

Kalle Kvick

TYÖHYVINVOINTIA PÄIHDE- JA MIE- LENTERVEYSYHDISTYKSISSÄ

Kuinka hyvin voi toista kannatteleva ihminen?

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogikoulutus

2022



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijä	Kalle Kwick
Työn nimi	Työhyvinvointia päihde- ja mielenterveysyhdistyksissä. Kuinka hyvin voi toista kannatteleva ihminen.
Toimeksiantaja	Virike ry
Vuosi	2022
Sivut	48 sivua, liitteitä 8 sivua
Työn ohjaaja	Sirpa Räikkönen

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää Suomen mielenterveyden keskusliiton alaisten yhdistysten työhyvinvoinnin tilannetta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tärkeää dataa keskusliiton paikallisyhdistyksille, jotka pyörittävät toimintaa sekä kohtaamispaikkoja päihde- ja mielenterveys ongelmista kärsiville sekä niistä toipuville ihmisille.

Tutkimus toteutettiin anonymisti. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja se tehtiin hyödyntäen internetissä ollutta kyselylomaketta. Kysely oli avoinna kaikille keskusliiton alaisissa yhdistyksissä työskenteleville henkilöille. Tutkimustuloksissa pyrittiin selvittämään myös sitä, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvoinnin laatuun ja sen kehittämiseen. Vastaajilla oli mahdollisuus myös avata vastauksiaan.

Kyselyyn vastasi 25 työntekijää. Vastaukset olivat monenkirjavia, ja vastauksista nousi esille monessa kohtaa eriäviä näkemyksiä esimerkiksi työturvallisuuden sekä epäasialliseen kohteluun liittyen. Kyselyssä selvisi myös, että osa työntekijöistä pääsee työnohjauksiin ja kehityskeskusteluihin, mutta toisilla niitä taas ei ole. Kuitenkin kokemukset kehityskeskusteluiden ja työnohjauksen hyödyllisyydestä jakoivat vastaajia jonkin verran. Kysely toi lisäksi ilmi, että epäasiallista kohtelua on esiintynyt ajoittain. Epäasiallista kohtelua on ilmennyt niin henkilökuntaan kuuluvilta kuin myös asiakkailta. Vastausten perusteella hajontaa löytyi myös työstä palautumisen ja perehdyttämisen kohdalla.

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työhyvinvoinnin säännöllinen kartoittaminen olisi äärimmäisen tärkeää. Lisäksi turvallisuuden sekä työstä palautumisessa onnistumiseen paneutuminen yksilö- ja ryhmätasolla voisi tuoda työhyvinvoinnin askel kerrallaan paremmaksi. Työn onnistuminen jäi vastaajamäärän pienuuden johdosta osittain puutteelliseksi.

Asiasanat: päihdetyö, mielenterveysyö, järjestötyö, työhyvinvointi, työturvallisuus

Degree title	Bachelor of Humanities
Author	Kalle Kvick
Thesis title	Workplace well-being in substance abuse and mental health associations. How someone who supports other people is doing.
Commissioned by	Virike ry
Time	2022
Pages	48 pages, 8 pages of appendices
Supervisor	Sirpa Räikkönen

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to survey the current situation of well-being at work in associations that are a part of the Finnish Central Association for Mental Health. The aim of this study is to produce important data for the local associations of the Central Association that organize meeting places for people suffering from substance abuse and mental health problems and people who are recovering from them

The study was conducted anonymously. The study was a quantitative one and it was made using a questionnaire on the Internet. The questionnaire was open for reply for all the people working in the associations within the Central Association. In the analysis of the results, the aim was also to investigate which factors influence the quality of the well-being at work and developing it. The respondents to the questionnaire had also a chance to reply to open-ended questions.

The questionnaire was answered by 25 employees. There were various responses and often dissenting views for example about security at work and inappropriate treatment. While studying the responses it was clear that a part of the employees have access to professional guidance and development discussions at work while others do not. However, the experiences of the usefulness of development discussions and professional guidance were somewhat varying among the employees. It was also clear that there had been inappropriate treatment at work at times. Inappropriate treatment had appeared among the employees and clients. Based on the responses the views on recovering from work and employee orientation varied also.

Based on the questionnaire it can be said that it is extremely important to regularly review well-being at work. In addition, delving into security and recovery from work in at both individual and group levels could improve well-being at work step by step. Due to the small number of people who replied to the questionnaire the outcome of the study was partly insufficient.

