksen tulokseen, kun taas aineettoman pääoman osuus tulosvaikutuksesta on uskottu olevan jopa 50–90 prosenttia. Aineetonta, henkilöstöön sidoksissa olevaa resurssia, voi kuitenkin olla hankala tunnistaa ilman riittävää organisaatiokulttuurin ja henkilöstön asenteiden ja motivaation huomioimista. Tätä inhimilliseksi pääomaksikin kutsuttua resurssia voidaan rakentaa kestävällä, arvostavalla ja motivoivalla henkilöstöpolitiikalla ja työhyvinvoinnista huolehtimisella. (Manka & Manka 2016, 52.)

Vesterinen (2010) nostaa esille niin ikään työyhteisötaitojen vaikutuksen työhyvinvointiin. Vuorovaikutustaidot, ristiriitojen ratkaisutaidot, hyvät käytöstavat, tunneäly, ammatillisuus, empaattisuus ja omasta jaksamisesta huolehtiminen ovat työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä työyhteisötaitoja. Työyhteisötaitojen kehittämisessä esimiehellä on suuri rooli. (Vesterinen 2010, 114–115.)

4.2.6 Työhyvinvoinnin johtaminen

Vuosien 2009-2014 aikana tehtyjen strategisen hyvinvoinnin tilaa mittaavien tutkimusten mukaan organisaation johto vastaa viime kädessä työhyvinvoinnista ja sen tuloksellisuudesta. Työhyvinvoinnista on tulossa esimiehen vastuualuetta. Tällä vastuunotolla on suora vaikutus tuottavuuden kasvuun. Lisäksi tutkimusten tuloksista voidaan keskeisesti päätellä, että toimintasuunnitelmat ja tulosten mittaaminen parantavat työhyvinvointia. Joustot, yksilölliset työratkaisut ja tasa-arvoisuus lisäävät tuloksellisuutta. Työterveyshuolto on myös keskeinen työhyvinvointirakenne. (Aura & Aho 2016, 219.)

Aura ja Ahonen (2016, 219) korostavat nimenomaan johtamisen ja lähiesimiestyön vaikutusta työhyvinvointiin. Mankan ja Mankan (2016, 141) mukaan moderni työhyvinvointia edistävä johtajuus rakentuu esimieheltä toivottavista piirteistä. Näitä piirteitä ovat esimerkiksi reiluus ja oikeudenmukaisuus, esimerkillisyys ja

luotettavuus, psykologinen ja emotionaalinen tuki, tunneälykyys, työntekijöistä huolehtiminen, valtuuttaminen ja innostaminen sekä myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen (Manka & Manka 2016, 141). Hyvän johtamisen perustaan voidaan myös lisätä esimiehen itsetuntemus sekä ymmärrys muiden käyttäytymiseen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin (Suonsivu 2014, 164). Johtamisen keskeiseksi tehtäväksi voidaan nähdä merkityksen ja mielekkyyden luominen toimintaan (Juuti & Vuorela 2015, 139–140).

Johtamistyyllillä on suoraan vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin (Juuti ja Vuorela 2015, 23). Johtajuuden vaikutukset voivat olla sekä myönteisiä että kielteisiä (Suonsivu 2014, 164). Autoritaarisuus johtamisessa esimerkiksi ruokkii työyhteisössä vihamielisyyttä ja ristiriitoja. Vastaavasti jos johtaja hyväksyy sen, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma näkökulmansa työyhteisön toimintaan liittyvissä kysymyksissä, tukee johtaja yleensä toiminnan ohjatumista yhteistyön suuntaisesti. Tämä vaatii lisäksi rinnalleen sen, että taustalle on luotu tarpeeksi vahva toimintakulttuuri. (Juuti ja Vuorela 2015, 23–24.)

Aktiivinen johtajuus suojaa tutkimuksen mukaan työuupumukselta, kun taas passiivisella johtajuudella on päinvastaisia vaikutuksia. Henkilöstön osaamisen kehittäminen, esimiehen läsnä oleva johtaminen ja kyky laittaa itsensä likoon, rohkeus tarttua ongelmiin ja luottamuksen rakentaminen näyttäytyvät keskeisinä tekijöinä työhyvinvoinnin onnistuneessa johtajuudessa. Työhyvinvoinnin johtamisessa tulee kiinnittää huomiota myös sopivaan kuormitusasteeseen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta johtamisen tulisi olla työntekijöiden tarpeet ja erilaiset elämäntilanteet huomioivaa ja joustavaa. (Suonsivu 2014, 164–166.) Kauhanen (2015, 147) linjaa teoksessaan, että jokaisella työntekijällä tulisi olla oikeus hyvin johdettuun työpaikkaan, jossa häntä arvostetaan, autetaan onnistumaan tavoitteiden saavuttamisessa, arvioidaan oikeidenmukaisesti, annetaan palautetta ja palkitaan motivoivalla tavalla.

Useissa teoksissa otetaan esille valmentava johtajuus työhyvinvoinnin tukemisen keinona (Joki 2018; Suonsivu 2014; Ristikangas & Ristikangas 2013). Valmentavassa johtajuudessa johdettavat nähdään tasa-arvoisina, arvostettuina ja inhimillisinä. Suhtautuminen työntekijöihin on kokonaisvaltaista, ja kohdistuu persoonallisen ja ammatillisen kasvun tukemiseen. Johtaja on kiinnostunut yksilöiden ja

ryhmän sparrauksesta sekä itsensä ja omien vuorovaikutustaitojensa kehittämistä. Ryhmän potentiaalin hyödyntäminen ja yhdessä toiminen ovat toiminnan keskiössä. Jokaisella tiimin jäsenellä on mahdollisuus ottaa vastuuta sen menestyksestä ja tehdä kaikkensa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Johtaja iloitsee ryhmänsä menestyksestä. Luottamuksen lujuteen vaikuttaa kuinka yhteisesti sovitusta pidetään kiinni, miten avointa kommunikaatio on ja kuinka uskotaan toisten osaamiseen. Luottamus antaa vapauden iloita onnistumisista ja rohkeutta ottaa puheeksi myös ikäviä asioita. (Ristikangas & Ristikangas 2013.)

Valmentava johtaminen haastaa johdettavia perinteistä johtamisen mallia enemmän. Johdettavalta edellytetään aktiivista vuorovaikutusta työyhteisön kanssa ja aloitteellisuutta itsensä kehittämisessä. Valmentavassa johtajuudessa on tarkoitus kannustaa työntekijöistä aktiivisia tekijöitä, ja välttää passivoimista asettamalla työntekijöitä ainoastaan johtamisen kohteiksi. Valmentavassa johtajuudessa esimies toimii valmentajana, ja valmennettava on keskiössä. (Jalonen & Lampi 2012, 36–39.)

Suonsivu (2014) yhdistää teoksessaan myös eettisen johtajuuden kontekstin vahvasti hyvinvoinnin johtamiseen. Eettisen johtajuuden tarkka määrittäminen on haasteellista. Reilouden ja oikeudenmukaisuuden lisäksi eettistä johtajuutta on tutkimuksissa kuvattu suoraselkäisyyden, vastuun kantamisen ja objektiivisuuden kaltaisilla tekijöillä. Eettiseen johtajuuteen liitetään myös erilaisten näkökulmien huomioiminen ja tehtyjen päätösten perusteleminen ja johdonmukaisuus. (Suonsivu 2014, 166–167.)

Työyhteisön hyvä vuorovaikutus tukee avointa ja luottavaista ilmapiriä (Juuti & Vuorela 2015, 23–24; Joki 2018, 190). Vesterisen (2010, 117) mukaan hyvinvointia edistävän työyhteisön tunnistaa vuorovaikutuksellisesta esimiestyöstä, puheeksi ottamisen rohkeudesta, ”ihmisiksi olemisesta” ja työhyvinvoinnin suunnitelmallisesta kehittämisestä. Kuvioon 5 on kerätty edellä esitetystä kirjallisuudesta työhyvinvointia edistävän johtajuuden piirteitä (Manka & Manka 2016, 141; Suonsivu 2014, 164–167; Juuti & Vuorela 2015, 23–24, 139–140; Kauhanen 2015, 147; Ristikangas & Ristikangas 2013; Vesterinen 2010, 117).

TYÖHYVINVOINTIA	EDISTÄVÄ	JOHTAJUUS
<ul style="list-style-type: none">• Erilaisuuden ja eri näkökulmien hyväksyminen• Esihenkilön aktiivinen johtamistapa• Esihenkilön läsnäolo• Esihenkilön rohkeus tarttua ongelmiin• Esihenkilön itsetuntemus• Valmentava johtajuus	<ul style="list-style-type: none">• Merkityksellisyyden ja mielekkyyden luominen• Johdonmukaisuus• Päätösten perustelu• Reiluus• Oikeudenmukaisuus• Esimerkillisyys• Objektivisyys• Luotettavuus• Palautteenanto	<ul style="list-style-type: none">• Tunneälykkyyks• Psykologinen ja emotionaalinen tukeminen• Työntekijöistä huolehtiminen• Valtuuttaminen ja innostaminen• Myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen

KUVIO 5. Työhyvinvointia edistävä johtajuus

5 METODOLOGIA

5.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Empiiriset tutkimukset voidaan jakaa kvalitatiivisiin ja kvantitatiivisiin tutkimuksiin (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2017, 16). Tässä opinnäytetyössä käytetään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää.

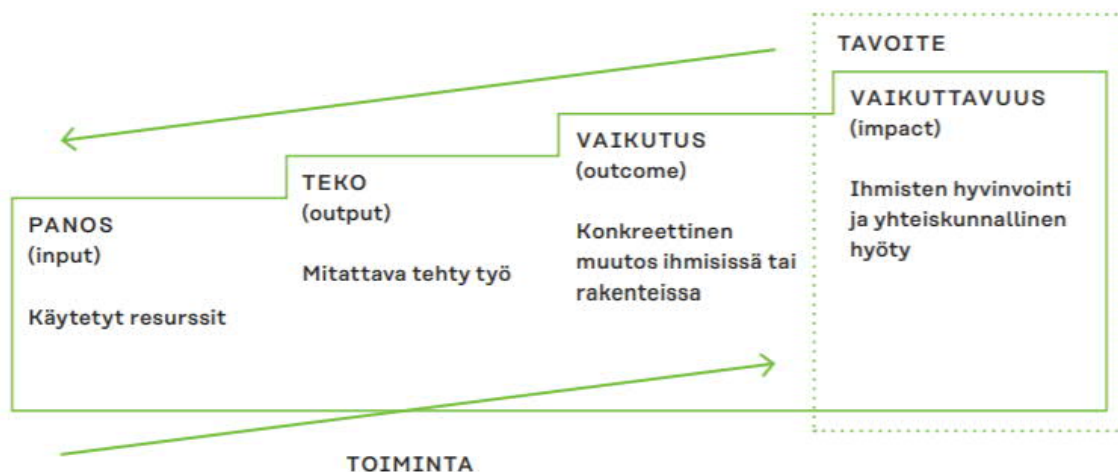
Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on suuret tutkimusaineistot ja tulosten kuvaaminen numeraalisesti. Kvantitatiivisella metodilla pyritään vastaamaan usein kysymyksiin mikä, missä ja kuinka usein. Keskeistä on tutkia myös muuttajien välisiä riippuvuussuhteita ja ilmiöissä tapahtuneita muutoksia. Kvantitatiivisella tutkimusotteella haetaan usein myös vastausta siihen, millaiset tekijät selittävät tutkittavaa ilmiötä. (Nummenmaa ym. 2017, 16; Heikkilä 2014, 15; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 56–60.) Tämän lisäksi määrälliselle tutkimukselle on ominaista tiedon strukturointi, mittarin käyttäminen, tutkimusprosessin ja tulosten objektiivisuus sekä suuri vastaajien määrä (Vilka 2015).

Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan Vallin (2015) mukaan tutkimustyyppiä, jossa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä. Tilastolliselle tutkimukselle on tyypillistä pyrkiä löytämään säännönmukaisuuksia ja yleisiä lainalaisuuksia yksittäistapausten pohjalta. Kvantitatiivisessa metodissa korostuu tilastotieteen osuus useimmiten aineiston keruussa ja analysoinnissa. Vain oikein valikoidut ja käytetyt tutkimusmenetelmät takaavat oikeat ja totuutta vastaavat tulokset. (Valli 2015, 31, 157.)

5.2 Hankkeen vaikuttavuuden arvioiminen

Vaikuttavuutta voidaan sosiaali- ja terveysalalla määritellä muun muassa niin, että annettu palvelu on vaikuttavaa, jos se pääsee asetettuun tavoitteeseen ja saa aikaan muutoksen. Vaikuttavuutta voidaan taasen arvioida selvittämällä sitä, millä palvelumenetelmillä saadaan aikaan hyviä tuloksia. Vaikuttavuutta arvioi-

daan sen vuoksi, että voidaan todentaa käytetyn menetelmän johtavan haluttuihin tavoitteisiin. Vaikuttavuuden toteamiseksi tulee olla selkeä käsitys toivotusta tavoitteesta ja mitattavasta tuloksesta. Vaikuttavuus perustuu syy-seuraussuhteelle intervention ja tuloksen välillä. (Kettunen 2017, 6–7.) Sitran (Heliskoski ym. 2018, 5) muokkaamassa Stiftungin iooi- menetelmässä vaikuttavuutta määritellään kutakuinkin samalla tavalla Vaikutusketjulla (kuvio 6). Ketju lähtee liikkeelle panoksesta eli käytetyistä resursseista. Seuraava porras on teko eli mitattava tehty työ. Tämän jälkeen edetään vaikutukseen eli konkreettiseen muutokseen ihmisissä tai rakenteissa. Ketju huipentuu vaikuttavuuteen eli ihmisten hyvinvointiin ja yhteiskunnalliseen hyötyyn. (Heliskoski ym. 2018, 5.)



KUVIO 6. Vaikutusketju (Heliskoski ym. 2018, 5)

Kettunen (2017, 16) esittää mallinnuksen vaikuttavuuden mittaamisesta vaihe vaiheelta: Tavoite – Toimenpide – Kohdentuminen – Vaikutus – Arviointi. Sitran (Heliskoski ym. 2018, 5) muokkaamassa Stiftungin iooi- menetelmässä vaikuttavuutta arvioidaan kutakuinkin samalla tavalla. Arvioinnissa lähdetään liikkeelle panoksesta eli käytetyistä resursseista (Heliskoski ym. 2018, 5).

Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeessa suoritettiin hankkeen puitteissa vuosien 2016-2017 aikana työhyvinvointikysely. Hankkeen aikana saavutettuja vaikutuksia työhyvinvointiin arviotiin Lehmuskosken (2017) toimesta alku- ja loppumittausten vertailulla vuoden 2017 lopussa. Tässä opinnäytetyössä arvi-

oidaan hankkeen loppumittauksen ja seurantamittauksen välistä tasoa. Seurantamittauksen tarkoituksena on arvioida sitä, onko hankkeen aikana saavutettu taso säilynyt.

5.3 Kohderyhmä

Tutkimuksen perusjoukoksi määritellään tutkittava kohdejoukko, josta tietoa halutaan (Heikkilä 2014, 32). Tämän tutkimuksen kohderyhmään on kuulunut useita yrityksiä, joista sosiaali-alan yksikkö Tampereen Ensi- ja turvakodit ry on ollut yksi. Hankkeeseen osallistuneet yritykset ovat olleet kaikki Pirkanmaan alueelta. Hanketta varten rekrytoitiin aloitusvaiheessa yrityksiä, jolloin Tampereen Ensi- ja turvakodit ry kiinnostui hankkeesta ja lupautui kohdeorganisaatioksi.

Tässä tutkimuksessa kohdejoukko on pystytty määrittelemään selkeästi, mutta kuten Heikkilä (2014) toteaa, voi siitä huolimatta kaikkien yksiköiden tavoitettavuus olla haasteellista. Jo otantaa suunniteltaessa tulee huomioida mahdollinen kato osallistujissa (Heikkilä 2014, 28, 32–33). Otoksoksi valittiin seurantatutkimuksessa yhdistyksen kaikki 103 työntekijää, kuten aiemmin oli valittu myös hankkeen alku- ja loppumittauksissa. Vastauksia saatiin vuoden 2017 loppumittauksessa 39 kappaletta ja vuoden 2019 seurantamittauksessa 29 kappaletta. Tutkimukseen vastaajia ei yksilöity vastaamisen aikana mitenkään, joten ei voida olla varmoja siitä, ovatko vastaavat loppu- ja seurantamittauksessa edes osittain samoja.

5.4 Käytetty mittari ja aineiston kerääminen

Kyselylomakkeen avulla kerätään usein aineistoa kvantitatiivisissa tutkimuksissa (Valli 2015, 41). Kyselylomakkeen laatimiseen liittyvät kiinteästi eri vaiheet, joista jokainen on tärkeä onnistuneen lomakkeen laadinnan kannalta (Heikkilä 2014, 45–46). Käsiteltävään aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen tulee tutustua ennalta ja käytettävät käsitteet määritellä. Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus tulee olla selkeä ennen kyselylomakkeen laatimista. (Valli 2015, 41–42; Heikkilä 2014 45–46;

Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 114.) Lomakkeen teko aloitetaan rakenteen suunnittelulla ja kysymysten muotoilulla. Tämän jälkeen lomake testataan ja sen perusteella tehdään tarvittavia korjauksia lomakkeen rakenteeseen tai kysymyksiin. (Heikkilä 2014, 46.) Vallin (2018) mukaan hyvä kyselylomake kykenee niin sanotusti vuoropuheluun vastaajan kanssa: se ohjaa vastaajaa oikeaan suuntaan kysymystensä mukaisesti. Jos lomaketta ei ole täytetty tekijän ohjeiden mukaisesti, joutuu tutkija käyttämään vastauksissa paljon omaa tulkintaa (Valli 2018).

Aineisto on tässä tutkimuksessa kerätty kyselylomakkeella. Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin Likertin asteikkoa käyttäen. Likertin asteikolla voidaan mitata mielipideväittämiä tavallisesti 4-5 portaisella asteikolla, jossa toisena ääripäänä on useimmiten täysin samaa mieltä ja vastaavasti toisessa ääripäässä täysin eri mieltä. Keskelle on useimmiten sijoitettu neutraalia vastausvaihtoehtoa ajatellen valinta ”en osaa sanoa”. Näin ollen vastaajaa ei pakoteta ottamaan kantaa asiaan, johon hänellä ei ole todellista mielipidettä. (Heikkilä 2014, 51; Valli 2015, 57.) Kysely teetettiin Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä internet-kyselynä. Kyselyyn on saatu lupa (liite 1) Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:n toiminnanjohtajalta. Tutkimuksen kyselylomake on Työnilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeessa käytetty lomake, joka perustuu aikaisempaan monitieteiseen Dinno-tutkimushankkeeseen (Syvänen ym. 2015, 10). Kyselylomake on tämän jälkeen jaostettu myytäväksi tuotteeksi, jonka vuoksi sitä ei voida esittää tämän työn liitteenä.

Tässä opinnäytetyössä on verrattu vuoden 2017 työhyvinvointikyselyn loppumittauksen tuloksia vuoden 2019 seurantamittauksen tuloksiin. Aineiston keräämiseksi käytetyn mittarin reliabiliteettia on tutkittu jo aiemmin alku- ja loppumittauksen yhteydessä Cronbachin Alfa-arvoilla. Tämän analyysin perusteella käytetyn mittarin osioiden reliabiliteetti on todettu hyväksi. (Lehmuskoski 2017, 24–25.)

Edustavan otoskoon varmistamiseksi tulee huolehtia, että kaikilla vastaajilla on pääsy kyselyyn (Heikkilä 2014, 66). Tässä kyselyssä linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin yksikön esimiehelle, joka jakoi kyselylomakkeen linkkiä eteenpäin työyhteisössä. Linkki jaettiin 103 työntekijälle ja muistutusviestejä lähetettiin kaksi.

Vastausaikaa jatkettiin alkuperäisestä huhtikuun lopusta vielä toukokuulle vähäisten saatujen vastausten vuoksi. Vastauksia saatiin kyselystä yhteensä 29 kappaletta. Kun käytetään internetkyselyä, vastaukset tallentuvat suoraan tietokantaan, josta analysointi voidaan toteuttaa tilasto-ohjelmalla heti aineiston keräämisen päätyttyä (Heikkilä 2014, 66). Kyselystä saatu aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa seurantatutkimuksen (2019) avulla Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä – kehittämishankkeen jälkeistä työhyvinvoinnin kehitystä Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä sekä verrata saatuja tuloksia hankkeen loppukartoituksen (2017) tuloksiin. Aineisto kerättiin hankkeen puitteissa loppumittauksessa toukokuussa 2017 ja seurantatutkimus toteutettiin huhti-toukokuussa 2019.

5.5 Aineiston analysointi

Käytettäessä Likertin asteikkoa puhutaan järjestysasteikon tasoisista muuttujista. Järjestysasteikko tasoisten muuttujien tulkinnassa ei yleisesti ottaen saisi käyttää keskiarvon laskemista. Kuitenkin paljon kysymyksiä käsittävissä mielipidetiedusteluissa voidaan havainnollistamisen ja yleiskuvan luomisen vuoksi käyttää keskiarvoja. (Heikkilä 2014, 52.) Aineiston analysoinnissa on käytetty keskiarvoja Heikkilän (2014, 52) kuvaaman syyn vuoksi. Aineisto on analysoitu SPSS-ohjelmalla. Aineiston analysointiin käytettiin One Sample t-testiä. Testin valintaan vaikutti myös se, ettei loppu- ja seurantamittausten aineistoja voitu yhdistää sähköisten kyselylomakkeiden pienten eroavaisuuksien vuoksi. Jos aineistot olisi voitu yhdistää, olisi testaamiseen käytetty non-parametristä Mann Whitneyyn testiä, joka soveltuu järjestysasteikollisille muuttujille.

T-testillä testataan, ovatko kahden ryhmän keskiarvot yhtä suuret. (Valli 2015, 116; Nummenmaa ym. 2017, 177). T-testin tarkoituksena on varmistaa, että saatu tulos ei ole sattuman aikaansaamaa (Valli 2015, 116). Testiä valitessa on varmistuttava testin käytön edellytysten voimassaolosta. T-testi on parametrinen testi, jonka toteuttaminen vaatii aineistolta muuttujan jakauman tuntemista perusjoukossa ainakin lähestulkoon ja välimatka- tai suhdeasteikkoa. (Nummenmaa

ym 2017, 178.) Kuten Heikkilä (2014, 52) edellä toteaa, voidaan kuitenkin järjestyksasteikollisista muuttujista käyttää myös keskiarvoja, kun kyselyssä on käytetty Likertin asteikkoa.

Pienen otoskoon ($n < 30$) aineiston ei voida automaattisesti olettaa noudattavan normaalijakaumaa. Näiden aineistojen analysoinnissa ei voida käyttää yksinkertaisinta mahdollista yhden otoksen keskiarvotestiä, niin kutsuttu Z-testiä. Pienen otoskoon aineistoilla voidaan käyttää yhden otoksen t-testiä. Yhden otoksen t-testillä tarkastellaan usein käytännönläheisiä tutkimusongelmia. (Nummenmaa 2017, 181.) Tässä opinnäytetyössä käsiteltävään tutkimukseen vastasi 39 vastaajaa vuonna 2017 ja 29 vastaajaa vuonna 2019.

Ennen tulosten analysointia tehtiin päätös, että tässä opinnäytetyössä ei analysoida kyselyssä olleiden avointen kysymysten vastauksia. Avoimista vastauksista toimitettiin kohdeorganisaatiolle erillinen kooste. Tulosten analysointivaiheessa päätettiin, että työhyvinvoinnin johtamista arvioidaan kaikkien vastaajien näkökulmasta, eikä esimiesten vastauksia eroteltu. Seurantakyselyyn vastanneista esimiesasemassa ilmoitti olevansa vain kuusi vastaajaa, joten vastaajajoukko on vertailua varten liian suppea. Luotettava tulkinta vaatii riittävän suuren ja edustavan otoksen (Heikkilä 2014, 15).