Keywords: social work with substance abuse, mental health work, associative work, well-being at work, security at work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	MIELENTERVEYSTYÖ KOLMANNELLA SEKTORILLA	7
2.1	Mielenterveystyön historiaa.....	7
2.2	Mielenterveysjärjestöt nykypäivänä.....	8
3	TYÖHYVINVOINTIA TUTKIMASSA.....	9
3.1	Työhyvinvointi käsitteenä	9
3.2	Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet	10
3.3	Aikaisemmat tutkimukset	13
4	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	14
4.1	Psykologiset perustarpeet.....	14
4.2	Turvallisuuden tunne.....	16
4.3	Liittymisen tarve	18
4.4	Arvostuksen tarve	19
4.5	Itsensä toteuttamisen tarve	21
5	TYÖN IMU	21
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
6.1	Tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset	23
6.2	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä.....	23
6.3	Aineiston analyysimenetelmä.....	24
7	TUTKIMUSTULOKSET	25
7.1	Vastaajien kokemukset fyysisestä työhyvinvoinnista	25
7.2	Vastaajien kokemukset työnantajan suorittamista toimista työhyvinvoinnin eteen.....	27
7.3	Vastaajien kokemukset työilmapiiristä ja esihenkilötoiminnasta ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin.....	30
7.4	Työstä suoriutuminen osana työhyvinvointia.....	34
7.5	Työturvallisuuden vaikutukset työhyvinvointiin paikallisyhdistyksissä	38

7.6	Vastaajien kokemuksia työnohjauksesta ja kehityskeskusteluista sekä niiden vaikutukset työhyvinvointiin	39
7.7	Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin onnistumisessa sekä parantamisessa 42	
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	43
8.1	Tulosten tiivistys ja verrattavuus vastaaviin tutkimuksiin.....	43
8.2	Luotettavuuden arviointi sekä jatkotutkimusehdotus.....	44
8.3	Pohdinta.....	45
	LÄHTEET	46
	LIITTEET	

Liite 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan työhyvinvointiin Mielenterveyden Keskusliiton alaisten yhdistysten työntekijöiden keskuudessa määrällisen tutkimuksen muodossa. Työssä selvitetään kyselylomakkeen avulla työntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta. Vastauksia pohdin kehittämisenäkökulmasta, ja työn tarkoituksena on tuoda tilaajalle esille kehittämiskohteita ja työhyvinvoinnin tilannetta tänä päivänä.

Työn aihe valikoitui suoritettuani harjoitteluni mikkeliiläisessä paikallisyhdistys Virikkeellä aktiivisena korona-aikana, jolloin työhyvinvointi ja työntekijöiden jaksaminen olivat useasti valtakunnallisessa keskustelussa tapetilla. Opinnäytetyön prosessi käynnistyi vuonna 2021 ja kysely työntekijöille toteutettiin vuoden 2022 helmikuussa.

Paikallisyhdistys Virike ry on opinnäytetyöni tilaaja. Virike on mikkeliiläinen päihde- ja mielenterveystoipujien sekä aiheesta kiinnostuneiden yhdistys. Yhdistyksen tarkoituksena on jakaa tietoa mielenterveys- ja päihdesairauksista alueen ihmisille. Yhdistyksen yksi päätavoitteista on vähentää ihmisten yksinäisyyttä ja järjestää aktiviteetteja toiminnassa mukana oleville ihmisille. Virike toimii toipujien edunvalvojana sekä kehittää aktiivisesti päihde- ja mielenterveyspalveluiden saatavuutta. Virike toimii myös äänitorvena tuoden asiakkaiden mielteitä palveluiden toimimisesta sekä laadullisesta näkökulmasta. Virike kouluttaa vuosittain kokemusasiantuntijoita, jotka toimivat yhdessä palkattujen työntekijöiden kanssa erilaisissa tilaisuuksissa ja toiminnoissa. (Virike s.a.)

Virike ry on Suomessa toimivan Mielenterveyden keskusliiton jäsen. Keskusliitto on perustettu vuonna 1971, ja liiton tarkoituksena on parantaa psyykkisesti sairastuneiden ja sairaudesta parantuneiden oikeuksia ja asemaa Suomessa. Liiton tehtävänä on samalla vaikuttaa mielenterveysongelmiin liittyvään stigmaan. (Virike s.a.)

Kinnusen ja Laitisen (1998, 10) mukaan kolmannella sektorilla tarkoitetaan valtion rinnalla samansuuntaisiin päämääriin tähtäävää, järjestäytyntä toimintaa. Keskeinen asia on myös voittoihin tähtäämätön työ, vaikka tuloja toimijalle tulisikin. Kolmannella sektorilla tarkoitetaan usein myös vapaaehtoistyötä mikä on olennainen osa Virikkeen toimintaa. Virike on hyvä esimerkki kolmannen sektorin toimijasta, koska Virike ei hae toiminnallaan voittoa.

2 MIELENTERVEYSTYÖ KOLMANNELLA SEKTORILLA

2.1 Mielen terveystyön historiaa

Mielen terveystyöpuolella ensimmäisiä virallisia askeleita otettiin vuonna 1897, kun asiantuntijoiden ja asiasta kiinnostuneiden toimesta perustettiin Skyddsforeningen för Sinnesjuka – Turvayhdistys Mielen vikaista varten -niminen yhdistys. Toiminta kuitenkin hiipui nopeasti. Osana syynä tähän oli yleinen ilmapiiri ja vahvat ennakkoluulot. Toiminta nytkähti uudestaan käyntiin vuonna 1917, mutta nimi oli vaihtunut muotoon Sielun terveystyöseura. Sielun terveystyöseura perusti muun muassa Veikkolan parantolan, joka toimii psykiatrisena sairaalana sekä käynnisti valistustyön ja alkoi kehittämään kuntoutusta. Sielun terveystyöseura on edelleen voimissaan, tosin tunnetummalla Suomen Mielen terveystyöseura nimellä. (Mieli ry s.a.)

Virallisesti ensimmäiset mielen terveystyöpotilaille tarkoitetut järjestöt perustettiin 1980-luvulla, jolloin aloitettiin mielisairaalahoidon alasajo. Varsinaisesta mielen terveystyöpuolen kolmannesta sektorista alettiin puhumaan virallisesti 1980-luvulla, jolloin sen katsottiin lopullisesti myös muodostuneen. (Nykäsenoja 2015, 141–142.)

Sosiaali- ja terveystyöjärjestön saapuminen omalle paikkakunnalle yleensä samalla jäsentäen jonkin sosiaalisen ja terveydellisen ongelman sekä siihen liittyvän ihmisryhmän. Hyvä termi on myös näkyväksi tekemistä. (Möttönen & Niemelä 2005, 57.)

2.2 Mielenterveysjärjestöt nykypäivänä

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen tilanne on Suomessa kuluneella vuosikymmenellä ollut hyvä. Vuosina 2005–2014 perustetuista noin 24 000:sta yhdistyksestä noin seitsemän prosenttia on luokiteltu sosiaali- ja terveysjärjestöksi. (Grönberg 2018, 10.)

Vaikka yhdistyksiä ja järjestöjä on perustettu aktiivisesti, on tunnettavuus kolmannella sektorilla silti suuri ongelma mielenterveyspuolella. Yhdeksi syyksi on mainittu muun muassa yhteisen linjan esiin tuomisessa olleita haasteita, vaikka yksittäisiä ja yksityisiä kannanottoja ja tilanteita nouseekin ajoittain esille. (Nykäsenoja 2015, 145.)

Ala-Nikkola (2017, 26) on väitöskirjassaan tutkinut laaja-alaisesti mielenterveyspalveluiden rakenteita Etelä-Suomen alueella. Hän käsittelee myös kolmannen sektorin roolia mielenterveyskentällä.

Hänen mukaan kolmannen sektorin toimijat tarjoavat julkista palveluntuotantoa korvaavia ja täydentäviä ammattilaisten ja vapaaehtoisten tuottamia palveluita. Kohderyhmänä voivat olla myös he, joita julkinen puoli ei syystä taikka toisesta tavoita. Hän antaa myös kolmannelle sektorille kiitosta vuosikymmenien aikana tapahtuneesta ammattimaisuuden kasvusta. On myös esitetty arvioita, jonka mukaan 17 prosenttia suomalaisista aikuisista osallistuu johonkin kolmannen sektorin tuottamaan toimintaan sosiaali- ja terveydenhuollon puolella. (Ala-Nikkola (2017, 26.)

Kolmannen sektorin merkitystä ei voi vähätellä. Näkemystä vahvistaa se, että esimerkiksi julkisella puolella hoidossa ollutta saatetaan suositella hakeutumaan uloskirjautumisen jälkeen paikallisen mielenterveysyhdistyksen toimintoihin. (Nykäsenoja 2015, 142.)

Myös tutkija Männikkö (2008, 43–44) on tutkinut kolmatta sektoria mielenterveyskentällä. Hän tuo esiin sen, että työ kolmannen sektorin mielenterveyspalveluissa on äärimmäisen tärkeää. Parhaimmillaan järjestöt ja yhdistykset tuot-

tavat palveluiden lomassa, esimerkiksi kyselyiden avulla, uutta hyödyllistä tietoa mielenterveyskentälle. Tieto on usein hyödyllistä monelle samalla sektorilla työskentelevälle. (Männikkö 43–44.)

3 TYÖHYVINVOINTIA TUTKIMASSA

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi ei ole käsitteenä uusi asia, sillä ensimmäiset työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset on tehty yli sata vuotta sitten. Tuolloin työhyvinvointi nähtiin lähinnä yksilötasolla stressiin sidonnaiseksi. Stressin ajateltiin liittyvän esimerkiksi työn fyysisyyteen. Vasta myöhemmin mukaan tulivat psykologiset sekä ympäristölliset tekijät. (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointi voidaan nähdä Luukkalan (2011, 31) mukaan tunneperäisenä asiana, missä työhyvinvoinnissa työ ja siellä suoritettavat tehtävät heijastuvat mieleen ja kehoon. Paha mieli töistä lähtiessä tai huoli seuraavasta päivästä vaikuttaa välittömästi ihmiseen, esimerkiksi riittävään lepoon. (Luukkala 2011, 32.)

Työterveyslaitoksen (2022) mukaan työhyvinvointia voi pitää monen eri tekijän summana. Työhyvinvointi syntyy miltei kokonaan työn arjessa. On otettava huomioon, ettei työhyvinvointia saavuteta erillisillä, ajoittain tapahtuvilla tempauksilla, vaan työhyvinvointia edistävän toiminnan on oltava läpileikkaavaa sekä jatkuvaa. Työn on syytä kohdistua niin henkilöstöön, työyhteisön ja prosesseihin johtamista unohtamatta. (Työterveyslaitos, 2022.)