6 TULOKSET

6.1 Taustatiedot

Hankkeen loppumittaukseen vastasi vuonna 2017 39 vastaajaa. Seurantamittaukseen vastasi vuonna 2019 29 vastaajaa. Vastaajien keski-ikää ei voida loppumittauksen osalta laskea, koska kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajien ikää numeroilla. Seurantamittaukseen vastanneiden keski-ikä oli 43,69 vuotta. Vuoden 2017 loppumittaukseen vastanneista naisia oli 90 % ja miehiä 10 %. Seurantamittaukseen vuonna 2019 vastanneiden sukupuolijakaumaa ei voida esittää, koska kyselyn taustatiedoissa ei kysytty vastaajien sukupuolta. Vastaajista vuonna 2017 26 % työskenteli esimiesasemassa ja vuoden 2019 vastaajista 21 %. Taustatietojen vertailua ei voida kokonaisuudessaan tehdä mittauksissa käytettyjen kyselylomakkeiden eroavaisuuksien vuoksi.

6.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

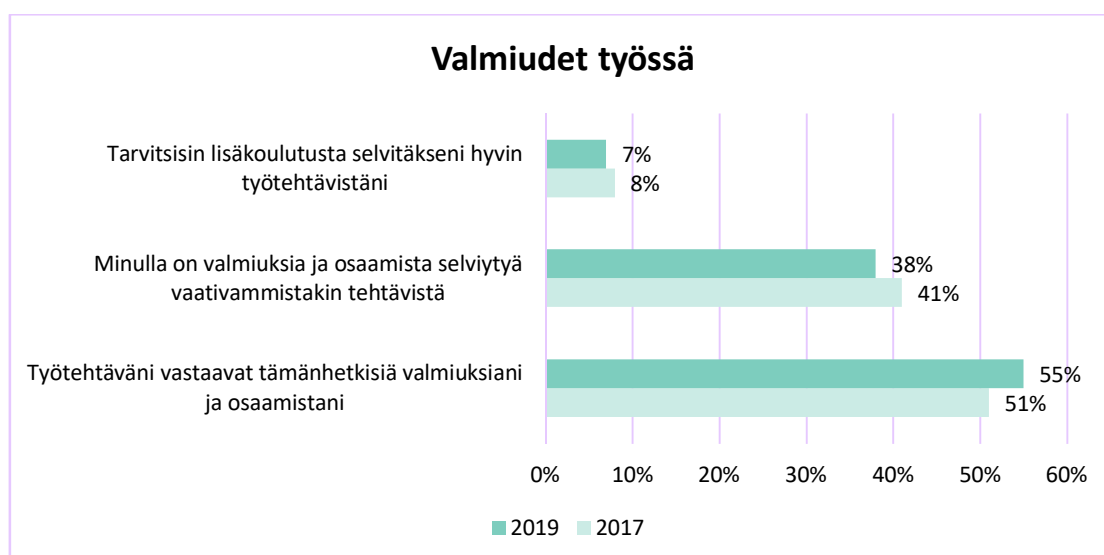
6.3 Työn piirteet, vaikutusmahdollisuudet, vastuut ja tavoitteet

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä, miten hyvin työn piirteisiin liittyvät muuttujat toteutuvat työssä. Vuoden 2019 seurantamittauksen mukaan työntekijät kokevat työn tuottavan iloa ja työ on monipuolista, mielekästä ja vastuullista. Vastaajat kertovat olevansa sitoutuneita työhönsä ja työssä on mahdollista käyttää osaamista monipuolisesti. *Työhön ja uusiin työtehtäviin perehdyttäminen* toimii hyvin. Vuoden 2017 loppumittauksen ja vuoden 2019 seurantamittauksen välillä ei muuttujissa todettu tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta. Vuoden 2017 ja 2019 tulokset ovat keskiarvallisestikin hyvin lähellä toisiaan. (taulukko 1.)

TAULUKKO 1. Työn piirteiden vertailu vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko: 1= Erittäin hyvin, 5= Erittäin huonosti, One Sample t-testi)

TYÖN PIIRTEET	2017 (n=39) ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Työni tuottaa minulle iloa	1,7	1,8	0,651
Työni on monipuolista	1,4	1,5	0,612
Työni on mielekästä	1,6	1,5	0,388
Työni on vastuullista	1,4	1,4	0,844
Olen sitoutunut työhöni	1,3	1,3	0,907
Voin käyttää työssäni monipuolisesti osaamistani	1,7	1,7	0,919
Työhön ja uusiin työtehtäviin perehdyttäminen toimii hyvin	2,1	2,0	0,296

Loppu- ja seurantamittauksen välisiä eroavaisuuksia työn valmiuksia arvioitaessa on esitetty kuviossa 7. Vastaajia pyydettiin valitsemaan tämänhetkistä tilannetta parhaiten kuvaava vaihtoehto. Seurantamittaukseen vastanneet arvioivat työtehtävien vastaavan tämänhetkisiä valmiuksia ja osaamista 4% paremmin kuin loppumittaukseen vuonna 2017 vastanneet. Vastaavasti kuitenkin loppumittaukseen vastanneista 3% koki omaavansa valmiuksia ja osaamista selviytyä vaativammistakin tehtävistä seurantamittaukseen vastanneita enemmän. *Lisäkoulutusta* koki vuonna 2019 tarvitsevansa 7% vastaajista. Vuoden 2017 lukema on lähes sama. Loppu- ja seurantamittauksen aineistoa ei ole voitu yhdistää, joten tilastollinen testaaminen ei ole edellä kuvatun muuttujan osalta ollut mahdollista. (kuvio 7.)



KUVIO 7. Työn valmiudet

Seurantamittaukseen vuonna 2019 vastanneet kokivat työn kuormituksen olevan henkisesti ja sosiaalisesti keskitasoa (taulukko 2). Työn fyysinen kuormittavuus arvioitiin vastaajien kesken olevan hieman keskitasoa vähäisempää. Seuranta-kyselyyn vuonna 2019 vastanneet arvioivat fyysisen kuormituksen olevan vuoden 2017 vastaajia kevyempää, mutta työn kuormittavuutta mitattaessa ei todettu loppu- ja seurantamittausten tulosten vertailussa tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta muuttujien välillä. (taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Työn kuormittavuuden vertailu vuosien 2017 ja 2019 välillä (As-teikko: 1= Erittäin kevyttä, 5= Erittäin raskasta, One Sample t-testi)

TYÖN KUORMITTAVUUS	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p- arvo
fyysisesti	2,1	1,9	0,121
henkisesti	2,8	2,9	0,314
sosiaalisesti	2,8	2,9	0,514

Työyksikköön liittyviin tekijöihin kohdistuneista väittämistä vastaajat olivat seurantamittauksessa keskiarvillisesti jokseenkin samaa mieltä (taulukko 3). Eniten samaa mieltä oltiin väittämistä: *Työyksikössä toimitaan työpaikan arvojen mukaisesti ja Työyksikön toimintaa käsitellään säännöllisesti yhdessä.* Vuoden 2019 vastaajat olivat väittämistä *Työyksikön jäsenillä on yhteinen näkemys perustetävistä, Työyksikön pelisäännöt laaditaan yhdessä ja mahdollisuus osallistua niiden laatimiseen, Pelisääntöjä noudatetaan hyvin, Työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa ja Työyksikössä on selkeä työnjako* keskiarvillisesti sitä mieltä, että ne toteutuvat yleisesti ottaen hyvin. Työnjaon selkeydessä oli vuoden 2019 vastaajien mukaan parempi tilanne kuin vuoden 2017 vastausten mukaisesti, mutta työntekijöiden välisen yhteistyön sujuvuudessa oli huononemista. (taulukko 3.)

Eniten eri mieltä vastaajat olivat vuonna 2019 väittämistä *Työyksikön vastuut jakautuvat oikeudenmukaisesti, Työntekijöiden keskinäinen työnjako on oikeudenmukainen ja Työyksikön vastuusuhteet ovat selkeät.* Viimeisimmän muuttujan osalta vastaajat olivat vuonna 2019 sitä mieltä, että tilanne on mennyt vuoden 2017 vastaajiin verrattuna huonommaksi. Keskiarvollista eroa näiden muuttujien

välillä oli 0,3 yksikköä. Vertailtaessa kuitenkin kaikkien muuttujien keskiarvoja loppu- ja seurantamittausten välillä, ei muuttujien välillä löydetty tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia. (taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Työyksikköön liittyvien tekijöiden vertailu vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko: 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

MITÄ MIELTÄ OLET SEURAAVISTA TYÖYKSIKKÖÖSI LIITTYVISTÄ TEKIJÖISTÄ?	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Työyksikön jäsenillä on yhteinen näkemys perustehtävästä	1,6	1,8	0,330
Työyksikössä toimitaan työpaikan arvojen mukaisesti	1,4	1,6	0,396
Työyksikön vastuusuhteet ovat selkeät	1,6	1,9	0,180
Työyksikön vastuut jakautuvat oikeudenmukaisesti	1,9	1,9	0,884
Työyksikössä on selkeä työnjako	2,0	1,7	0,107
Työyksikön pelisäännöt laaditaan yhdessä ja mahdollisuus osallistua niiden laatimiseen	1,7	1,7	0,953
Pelisääntöjä noudatetaan hyvin	1,9	1,8	0,710
Työyksikön toimintaa käsitellään säännöllisesti yhdessä	1,7	1,6	0,174
Työntekijöiden välinen yhteistyö on sujuvaa	1,4	1,7	0,137
Työntekijöiden keskinäinen työnjako on oikeudenmukainen	1,7	1,9	0,363

Kysyttäessä mielipidettä arvoista, perustehtävästä, työn vastuista ja tavoitteista sekä arvioinnista vastaajat olivat väitteistä enimmäkseen samaa mieltä (taulukko 4). Seurantamittaukseen vuonna 2019 vastanneet kokivat työpaikan ja omien arvojen vastaavan toisiaan ja näkemys työpaikan perustehtävästä ja omista työtehtävistä koettiin selkeäksi. Tämän lisäksi vastaajat olivat melko samaa mieltä väittämästä *Tiedän, mistä vastaan työssäni*. Väittämistä *Työlle on asetettu tavoitteita, Osallistuminen työn tavoitteiden laatimiseen, Työn tavoitteet ovat selkeät ja realistiset* sekä *Arvioin itse työni tavoitteiden toteutumista* vastaajat olivat melko lailla samaa mieltä. Arvioitaessa esimiehen työlle asetettujen tavoitteiden arvioimista, vastaajat olivat keskiarvallisesti jokseenkin samaa mieltä. Loppu- ja seurantamittauksen välisten muuttujien vertailussa ei löydetty tilastollista eroavaisuutta. (taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Arvojen, perustehtävän, työn vastuiden ja tavoitteiden sekä arvioinnin vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

MIELIPIDE ARVOISTA, PERUSTEHTÄVÄSTÄ, TYÖN VASTUUSTA, TAVOITTEISTA JA ARVIOINNISTA?	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Työpaikan arvot ja omat arvot vastaavat toisiaan	1,4	1,4	0,844
Selkeä näkemys työpaikan perustehtävästä	1,4	1,3	0,544
Selkeä käsitys omista työtehtävistä	1,4	1,4	0,844
Tiedän, mistä vastaan työssäni	1,3	1,3	0,697
Työlle on asetettu tavoitteita	1,3	1,6	0,113
Osallistuminen työn tavoitteiden laatimiseen	1,6	1,7	0,731
Työn tavoitteet ovat selkeät	1,5	1,6	0,345
Työn tavoitteet ovat realistiset	1,6	1,8	0,258
Arvioin itse työni tavoitteiden toteutumista	1,6	1,5	0,164
Esimies arvioi työlleni asetettujen tavoitteiden toteutumista	1,9	2,1	0,234

Mitattaessa mielipiteitä palautteeseen, palkitsemiseen ja kannustamiseen liittyvissä kysymyksissä, vuoden 2019 seurantamittaukseen vastanneet hyödynsivät työkavereilta, johdolta ja asiakkailta saatua palautetta hyvin (taulukko 5). Tämän lisäksi vastaajat kokivat, että *Esimies antaa työn ja kehittymisen kannalta hyödyllistä palautetta* ja vastaajat itse antavat samankaltaista palautetta kollegoilleen. Vastaavasti koettiin, että esimiehelle annetaan hyödyllistä palautetta vastaajien taholta hieman huonommin. Samoin työkavereilta tulevaa työn ja kehittymisen kannalta hyödyllistä palautetta vastaajat kokivat saavansa hieman heikommin. Työpaikalla käytettyihin palkitsemismetodeihin ja niiden arvostamiseen vastaajat olivat muita väittämiä tyytymättömpiä. (taulukko 5.)