Luukkala (2011, 31) on määritellyt, että henkilön oma työhyvinvointi rakentuu kolmesta eri elementistä. Nämä kolme elementtiä ovat *osaaminen*, *vaatimukset* ja *sosiaalinen tuki*. Osaamisella, mitä voidaan pitää työhyvinvoinnin ydinlähtökohtana, tarkoitetaan sitä, että henkilöllä on tunne hallinnasta. Tilanteessa hän kokee työstä johtuvan stressin myönteisenä asiana ja hänen voimavaransa ovat aktiiviset. Hallinnan tunne työssä tekee työstä myös rennompaa, mukavampaa ja voimavarat eivät kulu huolehtimiseen omasta pärjäämisestä.

Osaamisen rinnalla kulkevat työhön liittyvät vaatimukset, ovat työhyvinvoinnin kannalta myös keskeisessä asemassa. Osaamisen ja työn vaatimusten on kuljettava käsikädessä ja oltava tasapainossa keskenään. Sosiaalisella tuella tarkoitetaan laaja-alaisesti sitä kaikkea tukea, jota saamme läheltä oleviltamme ihmisiltä. Työpaikalla johtotehtävissä olevilta saatu tuki koetaan yleensä hyvin merkittävänä työssä jaksamisen kannalta. Ihminen kestäikin keskimäärin yllättävän hyvin työperäistä stressiä, kunhan vapautuminen ja palautuminen onnistuu, usealla tähän auttaa juuri sosiaalinen tuki. (Luukkala 2011, 32.)

3.2 Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvoinnin tila jakaa Suomessa mielipiteitä. Osana syynä mielipide-eroihin voidaan pitää jopa suomalaista mediaa. Syynä mielipide-eroihin on todennäköisesti se, että media nostaa säännöllisesti ja useammin juuri ongelmia esille, ei niinkään työhyvinvoinnin kannalta hyviä uutisia. (Hyppänen 2010, 245.)

Työssä viihtymistä heikentävät esimerkiksi kiire ja kireät aikataulut, jotka yhä useampi suomalainen tuo keskusteluissa esille. On kuitenkin hyvä katsoa tilannetta laajemmassa perspektiivissä ja todeta, että suomalaisten työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat moneen muuhun Euroopan maahan nähden hyvällä tolalla. Esimerkkeinä voidaan mainita joustavia työaikoja, matalaa hierarkkisuuutta, tiimityöskentelyä sekä tietotekniikan runsas hyödyntäminen. Tärkeäksi koetaan myös myöhemmin avattavat luottamuksen tunteminen sekä omiin työtehtäviin vaikuttaminen. (Hyppänen 2010, 249.)

Työhyvinvointi on ilmiö, joka on nähtävä kokonaisvaltaisena asiana. Työhyvinvointia kuvastaa siis tilanne, jossa työ on mieluisaa, turvallista, terveellistä ja tätä tukee työympäristö sekä -yhteisö. Virolaisen (2012, 11) mukaan työhyvinvointia ei pidä nähdä pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueiden, kuten työpaikkakiusaamisen vastakohtana.

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi käsittää Virolaisen (2012, 11-12) mukaan neljä työhyvinvoinnin osa-aluetta: fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Jokainen itsenäinen osa-alue vaikuttaa keskenään toisiinsa, jonka johdosta irrallisena näiden katseleminen ei välttämättä kerro koko totuutta. Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa työntekijä on esimerkiksi psyykkisesti stressaantunut työtehtävistään, niin todennäköisyys fyysisiin oireisiin ja sairauksiin kasvaa merkittävästi. (Virolainen 2012, 11–12.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi on asia, jossa vastuu jakaantuu kolmelle taholle, yksilölle, organisaatiolle sekä yhteiskunnalle. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskunnan vastuulla on luoda raamit ja lait työhyvinvoinnin toteutumiseksi ja kehittymiseksi. Organisaatio puolestaan vastaa lakien noudattamisesta, työpaikan turvallisuudesta ja kehittämällä rakentaa mielekkään työskentelyilmapiirin. Työntekijän vastuulle jää vastata omista elintavoista ja työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.)

Fyysinen työhyvinvointi

Fyysistä työhyvinvointia voidaan pitää yhtenä näkyvimmistä työhyvinvoinnin osa-alueista. Käytännössä fyysinen työhyvinvointi tarkoittaa työolosuhteita, ergonomian huomioon ottamista sekä ympäristöä esimerkiksi siisteyden, lämpötilojen ja työvälineiden muodossa. Fyysisessä työhyvinvoinnissa on, työnlaatu huomioon ottaen, merkittävää tärkeää myös työnkierto. Työnkierrolla vältetään yksitoikkoisia, toistuvia tehtäviä. Työnkierrossa keho ei kuormitu niin paljoa, sillä työtehtävät vaihtelevat. Työtehtävien vaihtuminen tuo mielelle uutta ajateltavaa ja näin ollen vaikuttaa myös psyykkiseen kuormittavuuteen. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkinen työhyvinvointi