Loppu- ja seurantamittausten välillä todettiin muuttujien välillä tilastollisesti melkein merkitseviä eroavaisuuksia. Seurantamittaukseen 2019 vastanneet antoivat mielestään esimiehelle aktiivisesti hyödyllistä palautetta loppumittaukseen vastanneita enemmän. Niin ikään kysyttäessä mielipidettä työtä ja kehittymistä palvelevan palautteen antamisesta muille, seurantamittaukseen vastanneet ilmoittivat antavansa tällaista palautetta loppumittaukseen vastanneita enemmän. (taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Palautteen, palkitsemisen ja kannustamisen vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

MIELIPIDE PALAUTTEESEEN, PALKITSEMISEEN JA KANNUSTAMISEEN LIITTYVISTÄ PIIRTEISTÄ	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p- arvo
Esimies antaa työn ja kehittymisen kannalta hyödyllistä palautetta	1,9	1,9	0,817
Annan aktiivisesti esimiehelleni hyödyllistä palautetta	2,4	2,1	0,034*
Saan työkavereilta työni ja kehittymisen kannalta hyödyllistä palautetta	2,4	2,1	0,085
Annan muille heidän työtään ja kehittymistään palvelevaa palautetta	2,2	1,9	0,032*
Hyödynnän työkavereilta, johdolta ja asiakkailta saamaani palautetta työssä	1,5	1,5	0,630
Tiedän, millaisista asioista työpaikalla palkitaan	3,1	3,0	0,716
Arvostan työpaikan käyttämiä palkitsemisen ja kannustamisen tapoja	2,9	2,6	0,276

Vuoden 2019 seurantamittaukseen vastaajat ilmoittivat kokevansa voivansa vaikuttaa tekemänsä työn laatuun heikosti (taulukko 6). Samoin vaikutusmahdollisuudet käytettäviin työmenetelmiin, työvälineiden hankintaan ja työyksikköä koskeviin päätöksiin arvioitiin muita kohtia heikommiksi. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja niiden sisältöihin ja työaikoihin koettiin paremmiksi. Samoin mahdollisuudet vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin, työmäärään, työtahtiin, työtehtävien ja työmäärän jakautumiseen ja oman työn muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa koettiin muita paremmiksi. (taulukko 6.)

Vaikuttamisen mahdollisuuksia arvioivien muuttujien vertailussa todettiin tilastollista merkitsevyyttä. Työvälineiden hankintaa koskevassa kysymyksessä löydettiin loppu- ja seurantamittauksen välillä tilastollisesti melkein merkitsevää eroavaisuutta, sillä seurantamittaukseen vastaajat kokivat saavansa vaikuttaa työvälineiden hankintaan loppumittaukseen vastaajia heikommin. Mahdollisuuteen vaikuttaa työmäärään löydettiin tilastollisesti melkein merkitsevää eroavaisuutta. Tässä vaikutus oli kuitenkin päinvastaista, sillä seurantamittaukseen vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa työmäärään enemmän kuin loppumittaukseen vastanneet. (taulukko 6.)

Vuoden 2019 seurantamittaukseen vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa käytettyihin työmenetelmiin vuoden 2017 loppumittaukseen vastaajia selvästi heikommin. Ainoa tilastollisesti erittäin merkitsevä eroavaisuus nousi kysyttäessä vaikuttamisen mahdollisuutta tehdyn työn laatuun. Tässä muuttujassa vuoden 2017 keskiarvo oli 1,6 ja vuonna 2019 3,7. Seurantamittaukseen vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa tekemänsä työn laatuun loppumittaukseen vastanneita selkeästi vähemmän. (taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Vaikuttamisen mahdollisuuksien vertailu vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko: 1= Paljon, 5= Ei lainkaan, One Sample t-testi)

KUINKA PALJON KOET VOIVASI VAIKUTTA SEURAAVIIN ASIOIHIN TYÖSSÄSI?	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Työvälineiden hankinta	2,0	2,8	0,030*
Työtehtävät ja työn sisältö	2,1	2,5	0,256
Työajat	2,4	2,3	0,756
Tekemäni työn laatuun	1,6	3,7	0,000***
Työtahti	2,4	2,2	0,533
Työtehtävien ja työmäärän jakautuminen	2,4	2,2	0,348
Työmenetelmät	1,9	3,0	0,005**
Oman työn muutokset jo suunnitteluvaiheessa	2,3	2,2	0,743
Työtä koskevat päätökset	2,4	2,1	0,217
Työyksikköä koskevat päätökset	2,5	2,7	0,536
Työmäärä	2,8	2,2	0,015*

6.4 Oppiminen, kehittäminen ja uudistuminen

Vastaajilta kysyttiin mielipidettä kehittämiseen ja uudistamiseen liittyvien piirteiden esiintymisestä työyhteisössä (taulukko 7). Vastaajat arvioivat kehittävänsä aktiivisesti omia työtapojaan, osaamistaan ja ammattitaitoaan ja tämän lisäksi esimies kannustaa kehittämään työtä. Asiakaspalautetta hyödynnetään toimintojen ja tuotteiden kehittämisessä, mutta asiakkaiden ja verkostojen mukana oloa tuotekehityksessä arvioitiin olevan vähemmän. *Työpaikalla vallitsee uuden oppimista ja kehittämistä edistävä ilmapiiri ja Työpaikalla käytetään aikaa uusien ideoiden kehittelyyn ja testaamiseen.* Vastaajat olivat jokseenkin eri mieltä siitä, että kehitymisestä ja kehittämisestä palkitaan. (taulukko 7.)

Vuonna 2019 seurantakyselyyn vastanneet (keskiarvo 2,3) olivat sietä mieltä, että Työpaikalla käytetään aikaa uusien ideoiden kehittelyyn ja testaamiseen vuoden 2017 vastaajia (keskiarvo 2,6) enemmän. Tutkittaessa kuitenkin kaikkien muuttujien välisiä eroavaisuuksia vuoden 2017 loppumittauksen ja vuoden 2019 seurantamittauksen välillä, ei niiden välillä todettu tilastollisesti merkitsevää eroa. (taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Kehittämiseen ja uudistumiseen liittyvien piirteiden vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

MIELIPIDE SEURAAVIIN KEHITTÄMISEEN JA UUDISTUMISEEN LIITTYVISTÄ PIIRTEISTÄ TYÖPAIKALLA JA TYÖSSÄ	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p- arvo
Työpaikalla käytetään aikaa uusien ideoiden kehittelyyn ja testaamiseen	2,6	2,3	0,226
Työpaikalla vallitsee uuden oppimista ja kehittämistä edistävä ilmapiiri	2,2	2,1	0,599
Kehitän aktiivisesti työtapojani	1,7	1,8	0,306
Kehitän aktiivisesti osaamista ja ammattitaitoa	1,6	1,8	0,258
Esimies kannustaa kehittämään työtä	1,9	1,9	0,873
Asiakkaat ja verkostot ovat aktiivisesti mukana tuotekehityksessä	2,7	2,5	0,246
Asiakaspalautetta hyödynnetään toimintoja ja tuotteita kehitettäessä	2,1	2,0	0,565
Kehittymisestä ja kehittämisestä palkitaan	3,3	3,4	0,588

Tiedusteltaessa vastaajien mielipiteitä oppimiseen ja uudistamiseen liittyvistä tekijöistä työpaikalla, ilmoittivat seurantamittaukseen vuonna 2019 vastanneet haluavansa oppia uusia asioita muilta työntekijöiltä ja jakavansa avoimesti omaa osaamistaan muille. Työpaikalla toteutetaan vastaajien mukaan kehityskeskusteluja säännöllisesti ja esimies kannustaa työssä kehittymiseen. Kehityskeskustelut koetaan olevan työn kannalta jokseenkin hyödyllisiä. Tämän lisäksi työpaikalla jaetaan osaamista ja siihen myös kannustetaan. (taulukko 8.)

Vuoden 2019 vastaajat kokevat, että *Työpaikka on alansa edelläkävijä* ja siellä ennakoidaan muutoksia sekä reagoidaan niihin aktiivisesti. Uusia ideoita hankitaan ja hyödynnetään työpaikan ulkopuolelta. Tämän lisäksi uusia uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti ja niitä otetaan aktiivisesti käyttöön. Henkilöstön osaamista hyödynnetään vastaajien mukaan monipuolisesti ja työpaikalla on olemassa mahdollisuus laajentaa osaamista sekä osallistua lisä- ja täydennyskoulutukseen. (taulukko 8.)

Tarkasteltaessa oppimiseen ja uudistamiseen liittyvien tekijöiden vertailua, voidaan muuttujien välillä todeta tilastollisesti melkein merkitseviä ja tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia (taulukko 8). Tutkittaessa mielipiteitä työpaikalla aktiivisesti käyttöön otetuista työtavoista ja välineistä, vuoden 2019 seurantamittaukseen vastanneet kokivat näin toimittavan loppumittaukseen 2017 vastanneita useammin. Samoin tutkittaessa muuttujaa, osaamista jaetaan ja opitaan asioita yhdessä, seurantamittaukseen vastanneet kokivat edellisen tavoin tilanteen paremmaksi kuin loppumittaukseen vastanneet. (taulukko8.)

Tutkittaessa mielipidettä muuttujasta, *Jaan avoimesti omaa osaamistani muille*, todettiin seuranta- ja loppumittaukseen vastanneiden välillä tilastollisesti melkein merkittävää eroavaisuutta. Seurantamittaukseen vastanneet kokivat jakavansa omaa osaamistaan muille loppumittaukseen vastanneita enemmän. Ainoa tilastollisesti merkitsevä eroavaisuus tässä osiossa todettiin muuttujassa, haluan oppia uusia asioita muilta työntekijöiltä. Seurantamittaukseen 2019 vastanneet halusivat oppia uusia asioita muilta työntekijöiltä selvästi loppumittaukseen vastaajia enemmän. (taulukko 8.)

TAULUKKO 8. Oppimiseen ja uudistamiseen liittyvien tekijöiden vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

MIELIPIDE SEURAAVISTA OPPIMISEEN JA UUDISTUMISEEN LIITTYVISTÄ TEKIJÖISTÄ TYÖPAIKALLA	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Työpaikka on alansa edelläkävijä	2,2	2,0	0,240
Työpaikka ennakoi toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia ja reagoi niihin aktiivisesti	2,2	2,0	0,288
Työpaikalle hankitaan ja hyödynnetään laajasti uusia ideoita työpaikan ulkopuolelta	2,3	2,2	0,786
Uusiin ideoihin ja aloitteisiin suhtaudutaan myönteisesti ja niitä hyödynnetään	2,1	2,0	0,755
Työpaikalla otetaan aktiivisesti käyttöön uusia toimintatapoja ja välineitä	2,5	2,1	0,038*
Osaamista jaetaan ja opitaan asioita yhdessä	2,3	2,0	0,047*
Työpaikalla hyödynnetään henkilöstön osaamista monipuolisesti	2,4	2,0	0,061
Työyksikössä jaetaan osaamista ja siihen kannustetaan	1,9	1,8	0,488
Esimieheni kannustaa kehittymään työssä	1,9	1,7	0,217
Haluan oppia uusia asioita muilta työntekijöiltä	1,4	1,1	0,001**
Jaan avoimesti omaa osaamistani muille	1,6	1,3	0,019*
Mahdollisuus laajentaa ja monipuolistaa osaamista työssä	2,1	2,0	0,629
Voin osallistua työn kannalta hyödylliseen lisä- ja täydennyskoulutukseen	2,3	2,1	0,499
Kehityskeskustelut toteutetaan säännöllisesti	1,6	1,5	0,614
Kehityskeskustelut ovat olleet hyödyllisiä työn kannalta	2,1	2,1	0,809

6.5 Johtamistapa ja työolosuhteet

Johtamistapa ja työolosuhteet osiossa vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa siihen, miten hyvin johtamiseen liittyvät piirteet näyttäytyvät työpaikalla (taulukko 9). Seurantakyselyyn 2019 vastanneiden mukaan taulukossa esiintyvät piirteet näkyvät lähiesimiestyössä joko erittäin hyvin tai melko hyvin. Vastaajat kokevat esimiehen olevan oikeudenmukainen, tasapuolinen, arvostavan työntekijöitä, kuuntelevan, auttavan ja tukevan sekä rohkaisevan ja olevan läsnä. Esimies mahdollistaa työtehtävien yksilölliset joustot, luovan osallistumisen ja vaikuttami-

sen mahdollisuuksia. Esimies omaa vastaajien mielestä riittävän johtamisosaamisen. Verrattaessa vuoden 2017 loppu- ja vuoden 2019 seurantamittaukseen vastanneiden mielipiteitä, ei niiden välillä todettu tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia. (taulukko 9.)

TAULUKKO 9. Johtamisen piirteiden vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (As-teikko 1= Erittäin hyvin, 5= Erittäin huonosti, One Sample t-testi)

LÄHIESIMIEHENI...	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p- arvo
on oikeudenmukainen	1,6	1,6	0,935
on tasapuolinen	1,7	1,6	0,654
arvostaa minua	1,5	1,6	0,613
tukee ja auttaa minua	1,7	1,5	0,163
rohkaisee, innostaa ja kannustaa minua	1,8	1,7	0,441
on läsnä ja tavoitettavissa riittävästi	2,0	2,0	0,832
kuuntelee minua	1,6	1,5	0,595
mahdollistaa yksilölliset joustot, tehtävänkuvat tarvitseville	1,7	1,7	0,721
luo osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia	1,8	2,0	0,388
omaa riittävän johtamisosaamisen	1,6	1,7	0,522

Työolosuhteisiin liittyvissä kysymyksissä (taulukko 10) vastaajien pyydettiin ottavan kantaa siihen, ovatko työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät tekijät Kunnossa tai Ei kunnossa. Tulokset on esitetty prosentiosuuksina Kunnossa -vaihtoehdolle. Seurantamittaukseen vuonna 2019 vastanneet kokivat kaikkien kysytyjen osa-alueiden olevan kunnossa. Vastaajien mukaan työpaikalla on turvallinen fyysinen työympäristö, työergonomia on kunnossa ja työympäristö on toimiva. Käytössä on lisäksi turvallisia ja tarkoituksenmukaisia työvälineitä. Vastaajat olivat sietä mieltä, että *Henkilöstö- ja sosiaalityöjen toimivuus* ei ollut kunnossa. Tästä väittämästä ainoastaan 41 prosenttia oli sitä mieltä, että tilanne olisi kunnossa. (taulukko 10.)

Muuttujia ei ole voitu tilastollisesti verrata keskenään. Muuttujille laskettuja prosentiosuuksia vertaamalla voidaan kuitenkin todeta, että vuoden 2017 ja vuoden 2019 vastaajien näkemyksillä on eroavaisuuksia. Vuoden 2019 vastaajat kokivat työympäristön vuoden 2017 vastaajia fyysisesti turvallisemmaksi ja toimivammaksi, sekä työergonomian paremmaksi. Työvälineiden turvallisuus arvioitiin

vuonna 2019 hieman heikommaksi ja niiden toimivuus arvioitiin vuoden 2017 vastaajia heikommaksi. Henkilöstön sosiaalitulojen toimivuutta arvioitaessa vuoden 2019 vastaajat kokivat näiden olevan kunnossa vain 41 prosenttisesti. Vuonna 2017 vastaava luku oli 62 prosenttia. (taulukko 10.)

TAULUKKO 10. Työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Kunnossa, prosenttia vastaajista)

TYÖOLOSUHTEISIIN JA TYÖYMPÄRISTÖÖN LIITTYVÄT ASIAT TYÖ- PAIKALLA, KUNNOSSA	2017 %	2019 %
Fyysisen työympäristön turvallisuus	72	83
Työergonomia	74	80
Työympäristön toimivuus	51	59
Työvälineiden turvallisuus	95	93
Työvälineiden toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus	84	79
Henkilöstö- ja sosiaalitulojen toimivuus	62	41

6.6 Työyhteisön sisäinen toiminta ja ilmapiiri

Vastaajat arvioivat työpaikan sisäistä tiedonkulkua, vuorovaikutusta ja osallistumista (taulukko 11). Seurantamittaukseen vastanneet arvioivat tiedonkulun olevan avointa ja riittävää sekä sen toteuttamiseen käytetään monipuolisesti eri tapoja ja kanavia. Työyksikön vuorovaikutussuhteiden arvioitiin olevan toimivia, tasavertaisia ja luottamuksellisia. Vastaajien mukaan asioista keskustellaan yhdessä ja on olemassa mahdollisuus vaikuttaa työyksikön kannalta tärkeään päätöksentekoon.

Vuoden 2017 loppumittausten ja vuoden 2019 seurantamittausten tilastollisessa vertailussa ei havaittu tilastollisesti merkittävää eroavaisuutta. Keskiarvallisestikin vertailtuna vastaajat olivat muuttujista lähestulkoon samaa mieltä vuonna 2017 ja vuonna 2019. (taulukko 11.)

TAULUKKO 11. Tiedonkulun, vuorovaikutuksen ja osallistumisen vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

TYÖYKSIKÖSSÄ	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p- arvo
Tiedonkulku on avointa	1,6	1,6	0,932
Tiedonkulku on riittävää	1,8	1,8	0,967
Tiedonkulussa ja viestinnässä käytetään monipuolisesti eri tapoja ja kanavia	1,6	1,6	0,907
Vallitsee toimiva keskinäinen vuorovaikutus	1,6	1,6	0,940
Vuorovaikutus on tasavertaista	1,5	1,7	0,295
Ihmissuhteet ovat luottamukselliset	1,5	1,6	0,671
Asioista keskustellaan usein yhdessä	1,6	1,5	0,551
Voin osallistua työyksikköni kannalta tärkeään päätöksentekoon	1,7	1,8	0,561

Työn iloon ja työhyvinvointiin keskittyvissä väittämissä tiedusteltiin vastaajien mielipidettä valikoitujen muuttujien esiintymisestä työyksikössä (taulukko 12). Työyksikössä on vuoden 2019 seurantatutkimukseen vastanneiden mukaan naurua ja siellä ymmärretään huumoria ja hyväksytään erilaisuutta. Työyksikössä vaalitaan hyviä ihmissuhteita sekä tuetaan ja autetaan toista. Erilaisia näkemyksiä arvostetaan ja ne sallitaan, ilmapiiri on avoin. Työntekijöiden kesken on luottamusta, toisia kohtaan ollaan oikeudenmukaisia ja tasapuolisia. Työkavereiden työyhteisötaidot koetaan hyviksi ja ilmapiiri on innostava. Seurantamittaukseen vastanneet kokevat työniloa, mutta loppumittaukseen 2017 vastanneita vähemmän. Vertailussa ei kuitenkaan todettu minkään osion muuttujien välillä tilastollista merkitsevyyttä. (taulukko 12.)

Vuoden 2019 vastaajien mukaan työyksikössä ei esiinny seksuaalista häirintää eikä kiusaamista tai syrjintää. Työyksikössä esiintyy vastaajien mukaan jonkin verran juoruilua ja selän takana puhumista. (taulukko 12.) Näiden muuttujien osalta minkäänlainen vertailu vuoden 2017 muuttujiin ei ollut mahdollista kyselylomakkeiden eroavaisuuksien vuoksi.

TAULUKKO 12. Työn iloon ja työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

TYÖYKSIKÖSSÄ	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Hyväksytään erilaisuus	1,3	1,2	0,475
Arvostetaan erilaisia mielipiteitä, näkemyksiä ja ne sallitaan	1,5	1,5	0,907
Vaalitaan hyviä ihmissuhteita	1,3	1,4	0,533
Tuetaan ja autetaan toinen toisiaan	1,2	1,4	0,174
Luotetaan toisiinsa	1,3	1,7	0,060
Ollaan oikeudenmukaisia ja tasapuolisia	1,3	1,7	0,059
Työkavereilla on hyvät työyhteisötaidot	1,4	1,7	0,131
Ilmapiiri on avoin	1,3	1,5	0,309
Ilmapiiri on innostava	1,6	1,7	0,646
On myös naurua ja ymmärretään huumoria	1,3	1,2	0,234
Esiintyy juoruilua ja selän takana puhumista		3,6	
Esiintyy syrjintää		4,7	
Esiintyy kiusaamista		4,8	
Esiintyy seksuaalista häirintää		5,0	
On työniloa ja tekemisestä huokuu työn ilo	1,7	1,9	0,327

Ristiriitoihin liittyviä tekijöitä selvitettiin vastaajilta väittämien avulla (taulukko 13). Seurantamittaukseen vuonna 2019 vastanneet olivat sitä mieltä, että ristiriidat halutaan ratkaista yhdessä ja niitä on melko vähäisesti. Ristiriitoihin puuttumisen periaatteista on sovittu ja niitä noudatetaan, ristiriidat käsitellään avoimesti. Ristiriitoja ratkotaan yhdessä ja esimies puuttuu niihin. Vastausten keskiarvoissa on kauttaaltaan havaittavissa huononemista vuoden 2017 loppumittaukseen verrattuna. (taulukko 13.)

Tutkittaessa vuoden 2017 ja 2019 välistä eroa, löydetään vertailussa tilastollisesti melkein merkittävää eroa kahdelle muuttujalle. Seurantamittaukseen vastanneiden mielestä ristiriitoja on loppumittaukseen vastanneita enemmän. Samoin muuttuja, *Esimieheni puuttuu ristiriitoihin heti ne havaittuaan tai niistä kuultuaan*, tuottaa vertailussa tilastollisesti melkein merkitsevän eroavaisuuden. Seurantamittaukseen vastanneet kokevat tilanteen loppumittaukseen vastanneita huonommaksi. Tilastollisesti merkittävä eroavaisuus löytyy muuttujasta, *On sovittu*

ristiriitoihin puuttumisen periaatteista. Seurantamittauksen tulos on selvästi tässä muuttujassa loppumittauksen tulosta heikompi. (taulukko 13.)

TAULUKKO 13. Ristiriitojen hallintaan liittyvien tekijöiden vertailua vuosien 2017 ja 2019 välillä (Asteikko: 1= Täysin samaa mieltä, 5= Täysin eri mieltä, One Sample t-testi)

TYÖYKSIKÖSSÄ	2017 n=39 ka.	2019 n=29 ka.	p-arvo
Ristiriitojen määrä on vähäinen	1,4	1,9	0,035*
Ristiriidat halutaan ratkaista yhdessä	1,5	1,5	0,885
On sovittu ristiriitoihin puuttumisen periaatteista	1,6	2,1	0,007**
Ratkomme yhdessä ristiriitoja	1,6	2,0	0,063
Esimieheni puuttuu ristiriitoihin heti ne havaittuaan tai niistä kuultuaan	1,6	2,1	0,011*
Ristiriitoihin puuttumisen periaatteista noudatetaan	1,6	1,9	0,087
Ristiriidat ja konfliktit kohdataan ja käsitellään avoimesti	1,7	1,9	0,327

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja käytänteitä kollegoihin, tutkittavaan kohteeseen, rahoitukseen, toimeksiantajiin ja suureen yleisöön liittyen. Tutkijan tulee perustaa tiedonhankintansa oman alansa tieteellisen kirjallisuuden tuntemukseen, muihin asiallisiin tietolähteisiin ja oman tutkimuksensa analysointiin. (Vilkkä 2015.) Toimiakseen vilpittömästi ja rehellisesti muita tutkijoita kohtaan, tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden saavutuksia ja esittää viittaukset näihin asianmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Tieteelliselle tutkimukselle asetettujen vaatimusten mukaisesti tutkimuksen tulee tuottaa uutta tietoa tai esittää miten aiempaa tietoa voidaan hyödyntää (Vilkkä 2015).