Viime vuosien aikana psyykkinen hyvinvointi on otettu paremmin huomioon miettiessä työhyvinvoinnin tilannetta. Psyykkinen työhyvinvointi tarkoittaa esimerkiksi työn stressaavuutta, työssä koettavaa painetta ja työilmapiirin tilannetta. Tyypillisesti psyykkinen työhyvinvointi korostuu erilaisissa asiantuntija-tehtävissä. Koska yleisesti ottaen työvälineisiin ja työn fyysisiin kuormittaviin

tekijöihin on puututtu kiitettävästi, ansaitsisi psyykkisen puolen kunnossa pitäminen riittävästi huomiota. Psykkisellä hyvinvoinnilla onkin myös suuri merkitys esimerkiksi sairauspoissaolojen suhteen. Nykypäivänä työstä johtuva psyykkinen pahoinvointi on valitettavan yleistä. Tutkimusten mukaan naisista joka kolmas ja miehistä noin joka viides on kokenut työstä seurannutta psyykkistä pahoinvointia. Yksi yleisimmistä syistä on kiire, jota voidaan välttää jakamalla työtehtäviä organisaation sisällä sekä yksilön kohdalla levon ja vapaaajan huolellisesta hyödyntämisestä. (Virolainen 2012, 18.)

Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi tarkoittaa sosiaalista kanssakäymistä työyhteisön sisällä. Sosiaalisen hyvinvoinnin mahdollistaa tilanne, jossa yhteisön kesken voidaan jutella turvallisesti työasioista, työntekijöiden suhteet ovat keskenään toimivat ja työkavereita on helppo ja turvallista lähestyä. Sosiaalista hyvinvointia mahdollistaa myös tilanteet, joissa työkavereihin on mahdollisuus tutustua ilman työroolia. Kun työkaverista tietää jotain niin sanottua henkilökohtaista, on lähestyminen työasioissa tällöin myös sujuvampaa. (Virolainen 2012, 24.)

Vaikka kahvipöytäkeskustelut, yhteiset ruokailut ja säästä puhumiset voivat tuntua pieniltä asioilta, ne mahdollistavat aina työkavereihin tutustumisen omina persooninaan. Mukavat sosiaaliset kohtaamiset rakentavat ajan saatossa positiivista ilmapiiriä työntekijöiden välille. (Virolainen 2012, 25.)

Henkinen työhyvinvointi

Henkisellä työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta mitään hengellisiä, uskonnollisia tai rituaalisia asioita, vaan useita käytännön toimenpiteitä. Henkiseen työhyvinvointiin liittyvät ne tavat ja teot, joilla asiakkaita ja työtovereita kohdataan ja kohdellaan. Näkyvin piirre henkisestä hyvinvoinnista voi olla esimerkiksi ihmisten iloisuus ja edellä mainitut tavat kohdella muita ihmisiä. Henkisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi on tärkeää, että organisaatioon kuuluvat nauttivat luottamista ja jokaisen työpanosta arvostetaan. Tehtävä työ myös on nautinnollista ja yksilö kokee sen olevan merkityksellistä ja edistävän henkistä kasvua.

Työssä kehittyminen toimii kahteen suuntaan, jolloin työssä kehittyvä työntekijä kokee kehittymisen tunteita myös ihmisenä. (Virolainen 2012, 26.)

Henkisessä hyvinvoinnissa työkavereiden, asiakkaiden tai sidosryhmien kanssa käytävä vuorovaikutus on korvaamatonta, sillä yhteisöllisyyden tunne on yksilölle sisäänrakennettua. Henkisen työhyvinvoinnin rakentumisessa vahvassa roolissa ovat myös yksilön omat arvot ja koko arvomaailma. Jos työllä saadaan aikaan tunne, jossa hyvät tulokset välittyvät yhteiskuntaan ja organisaation arvot ovat kunnossa, luo tämä mahdollisuuden henkisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. On siis selvää, että jos työpaikan arvot eivät kohtaa oman arvomaailman kanssa, tai jos työssä joutuu poikkeamaan radikaalisti omista moraalikäsitteistä, on riski työpahoinvoinnin syntymiselle suuri. (Virolainen 2012, 27.)

3.3 Aikaisemmat tutkimukset

Työhyvinvointiin kolmannen sektorin työpaikoissa haastavat Humanistisen ammattikorkeakoulun teettämässä tutkimuksessa muun muassa työaikojen epävarmuus, työpaikan epävarmuus, organisaatioiden pienuus sekä toimistojen koko. Useimmissa tutkimuksen kohteena olleena toimipaikoista työnantaja oli panostanut kuitenkin esimerkiksi kehityskeskusteluihin ja työnohjauksiin. Sen sijaan kirjallinen materiaali ei juurikaan ollut tavoittanut järjestöissä työskenteleviä. Haastateltavat korostivat työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuutta, moninaisia vaikutuksia ja vapaa-ajan merkitystä. (Lind & Kaunismaa 2022.)

Karmanin (2016, 4–5) tutkielman mukaan Suomessa on koettu haastavaksi esimerkiksi kireät aikataulut. Tutkimuksessa Suomea verrattiin 15 muuhun EU-maahan. Ongelmat jaksamisessa tai viihtymisessä on usein myös vieritetty johdon tai huonosti organisoitujen tehtävien piikkiin. Tutkimuksessa todetaan, että esimerkiksi mielekkyyden katoaminen työstä, on merkittävä asia mikä aiheuttaa ongelmia työssä jaksamisessa. Toinen merkittävä asia on kiire, jossa työtehtäviä on liika suhteessa annettuun aikaan.