Tutkimuseettinen neuvottelukunta asettaa eettiset ohjeet hyvälle tieteelliselle käytännölle. Näiden ohjeiden mukaisesti tutkimuksen voidaan katsoa toteutuneen luotettavasti ja eettisesti vain, jos se on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkimusta tehdessä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten arvioimisessa tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tutkijan tulee olla koko tutkimuksen ajan tarkka ja kriittinen. Virhelähteitä tutkimusta tehtäessä on muun muassa tiedonkeruussa, tietojen käsittelyssä ja niiden tulkinnessa. (Heikkilä 2014, 28.)

Opinnäytetyötä varten tehtiin aiheesta kirjallisuuskatsaus ja hankittiin aiheeseen liittyvää tietoa tieteellisestä ja ammatillisesta kirjallisuudesta. Työtä tehdessä kiinnitettiin huomiota asianmukaisten viittausten tekemiseen. Analysointivaiheessa tilastollisesti merkitsevät löydökset testattiin varmuuden vuoksi kahteen kertaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa seurantatutkimuksen (2019) avulla Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä – kehittämishankkeen jälkeistä työhyvinvoinnin kehitystä Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä sekä verrata saatuja tuloksia hankkeen loppukartoituksen (2017) tuloksiin. Tarkoituksena oli tuottaa aihepiiristä uutta tietoa.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) asettamien eettisten ohjeiden mukaisesti tutkimusta varten tulee hankkia tarvittavat tutkimusluvut ja rahoituslähteet tulee ilmoittaa. Tutkimuksia varten on haettu Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeen toimesta tutkimuslupaa. Hankkeen alku- ja loppumittaukset on rahoitettu hankkeen toimesta. (Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä 2015.)

Tutkimukseen osallistujat voivat tehdä vapaaehtoisuuteen perustuvan päätöksen osallistumisestaan vasta riittävästi informaatiota saatuaan (Kuula 2011, 107). Seurantakyselyn yhteydessä tutkittaville lähetettiin tiedote tutkimuksesta (liite 1). Tiedotteessa esiteltiin muun muassa tutkimukseen liittyvä hanke, tutkimuksen tavoite, aineistonkeruumenetelmä ja aineiston säilytys- ja käyttötarkoitus. Vastaajat pystyivät tekemään osallistumispäätöksensä tiedotteessa olevan informaation pohjalta. Tiedotteessa eriteltiin tietosuojaan näkökulmasta myös sitä, että vastaajia ei tulla mitenkään yksilöimään.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta. Jotta tutkimuksen voidaan ajatella tuottavan luotettavia tuloksia, tulee sen olla toistettavissa. (Heikkilä 2014, 28, Valli 2015, 139.) Tutkimuksen validiteetti ilmaisee, onko mitattu juuri sitä, mitä oli tarkoitus tutkimuksessa mitata (Nummenmaa ym. 2017, 20, Vilkkä 2015). Validiteettiin vaikuttaa nimenomaisesti tutkimukseen käytetyn mittarin huolellinen laatiminen (Vilkkä 2015). Validiteetin kannalta on tärkeää, että käsitteet ja mitattavat muuttujat on määritelty tarkasti. Validiutta on hankala arvioida jälkikäteen, vaan se on varmistettava jo mittaria suunniteltaessa huolellisella suunnitelmalla ja tiedonkeruulla. (Heikkilä 2014, 27.)

Tässä opinnäytetyössä vertailluissa tutkimuksissa on käytetty Syväsen ym. (2015) laatimaa sittemmin kaupalliseksi tuotteeksi muodostettua mittaria. Edellä mainitusta syystä mittaria ei ole voitu laittaa liitteeksi tähän opinnäytetyöhön. Aineiston keräämiseksi käytetyn mittarin reliabiliteettia on tutkittu jo aiemmin Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeen alku- ja loppumittauksen yhteydessä Cronbachin Alfa-arvoilla. Tämän analyysin perusteella käytetyn mittarin osioiden reliabiliteetti on todettu hyväksi. (Lehmuskoski 2017, 24–25.)

Tulosten voidaan ajatella olevan sattumanvaraisia, jos otoskoko on kovin pieni. Jo tutkimusta suunniteltaessa tulee huomioida mahdollinen osallistujien kato. (Heikkilä 2014, 28.) Linkki seurantatutkimuksen verkkokyselyyn toimitettiin johdon toimesta kohdeorganisaatiossa 103 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 29 osallistujaa. Vastausprosentin jäädessä vain 28 prosenttiin, ei vastaajien voida todeta luotettavasti edustavan perusjoukkoa. Seurantatutkimuksen tuloksia verrattiin tässä tutkimuksessa kuitenkin loppumittauksen tuloksiin, johon vastaajia oli yhteensä 39. Näiden tutkimusten välillä ei vastaajamäärässä ollut suurta eroa. Vastaajia ei yksilöity aineistonkeruun aikana millään tavalla yksityisyyden säilyttämisen vuoksi.

Vuoden 2017 loppumittauksen ja vuoden 2019 taustatietojen vertailun perusteella voidaan todeta, ettei voida olla varmoja, että vastaajat olisivat loppu- ja seurantamittauksessa olleet edes osittain samat. Kyselyissä kysyttiin vastaajien taustatietoja eri tavalla, eivätkä niiden tuottamat vastaukset olleet vertailukelpoisia. Esimerkiksi vuoden 2017 vastaajilta ei kysytty numeraalista ikää ollenkaan, kun taas seurantakyselyssä 2019 tämä pyydettiin ilmoittamaan numeraalisesti. Vastaajien sukupuolta ei tiedusteltu ollenkaan vuoden 2019 seurantakyselyssä. Lisäksi työkokemuksen pituuden arviointiin annettiin vuonna 2017 aikajanallisia vaihtoehtoja, kun taas vuonna 2019 tämä pyydettiin ilmoittamaan numeraalisesti. Tämän lisäksi seurantakyselyyn vastanneiden määrä (29) suhteutettuna koko organisaation henkilöstömäärään (109) mahdollistaa sen, etteivät loppu- ja seurantamittaukseen vastanneet ole olleet välttämättä edes osittain samoja henkilöitä. Tällä on vaikutusta tulosten luotettavuuden arviointiin.

Alun perin aineistojen eroavaisuudet huomioitiin muun muassa tilastollisen vertailun toteuttamiseen käytetyn mittarin valinnassa. Aineistojen yhdistäminen ei ole ollut kuitenkaan kaikkien kysymysten osalta mahdollista, joten tilastollista vertailua ei ole voitu näiden välillä tehdä. Esimerkiksi kysyttäessä työn valmiuksista vastaus esitettiin prosentteina (kuvio 7) ja mittausten välisiä eroavaisuuksia tarkasteltiin tilastollisen vertailun sijasta prosentiosuuksien vaihtelulla.

Vertailua tulosten välillä ei ole voitu tässä opinnäytetyössä toteuttaa kaikkien muuttujien osalta myöskään käytettyjen kyselylomakkeiden eroavaisuuksien

vuoksi. Niiden muuttujien osalta, joiden kesken vertailua on voitu tehdä, on tulokset esitetty tulososiossa. Alkuperäisestä aineistosta on jouduttu jättämään mittauksia analyysin ulkopuolelle edellä kuvastusta syystä. Seurantakyselyissä käytettyjen kyselylomakkeiden tulisi olla identtiset vähintään loppumittauksessa käytetyn lomakkeen kanssa, jotta saatujen tulosten välillä voidaan toteuttaa luotettavaa vertailua.

Kyselylomakkeiden eroavaisuuden vuoksi esimerkiksi työn iloon ja työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden vertailusta (taulukko 12) analysointiin muuttujat vain osittain tilastollisesti. Vuoden 2017 kyselylomakkeessa vastaajien kantaa väitteisiin juoruilusta, syrjinnästä, kiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä tiedusteltiin asettamalla väittämä kielteiseen muotoon; ei esiinny. Vuoden 2019 kyselyssä vastaajien kantaa väittämiin samoista asioista tiedusteltiin myönteisen asettelun kautta; esiintyy. Näin ollen muuttujat eivät ole keskenään vertailtavissa, vaan tulososiossa on esitetty vain vuoden 2019 seurantamittauksen tulokset.

Mittausten välisiä tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia mitattiin One sample T-testillä SPSS-ohjelmalla. Tutkimuksen analysoinninvaiheet ovat edellä avattu, ja analysointiin käytetyllä SPSS-ohjelmistolla muuttujien vertailu on analysoijasta riippumatta toistettavissa. Luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tutkija hallitsee hyvin käyttämänsä analyysimenetelmän (Heikkilä 2014, 28). Käytettyä analyysimenetelmää käytiin ennen analysointivaihetta läpi ohjaavan opettajan kanssa yksityiskohtaisesti.

7.3 Keskeiset tulokset

Tarkasteltaessa osion Työn piirteet, vaikuttamismahdollisuudet, vastuut ja tavoitteet tuloksia, havaittiin tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia palautteeseen, palkitsemiseen ja kannustamiseen liittyvissä (taulukko 5) ja vaikutusmahdollisuuksia mittaavissa (taulukko 6) väittämissä.

Seurantamittaukseen 2019 vastanneet antoivat mielestään esimiehelle ja kollegoilleen enemmän hyödyllistä palautetta kuin loppumittaukseen vastanneet. Loppu- ja seurantamittauksen vastaajien välillä näkyy siis parannusta palautteen

antamisen kulttuurissa. Seurantamittaukseen vastanneet antoivat aktiivisemmin palautetta sekä esimiehelleen, että kollegoilleen. Palautteen hyötyjä on eritelty kuviossa 4 (kuvio 4). Palautteen avulla voidaan muun muassa edistää positiivista työskentelyilmapiiriä (Joki 2018, 151).

Vaikuttamisen mahdollisuuksia arvioivien muuttujien vertailussa seurantamittaukseen vastaajat kokivat saavansa vaikuttaa työvälineiden hankintaan ja käytettyihin työmenetelmiin loppumittaukseen vastaajia heikommin. Näiden lisäksi seurantamittaukseen vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa tekemänsä työn laatuun loppumittaukseen vastanneita selkeästi vähemmän. Mittausten välillä on siis osoitettavissa heikentymistä vaikuttamismahdollisuuksissa. Vaikuttamismahdollisuuksilla omaan työhön voidaan nähdä olevan vaikutusta koettuun työhyvinvointiin (Suhonen ym. 2012; Pahkin 2015; Pääatalo & Kauppi 2016).

Seurantamittaukseen vastanneet toivat kuitenkin esille vastauksissaan voivansa vaikuttaa työmäärään enemmän kuin loppumittaukseen vastanneet. Edellä kuvattuihin yksittäisiin tekijöihin koettiin olevan loppumittaukseen vastanneita vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa, mutta työmäärän suhteen mahdollisuuksia oli enemmän. Tuloksista voidaan päätellä, että työntekijät kokivat mahdollisuudet joihinkin työn tekemiseen liittyviin muuttujiin laskeneen, mutta mahdollisuudet vaikuttaa itse työmäärään olivat parantuneet. Onko työyksikköön mittausten välillä palkattu esimerkiksi lisää henkilökuntaa, jolloin työmäärään on ollut mahdollista vaikuttaa enemmän?