4 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Tämän luvun kuvaus perustuu Rauramo (2004, 39–40) työhyvinvointia kuvaavaan viisiportaiseen malliin, joka pohjautuu Abraham Maslow'n motivaatio-teoriaan. Viisi portaisessa mallissa ihmisen tarpeista on muodostunut tarkka hierarkia. Ylimpänä portaikossa nähdään tilanne, jossa henkilön tärkein ja eettisin tavoite on itsensä toteuttamisen motiivi. Tätä voi pitää aidon inhimillisen toiminnan voiman lähteenä. Asian voi selkiyttää siten, että ihminen on helppo saada mahdollisesti työskentelemään, vaikka ihminen ei siitä välttämättä nautisi ja motivoituisi. Ihmistä ei siis näin ollen voi yksinkertaisesti sanottuna pakottaa tahtotilaan. Motivaatio on siis oleellisesti portaiden kärkipäässä, sillä se on työnteon kannalta bensa, jonka avulla työstä tulee mielekästä. Työhyvinvoinnissa tärkeää on sen kokonaisvaltainen psykofyysinen kokonaisuus. Työn vaikutukset näkyvät siviilissä ja päinvastoin. Esimerkiksi uuden oppiminen ja luovuus voi olla hankalaa, mikäli kotioloissa on haasteita. Työpaikan haasteet puolestaan vaikuttavat herkästi siviilielämän ihmissuhteisiin.

Maslow'n tarvehierarkiassa ylimpänä nähdään siis itsensä toteuttamisen tarve, motiivi työhön. Ideaalia tilannetta ei kuitenkaan saavuteta sormia napsauttamalla, vaan pohjustuksen, eli tässä tapauksessa portaikon, on oltava kunnossa ja läpikäytynä. Työhyvinvoinnin portaavat ovat samalla oiva tapa miettiä kehittämisen kohteita työpaikalla. Kehittämisen on mielellään oltava ympäri vuoden jatkuva prosessi, jossa tuloksia myös mitataan säännöllisesti. Nyrkissäntönä voisi sanoa, että jokaisen portaan kohdalla pysähdytään katsomaan itseään, ympäristöä, yhteisöä sekä mahdollisesti koko organisaatiota. Arvioiden ja kehittäen edellä mainittuja kohteita, saavutetaan enemmän tai myöhemmin portaikon huippu. (Rauramo 2004, 39–40.)

4.1 Psykologiset perustarpeet

Ensimmäisellä tasanteella paneudutaan ihmisen psykofysiologisiin tarpeisiin. Keskiössä ovat niin uni, ravinto lepo kuin muutenkin terveelliset elämäntavat. Tällä tarkoitetaan sitä, että terveys on nähtävä voimavarana, työkyvyn ja -hyvinvoinnin peruspilarina. (Rauramo 2004, 48–49.)

Suomalaiset esimerkiksi nukkuvat liian vähän tai unenlaatu on heikkoa. Uni-häiriöistä kärsii joka neljäs suomalainen. Unettomuus ja päivän aikana koettu väsymys vaikuttavat työkykyyn. Liian vähäiselle yöunelle syitä voivat työn puolesta olla ylityöt, poikkeavat työajat sekä vuorotyö. Edellä mainitut ovat myös työterveyden näkökulmasta katsottuna asia, johon on syytä paneutua esimerkiksi terveysneuvonnan muodossa. (Rauramo 2004, 52.)

Työhyvinvoinnin kannalta on olennaisen tärkeää, että ihminen myös liikkuu säännöllisesti. Ihminen suorastaan tarvitsee liikettä pysyäkseen terveenä. Nyrkkisääntönä voidaan pitää sitä, että mitä yksipuolisempaa ja samalla paikallaan tapahtuvaa työ on, sitä tärkeämpää on muistaa liikkua vapaa-ajalla monipuolisesti. Kohtuullisella, säännöllisellä ja monipuolisella liikkumisella on merkittäviä vaikutuksia työhyvinvointiin ja -kykyyn. Liikunnan avulla lisävoimavaroja voidaan saada jopa 20 vuotta lisää. (Rauramo 2004, 54.)

Osa työpaikoista panostaa kiitettävästi työntekijöiden liikkumisesta ja terveydestä huolehtimiseen. Erilaiset ruoka- ja painonhallintaohjelmat ovat yllättävän suosittuja työnantajien tarjoamia palveluita sekä erilaiset tupakoinnista vieroittavat ohjelmat. Suosittuja ovat myös erilaiset liikuntasetelit, joita työntekijä voi käyttää liikuntapalveluissa rahan tapaan. Liikuntasetelit voivat olla täysin tai osittain työnantajan kustantamia palveluita. Liikuntaan panostaminen on työnantajalle taloudellinen etu, sillä liikkuva työntekijä on keskimäärin kahdesta neljään päivään vähemmän sairauslomalla vuoden aikana kuin liikkumaton työntekijä. (Virolainen 2012, 166–167.)

Apuna voi toimia myös lakisääteinen työterveyshuolto, jonka tehtävänä on auttaa ja ennaltaehkäistä työterveysvaaroja. Laadukas ja hyvin toimiva työterveyshuolto on työntekijälle ja työnantajalle molemmin puoleinen kauppa, sillä työterveyden avulla karsitaan mahdollisia turhia sairaspoissaoloja sekä ennen aikaisia työstä poisjäämisiä. Toisin kuin voisi luulla, työterveyden päätehtävänä ei ole sairaanhoito, vaan työstä johtuvien terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Lakisääteisesti tämä tarkoittaa muun muassa työpaikan terveysvaarojen selvittämistä, työkykyä ylläpitävien toiminta sekä työntekijöiden ohjaaminen mahdolliseen kuntoutukseen. (Rauramo 2004, 73.)

Lain mukaan terveystiedot eivät kuulu työnantajalle missään muodossa. Yhteistyötä voidaan kuitenkin tehdä työnantajan ja työterveyshuollon välillä edellä mainitun kuntoutuksen kohdalla. Kuntoutustoimenpiteet ja mahdollinen kevennetty työ tulee kysymykseen esimerkiksi henkilön palattua töihin pidemmän sairasloman jälkeen. (Virolainen 2012, 181.)

4.2 Turvallisuuden tunne

Turvallisuuden tunne on yksi elämämme perustarpeista, niin siviilissä kuin työrintamalla, jotta hyvinvointi olisi ylipäättään mahdollista. Turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat yleisimmin psykologisia. Tarpeet koskettavat meitä yksilötasolla yhteiskunnassa, työelämässä sekä muissa sosiaalisissa suhteissa. Turvallisuus ja turvattomuus ovat käsitteitä, joihin jokaisella on oma subjektiivinen näkemyksensä, mikä on otettava huomioon puhuttaessa turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Toinen ihminen voi esimerkiksi kokea jatkuvaa pelkoa aiheesta tai aiheetta, kun taas toisella tilanne voi olla päin vastainen. Pelko on kuitenkin yksilölle merkittävä este kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta. (Rauramo 2004, 76.)

Turvattomuus voidaan jakaa taloudellisen, poliittiseen, orientaatioon eli päämäärättömyyteen tai henkilökohtaiseen turvattomuuteen. Turvallisuuden syntyyn vaaditaan perusasioiden kunnossa olemista, eli tässä tapauksessa ensimmäisen portaikon kunnossa olemista. Työpaikan turvalliseen ilmapiiriin vaikuttaa erityisesti se, että jokainen saa olla sitä mitä on. Näin ollen mielipiteet, rotu, uskonto tai muu vastaava asia, ei saisi johtaa esimerkiksi syrjimistilanteiksi. (Rauramo 2004, 76.)

Turvallinen ja terveellinen työympäristö tukee niin työntekemistä kuin työntekijääkin. Asia täytyy aina kuitenkin katsoa niin fyysisellä kuin sosiaalisella tasolla. Fyysinen työympäristö tarkoittaa muun muassa tiloja, laitteita ja mahdollisia koneita. Sosiaalisella puolella tarkoitetaan puolestaan työyhteisöä, esimiehiä sekä koko organisaatiota. (Rauramo 2004, 80–81.)

Yleisimmin turvattomuuden tunne syntyy työyhteisön sisällä olevista ongelmista esimerkiksi juoruamisesta, tiedon antamatta jättämisestä, muunnellun

totuuden puhumisesta tai ylipäättään kiusaamisesta. Turvattomuutta voi syntyä myös asiakastilanteissa, jolloin kyseessä voi esimerkiksi olla väkivalta tai sen uhka. (Rauramo 2004, 80.)

Työyhteisön turvallisuuden kannalta on myös tärkeää, että asioita nostetaan esille ja avun pyytämistä ei pelätä. Hyvänä tapana voidaan pitää esimerkiksi säännöllisiä keskusteluja ja työilmapiirimittauksia, joissa pureudutaan turvalliseen työilmapiiriin ja -ympäristöön. (Rauramo 2004, 81.) Turvallisuus on tietysti työyhteisössä tärkeä asia, jota ei voi sivuttaa. Turvallisuus ja sen tunne eivät kuitenkaan yksinomaan tee työyhteisöstä menestyvää ja kehityksen mukana kulkevaa.

Työpaikoissa, joissa työskennellään turvallisuuden ja sisäänpäin kääntyneisyyden hengessä, on vaarana työn muuttuminen pitkästyttäväksi ja liian rutiniinomaiseksi. Työn on tarjottava tekijälleen haasteita. Esimerkiksi juuri tietynlaisten työpaikalla koetut kriisi- ja riskitilanteet, ja niistä syntyneet ratkaisut, antavat aina uusia mahdollisuuksia kehityksessä. (Rauramo 2004, 81.)

Työsuojelutoiminta on keskeinen osa työpaikan turvallisuuden tunteen ylläpittoa ajatellen. Turvallisen työpaikan kehittämisessä hyödynnetään yleensä alan asiantuntijoita ja tehdään monialaista yhteistyötä. Työsuojelutoiminnalla onkin keskeinen rooli työhyvinvoinnin edistämässä. Onnistuneella työsuojelutoiminnalla turvataan työntekijöiden työskentely, ennaltaehkäistään työtapaturmia ja ammattitauteja sekä muita mahdollisia fyysisiä ja henkisiä haittoja. (Rauramo 2004, 83–84.)