Osiossa Oppiminen, kehittäminen ja uudistuminen tilastollisesti merkittävää eroavaisuutta löydettiin oppimiseen ja uudistamiseen liittyvien tekijöiden vertailussa (taulukko 8). Tutkittaessa mielipiteitä työpaikalla aktiivisesti käyttöön otetuista työtavoista ja välineistä sekä osaamisen jakamisesta ja yhdessä oppimisesta, seurantamittaukseen vastanneet kokivat tilanteen loppumittaukseen vastanneita paremmaksi. Seurantamittaukseen vastanneet kokivat jakavansa omaa osaamistaan muille loppumittaukseen vastanneita enemmän. Seurantamittaukseen 2019 vastanneet halusivat oppia uusia asioita muilta työntekijöiltä selvästi loppumittaukseen vastaajia enemmän.

Selitystä seurantamittaukseen vastanneiden positiivisemmaksi muuttuneeseen kuvaan oppimisesta ja uudistumisesta voidaan hakea muuttujista itsestään. Kun seurantamittaukseen vastanneiden tuloksista voidaan poimia heidän jakavan omaa osaamistaan muille aiempaa enemmän ja halu oppia muilta on lisääntynyt, voidaan pitää selvänä yhtälönä sitä, että kokemus osaamisen jakamisesta ja yhdessä oppimisesta on lisääntynyt. Tuloksista nähdään suora vaikutus työntekijöiden omalla toiminnalla koettuun työhyvinvointiin.

Hätösen (2011, 50, 57) mukaan työntekijä oppii parhaiten, kun saa mahdollisuuden tehdä itsenäisiä omaan työhön liittyviä valintoja ja ratkaisuja. On siis jopa ristiriitaista, että seurantamittaukseen vastanneet kokivat mahdollisuutensa vaikuttavaan omaan työhön olevan loppumittaukseen vastanneita heikompia, mutta oppimisen suhteen tilanne oli vuoden 2017 vastaajia parempi.

Johtamistapaan liittyvien muuttujien tarkastelussa ei todettu tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia loppu- ja seurantamittausten välillä (taulukko 9). Seurantamittaukseen vastaajat kokivat lähiesimiestyön toteutuvan työyksikössä joko erittäin hyvin tai hyvin. Johtamistyyliä voidaan sanoa olevan suoraan vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin (Juuti ja Vuorela 2015, 23–24). Laadukas henkilöstöjohtaminen ja tasapuolinen sekä läsnä oleva johtaminen ovat kiinteästi yhteydessä työhyvinvoinnin kokemiseen (Pekkarinen 2018). Työhyvinvointia edistävää johtajuutta on eritelty kuviossa 5.

Työolosuhteissa on tapahtunut seurantajakson aikana parannusta. Vertailua näiden muuttujien osalta ei ole kuitenkaan voitu tehdä tilastollisesti. Vuoden 2019 vastaajat olivat prosenttiosuuksissa mitattuna vuoden 2017 vastaajia tyytyväisempiä fyysisen työympäristön turvallisuuteen, työergonomiaan ja työympäristön toimivuuteen. Henkilöstön sosiaalisten tilojen toimivuus oli seurantamittaukseen vastanneiden mukaan heikentynyt entisestään. Vastaajista vain 41 prosenttia arveli tämän olevan kunnossa. (taulukko 10.)

Osiassa Työyhteisön sisäinen toiminta ja ilmapiiri, ristiriitoihin liittyvissä tekijöissä, löydettiin huononemista loppu- ja seurantamittausten välillä (taulukko 13). Seurantamittaukseen vastanneiden keskiarvoissa on kauttaaltaan havaittavissa huononemista.

nonemista vuoden 2017 loppumittaukseen verrattuna. Seurantamittaukseen vastanneiden mielestä ristiriitoja on loppumittaukseen vastanneita enemmän ja esimies puuttuu ristiriitatilanteisiin huonommin. Tulosten mukaan ristiriitoihin puuttumisen periaatteista ei ole sovittu vuoden 2019 vastaajien mukaan yhtä selkeästi kuin loppumittauksen yhteydessä vuonna 2017. (taulukko 13.)

Kysyttäessä vastaajilta yleisesti työyksikön pelisääntöjen yhdessä laatimisesta ja mahdollisuudesta osallistua niiden laatimiseen (taulukko 3) seurantamittaukseen vastanneet kokivat voivansa vaikuttaa tähän keskimäärin hyvin (keskiarvo 1,7). Vastaajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että ristiriitoihin puuttumisen periaatteista ei ole sovittu yhtä hyvin (keskiarvo 2,1) (taulukko 13). Seurantatutkimukseen vastanneiden mielestä pelisäännöistä on siis yleisesti ottaen sovittu hyvin, mutta ristiriitatilanteissa yhteisistä toimintamenettelyistä ei ole tehty yhtä hyvää sopimusta. Onko työpaikalla ilmennyt jokin uusi ristiriitatilanne, joka on vaikuttanut vastaajien nimenomaisten kysymysten tulkintaan ja vastauksiin? Vuoden 2017 vastaajat olivat vastanneet molempiin kysymyksiin lähes samalla tavalla, keskiarvoisesti hyvin (keskiarvot 1,7 ja 1,6).

Vertailtaessa vuoden 2017 loppumittauksen ja vuoden 2019 seurantamittauksen tuloksia, voidaan todeta vuonna 2017 saavutetun työhyvinvoinnin tason pääosin säilyneen. Jotta voitaisiin arvioida Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeen kokonaisvaikuttavuutta, pitäisi kiinnittää huomiota myös alkumittauksen tuloksiin. Teetetty kysely on laaja-alainen, ja mittaa työhyvinvointia usealla osa-alueella. Muutosta huonompaan havaittiin loppu- ja seurantamittauksen välillä vain muutamassa osa-alueessa, ja tämäkin yksittäisissä muuttujissa.

7.4 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa seurantatutkimuksen (2019) avulla Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä – kehittämishankkeen jälkeistä työhyvinvoinnin kehitystä Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:ssä sekä verrata saatuja tuloksia hankkeen loppukartoituksen (2017) tuloksiin. Vuoden 2019 seurantatutkimuksesta saadut tulokset on esitetty tämän opinnäytetyön tulososiossa.

Tampereen Ensi- ja turvakoti ry:n henkilöstön työhyvinvointi vuonna 2019 näytetään suurelta osin samanlaisena kuin vuoden 2017 loppumittauksessa. Työhyvinvointi on kohdeorganisaatiossa hyvällä tasolla. Kehittämistä työhyvinvoinnissa on tapahtunut hankkeen loppukartoituksen jälkeen palautteenantamisen kulttuurissa ja oppimisessa ja kehittämisessä. Huononemista esiintyy vastaajien mukaan vaikuttamismahdollisuuksissa ja työyksikön ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa. Kehittämis ehdotuksena kohdeorganisaatiolle voidaan esittää saavutetun hyvän palautteenantokulttuurin ylläpitäminen ja kehittäminen edelleen. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ja kehittämismahdollisuuksien kohdentaminen ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen kohentaisivat tulosten mukaan työyksikön työhyvinvoinnin tilaa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut tuottaa uutta tietoa kohdeorganisaation työntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja mahdollisesti tapahtuneista muutoksista sekä kehittämistarpeista. Tämä opinnäytetyö toimitetaan kirjallisena kohdeorganisaatiolle vuoden 2020 lopussa.

Hankkeissa tehdään useimmiten ainoastaan alku- ja loppumittauksia. Seuranta-kyselyitä hankkeen päätyttyä tehdään harvemmin. Tämän vuoksi ei saada riittävästi tietoa siitä, onko esimerkiksi hankkeen aikana tehdyillä muutoksilla saavutettu taso säilytetty. Seurantatutkimuksien tekemisistä tulisi sopia jo loppumittauksen yhteydessä ja tutkimusluvut hankkia samassa yhteydessä toimintamettelyiden keventämiseksi. Seurantatutkimukset varsinkin hankkeiden päätyttyä sopivat erinomaisesti ammattikorkeakoulujen ylempien tutkinto-ohjelmien loppu-töiden aiheiksi.

LÄHTEET

- Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2014. Palaute kuuluu kaikille. Liettua: Human interest.
- Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.
- Barling, J. & Frone, M. 2016. If only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion. *Stress and Health*. 33/2016, 211–222. Kanada.
- Daniels, K., Watson, D. & Gedikli, C. 2017. Well-Being and the Social Environment of Work: A Systematic Review of Intervention Studies. *International Journal of Environmental research and Public Health*. 14/2017, 918-. Iso-Britannia.
- Hakonen, A. & Nylander, M. 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Heliskoski, J., Humala, H., Kopola, R., Tonteri, A. & Tynkkynen, S. 2018. Vaikutavuuden askelmerkit. Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Sitran selvityksiä 130.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Jalonen, J. & Lampi, I. 2012. Menestyksen pelikirja. Jyväskylä: Docento Oy.
- Joki, M. 2018. Henkilöstö-asiantuntijan käsikirja. Vantaa: Kauppakamari.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Otava.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Alma Talent Oy. Verkko-kirja.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kauhanen, J. 2015. Esimies palkitsijana. Aseta tavoitteet, mittaa ja palkitse. Helsinki: Kauppakamari.

- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä – Kehittämishojelman laatiminen. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Kettunen, P. 2017. Vaikuttavuuden arviointi sosiaali- ja terveystalvissa. Turun kaupunki. Tutkimusraportteja 2/2017.
- Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 2020:29.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uudistettu painos. Keuruu: EDITA.
- Laaksonen, H., Kivinen, P. & Lehmuskoski, L. 2018. A Cooperative and Dialogic Development Increases Well-being at work. Athens Journal of Social Sciences.
- Laaksonen, H. & Kivinen, P. 2018. Työn ilolla. 186-191. Teoksessa Kenttälä-Koivumäki, T. (koonnut) TAMK-konferenssi 2018. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Lehmuskoski, L. 2017. Työhyvinvointia hoiva-alalle. Määrällinen tutkimus työhyvinvoinnin muutoksesta Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -kehittämishankkeen aikana. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi korkeakoulututkinto. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L, Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn ilo ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tammerprint.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Mäkipää, S. 2014. Työyhteisön kehittämisen keinot. Teoksessa Suomen sairaanhoitajaliitto ry. (toim.) 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Fioca Oy: Helsinki.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Suomen sairaanhoitajaliitto ry. (toim.) 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Fioca Oy.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2017. Tilastollisten menetelmien perusteet. 1–3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Pahkin, K. 2015. Staying well in an unstable world of work -Prospective cohort study of the determinants of employee well-being. Väitöskirja. Helsingin yliopisto: Valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos.
- Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia.

Päätaalo, K., Kauppi, S. 2016. Työhyvinvointi lääkärin työssä – systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. 53/2016, 30-43.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2013. Valmentava johtajuus. Alma Talent Oy. Verkkokirja.

Robbins, S. & Judge, T. 2019. Organizational behavior. 18. painos. Pearson Education.

Sairaanhoitajaliitto. 2013. Hyvän työpaikan kriteerit. Luettu 24.9.2020. https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2019/10/HYVAN_TYOPAIKAN_KRITEERIT_3_12_13.pdf

Suhonen, R., Katajisto, J., Stolt, M., Puro, M. & Gustafsson, M-L. 2012. Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys. *Hoitotiede*. 24/2012, 27-37.

Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress.

Suonsivu, K. 2015. Kohti riittävyttä – Matkalla työhyvinvointiin. UNIPress.

Syvänen, S. Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T. 2015. Dialoginen johtaminen. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Tampereen Ensi- ja turvakoti ry. n.d. Luettu 1.10.2020. <https://ensijaturvakotienliitto.fi/tampereenensijaturvakoti/>.

Tampereen Ensi- ja turvakoti ry Strategia 2019–2022. N.d. Luettu 1.10.2020. <https://ensijaturvakotienliitto.fi/tampereenensijaturvakoti/wp-content/uploads/sites/24/2020/01/Strategia-vuodelle-2022.pdf?x97430>.

Taylor, A., Gregory, A., Feder, G. & Williamson, E. 2018. 'We're all wounded healers': A qualitative study to explore the well-being and needs of helpline workers supporting survivors of domestic violence and abuse. *Health and Social Care in the Community*. 27/2019, 856–862. Iso-Britannia.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.

Työnilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä. 2015. Hankehakemus.

Työterveyslaitos. 2020. Tiedote 24/2020. Päivitetty 15.6.2020. <https://www.ttl.fi/suomessa-kuusi-kymmenesta-kokee-tyon-imua-ja-sita-koke-musta-kannattaa-tyopaikoilla-vaalia/>.

Työterveyslaitos. n.d. Työhyvinvointi. Luettu 30.7.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Valli, R. 2018. Vastausten tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa Vallin, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Verkkokirja.

Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. (toim.) 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: EDITA.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Verkkokirja.

Virolainen, I. & Virolainen, H. 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä Työhyvinvoinnon kehittymisen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

LIITTEET

Liite 1. Tiedote

TIEDOTE

Ensi- ja turvakoti osallistui Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -hankkeeseen vuosina 2016-2017. Hankkeen aikana kehitettiin työhyvinvointia ja tuottavuutta kunkin organisaation omista lähtökohdista käsin. Hankkeen jälkeen Ensi- ja turvakodin toiminta on laajentunut ja edelleen kehittynyt.

Sinua pyydetään osallistumaan sähköiseen kyselyyn, joka toteutetaan edellä mainitun hankkeen jatkoseurantana. Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa Ensi- ja turvakodin nykyistä tilannetta, miten hankkeen aikana alkanut kehitys on organisaatiossa jatkunut. Nyt toteutettavan kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään organisaation sisäisessä käytössä. Tutkimusluvan on myöntänyt toiminnanjohtaja Maria Länsiö.

Aineisto kerätään sähköisenä siten, että linkki kyselyyn lähetetään organisaation yhdys henkilölle ja hän lähettää linkin osallistujille. Kyselyyn vastaa koko henkilöstö. Sähköiset vastaukset tallentuvat Tampereen ammattikorkeakoulun eLomake-editorille ilman yksilöitäviä tietoja, joten vastaajia ei voida identifioida vastauksista. Sähköisestä kyselystä ei synny henkilökisteriä. Kerättävästä aineistosta vastaa yliopettaja Hannele Laaksonen. Tutkimukseen rekrytoidaan yamk-tutkinnon opiskelijoita suorittamaan projekti-/opinnäytetöitä. Aineisto ja sen osat turvataan salasanoilla eikä aineistoa luovuteta ulkopuolisille tahoille.

Toivon, että osallistut tähän tutkimukseen vastaamalla sähköiseen kyselyyn 30.4.19 mennessä. Vastaamalla tähän kyselyyn voit omalta osaltasi antaa palautetta ja vaikuttaa organisaatiosi toimintaan sekä kehittämisen, joten jokaisen osallistuminen on ensiarvoisen tärkeää.

Kyselyn alustavat tulokset esitetään organisaatiolle marraskuussa 2019. Suunnitellut opinnäytetyöt valmistuvat vuonna 2020. Mikäli sinulla on kysyttävää tai haluat lisätietoja tästä sähköisesti kyselystä, vastaan mielelläni.

Tampereella 5.4.2019

Hannele Laaksonen

Hannele Laaksonen, HTT
Yliopettaja
Tampereen ammattikorkeakoulu
Kuntokatu 3
FI 33520 Tampere, Finland
puh. +358 40 6613450

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen hakutulokset

Tietokanta	Hakutermi	Tulokset	Ennalta sovitut rajoitukset	Otsikko: hyväksytyt	Abstrakti: hyväksytyt	Koko teksti: hyväksytyt
Cinahl	well-being at work AND job satisfaction	335	84	12	7	2
Medline	well-being at work AND job satisfaction	548	112	8	3	2
Arto	työhyvinvointi AND työtyytyväisyy s	420	132	3	1	1
Medic	työhyvinvointi AND työtyytyväisyy s	54	14	1	1	1

<p>Liite 3. Hyväksytyt tutkimukset</p> <p>Tekijät Vuosi Nimeke Julkaisu Maa</p>	<p>Tarkoitus Tutkimusmenetelmä</p>	<p>Aineisto</p>	<p>Keskeiset tulokset</p>
<p>Suhonen, R., Katajisto, J., Stolt, M., Puro, M. & Gustafsson, M-L. 2012 Ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitajien työtyytyväisyys Hoitotiede 2012, 24, 27-37 Suomi</p>	<p>Kuvata ikääntyneiden ihmisten hoitotyössä työskentelevien hoitoyöntekijöiden työtyytyväisyyttä Kyselytutkimus</p>	<p>Hoitajat vastasivat kyselyyn viiden kunnan alueella Etelä-Suomessa, N=263</p>	<p>Työtyytyväisyyttä oli eniten ammatilliseen asemaan, vuorovaikutukseen ja autonomiaan. Tyytymättömyyttä aiheutti palkkaus, organisaation toimintapolitiikka ja työn vaatimukset.</p>
<p>Taylor, A., Gregory, A., Feder, G., Williamson, E., 2018 'We're all wounded healers': A qualitative study to explore the well-being and needs of helpline workers supporting survivors of domestic violence and abuse Health and Social Care in the Community. 2019; 27:856–862 Iso-Britannia</p>	<p>Selvittää perheväkivallan uhrien auttamispalveluissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointia, ja mitä he tarvitsisivat työssä jaksamisen tueksi. Kvalitatiivinen tutkimus, haastattelut.</p>	<p>N=10, auttamislinjalla työskentelevää työntekijää haastateltiin yksitellen, sisällön analyysi.</p>	<p>Työntekijöillä oli itsehoitokeinoja, joilla selvisivät vaikeista työpäivistä, ja pystyivät näin vähentämään työn aiheuttamaa vapaa-ajan kuormitusta. Koulutuksen ja työyhteisön (+esimiehen) tuen puute nähtiin vaikuttavan negatiivisesti työhyvinvointiin. Työntekijät toivoivat lisää työnohjausta työhyvinvoinnin tueksi.</p>

<p>Daniels, K., Watson, D., Gedikli, C. 2017 Well-Being and the Social Environment of Work: A Systematic Review of Intervention Studies International Journal of Environmental research and Public Health 2017, 14, 918 Iso-Britannia</p>	<p>Selvittää vaikuttaako sosiaalisen ympäristön parantaminen työpäikällä työntekijöiden hyvinvointiin tai työsuoritukseen. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus</p>	<p>Yhteensä 8 tutkimusta työpäikan sosiaalisen ympäristön parantamisesta: 6 tutkimusta käsittelee yhteistoiminnan lisäämisen vaikutuksia työhyvinvointiin ja 2 tutkimusta käsittelee oikeudenmukaisuuden lisäämisen vaikutuksia työhyvinvointiin.</p>	<p>Oikeudenmukaisuuden lisäämisellä ei todettu olevan suoraa seurausta työhyvinvointiin tai työsuoritukseen. Yhteistoiminnan lisäämisellä taasen voidaan lisätä työhyvinvointia ja parantaa työsuoritusta.</p>
<p>Barling, J. & Frone, M. 2016 If Only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion Stress and Health 33: 211–222 2016 Kanada</p>	<p>Tutkia ja testata rooliteorian hypoteesia, jonka mukaan passiivinen johtamistyyli vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Kyselytutkimus</p>	<p>Puhelinkysely, osallistujat valittu satunnaisesti Yhdysvalloissa, N=2476.</p>	<p>Passiivinen johtamistyyli oli melko yleistä tutkimukseen osallistujien joukossa. Passiivisella johtamistyyllillä on vaikutusta työhyvinvointiin vähintään välillisesti, esim. työilmapiiriä heikentämällä.</p>

<p>Päätaalo, K. & Kauppi, S. 2016 Työhyvinvointi lääkärin työssä – systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkykyjohtamisen tueksi terveydenhuollon organisaatioihin Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2016:53, 30-43 Suomi</p>	<p>Kuvata lääkäreiden työhyvinvointia ja sitä edistäviä tekijöitä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen perusteella Induktiivinen sisälönanalyysi ja kvantifiointi</p>	<p>2005-2010 tieteellisissä artikkeleissa julkaistuja artikkeleja (N= 29)</p>	<p>Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät jakautuvat kuuteen kategoriaan: -Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työn hallinta -Palkitsevuus, arvostus ja uralla eteneminen -Suhteet työtovereihin ja potilaisiin -Kokemus ja taidot -Työskentelyolosuhteet -Henkilökohtaiset ominaisuudet Keskeisimpiä näistä ovat suhteet lääkärikollegoihin ja potilaisiin sekä työn hallintaan liittyvät kysymykset.</p>
<p>Pahkin, K. 2015 Staying well in an unstable world of work – Prospective cohort study of the determinants of employee well-being Väitöskirja Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos. Suomi</p>	<p>Tunnistaa työhön liittyvät ja yksilölliset voimavarat, jotka ovat yhteydessä työntekijöiden työssä jaksamiseen pitkällä aikavälillä (10 vuoden aikana) Kyselytutkimus + objektiiviset rekisteritiedot.</p>	<p>Suomalaisten metsäteollisuuden työntekijöiden kohorttitutkimus 1986-2009 (N= enimmillään 4279) + organisaatiokohdaiset ja kansalliset rekisterit.</p>	<p>Vahvat yksilölliset voimavaratekijät, hyvä työilmapiiri, mahdollisuudet osallistua organisaatiossa tapahtuviin muutoksiin ja hyvä johtajuus muutoksessa ovat yhteydessä työssä jaksamiseen pitkällä aikavälillä.</p>

<p>Pekkarinen, L. 2018 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia Suomi</p>	<p>Työolojen ja työhyvinvoinnin seuraaminen julkisilla aloilla. Kyselytutkimus.</p>	<p>Puhelinhaastattelu, N=3070</p>	<p>Työhyvinvointia suojaavana tekijänä näytetään korkea työmotivaatio. Työyhteisö on keskeinen voimavaratekijä, työilmapiiri arvioidaan yhteneväisesti hyväksi tai melko hyväksi. Työn vastuullisuus lisää motivaatiota. Työ koetaan tärkeäksi ja mielekkääksi. 80% kokee työssään iloa ja innostusta. 75% arvioi osaamisensa olevan sopiva suhteessa työn vaatimuksiin. Oletus työn jatkuvuudesta on vahva. Väkivaltaa tai sen uhkaa on kokenut sosiaali- ja terveysalalla jopa puolet. 60% työntekijöistä on tyytyväisiä esimieheensä; toiminta nähdään tasapuolisena, apua ja tukea saa tarvittaessa. Kunta-alalla 28% on kokenut epäasiallista kohtelua, 61% heistä pitää myös työtään henkisesti kuormittavana. Paikoitellen vain 30%:lla on riittävästi aikaa työnsä hoitamiseen. Sosiaali- ja terveysaloilla yli 50% on sitä mieltä, että työntekijöitä ei ole riittävästi. Enemmistö kokee omaavansa voimavaroja työn muutoksia ja haasteita vastaan, mutta aiempaa useampi ei ole väitteestä enää samaa mieltä. Kannustaminen ammatilliseen kehitykseen ja hyvä henkilöstöjohtaminen turvaavat työkykyä.</p>
--	---	-----------------------------------	---

			<p>Palaute- ja palkitsemiskäytännöt koetaan yksipuolisena ja huonosti hyödynnettyinä.</p>
<p>Keyriläinen, M. 2020 Työolobarometri 2019 – ennakkotiedot Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työelämä. 2020:29 Suomi</p>	<p>Seurata työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta Kyselytutkimus</p>	<p>Puhelinhaastattelu, N=1555</p>	<p>Palkansaajat arvioivat yleisen työllisyystilanteen ja oman työpaikkansa taloudellisen tilanteen kehittyvän yleisimmin kielteiseen suuntaan. Työpaikkojen henkilöstömäärissä tapahtunut myönteistä kehitystä. Irtisanomisen uhka vähentynyt ja varmuus oman työpaikan säilymisestä parantunut. Suurin osa kokee oppimismahdollisuudet työpaikallaan hyväksi. Koulutukseen osallistuminen ja työssä opiskelu vähentyneet. Kaksi kolmesta työntekijästä joustavan työajan piirissä.</p>