Karjalainen (2020, 54) on kiteyttänyt työsuojelun toimeksi, jolla ylläpidetään ja edistetään työntekijän henkistä ja fyysistä terveyttä, mihin koko organisaation on sitouduttava. Työturvallisuus käsitteenä on taas mielenkiintoinen ja se mielletään usein fyysisenä asiana, esimerkiksi onnettomuuksien, kuolemien ja ammattitauteja ehkäisevänä tekijänä.

Työturvallisuuskeskuksen (2022) mukaan työsuojelu on työntekijän ja työnantajan yhteistyön tuotos. Työsuojelua säätelevät eri lait, joista keskeisimmät ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki sekä erilaiset valvontalait. Lakien

tarkoituksena on valvoa ja pitää huolta siitä, että työpaikalla on turvallista ja terveellistä tehdä työtä. Lait vaativat muun muassa, että työpaikalla arvioidaan erilaiset riskit, joihin henkilökunta perehdytetään. Myös työterveydenhuollosta sekä työkyvyn ylläpitämisestä on omat pykälänsä. Tärkeimpänä asiana voidaan kuitenkin pitää huolta siitä, että työntekijät pystyvät työskentelemään turvallisesti ja voivat kokonaisvaltaisesti hyvin.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava alaisilleen riittävät tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen sekä työolosuhteisiin vaikuttaviin asioihin. Työnantajan vastuulla on myös huolehdittava siitä, että asioita käsitellään organisaatiossa alaisten kesken asianmukaisesti. Koska työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä arvioinneilla sekä säännöllisellä huolehtimisella, on työntekijällä puolestaan velvollisuutena noudattaa annettuja määräyksiä. Turvallisen työpaikan luokin tilanne, jossa työntekijät pitävät tuntosarvia pystyssä, havainnoivat ympäristöä sekä antavat palautetta mahdollisista puutteista. Hyvässä ja turvallisessa työyhteisössä työntekijä on vastuussa aina itsestään, muita työkavereita unohtamatta. Työturvallisuutena pidetään siis tilannetta, jossa työpaikalla fyysiset ja psyykkiset sekä sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Näin saavutetaan tilanne, jossa ympäristö on turvallinen ja työtä on mielekästä ja palkitsevaa tehdä. Työnantajalle tämä näkyy sillä, että työ tuottaa tulosta. (Rauramo 2004, 83–84.)

4.3 Liittymisen tarve

Ihminen on äärimmäisen riippuvainen toisista ihmisistä. On täysin normaalia, että ihminen haluaa kuulua johonkin ja olla osana jotain. Harrasteseurat, perhe, parisuhde, työ ja ystävät ovat vain esimerkkejä yhteisöistä, joissa ihminen on vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Jokaiselle meistä on tärkeää kokea hyväksytyksi tuleminen sekä itsensä tarpeelliseksi tiedostaminen. Ihmisen itsetunto muodostuu suhteesta muihin ja onnistumiset ruokkivat sitä. Yhteisöt ovat samalla yksilölle yksi voimanlähteistä ja hyvässä sekä turvallisessa yhteisössä ihmisen persoona pääsee valloilleen. (Rauramo 2004, 122.)

Työskennellessä ihmissuhteet ovat olennainen osa hyvän työmotivaation syntymisessä sekä työssä jaksamisessa. Työyhteisö, jossa yksilön itsetuntoa myös ruokitaan, palkitsee yksilöä. Työyhteisö, jossa on avoin ja turvallinen ilmapiiri, on myös tuottoisampi ja samalla tehokkaampi. Tällöin työhön liittymiseen liittyy myös oleellisesti sosiaalinen tuki. Sosiaalinen tuki on myös tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Sosiaalisen tuen saamiseen vaikuttavat niin yksilölliset kuin inhimilliset ominaisuudet sekä vastuullisuus yhteisön jäsenenä oloinen. Se, miten laadullista tai missä määrin sosiaalista tukea saa, riippuu osittain työyhteisön kulttuurista. (Rauramo 2004, 123.)

Työyhteisöön liittymisessä on otettava huomioon aina yhdenvertaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että työyhteisössä kaikki ihmiset ovat samanarvoisia esimerkiksi ikään, etniseen taustaan, uskontoon tai mielipiteeseensä katsomatta. (Työsuojelu s.a.)

Työpaikkakiusaaminen ei vielä ainakaan ole rikoslaissa säädelty asia, mutta työpaikkakiusaaminen voi täyttää rikoksen tunnusmerkistöt. Työpaikkakiusaamis-tilanteet ovat aina hankalia ja näkemuserot voivat olla huomattavia. Työpaikkakiusaamiseen suositellaankin, että työpaikoille rakennetaan toimintamalli, mikäli häiriötilanteita ilmenee. Varhaisen puuttumisen lisäksi vastuun kantaa yleisimmin lähiesimies, jonka vastuulla on toimenpiteiden suorittaminen. (Työterveyslaitos 2022.)

4.4 Arvostuksen tarve

Tämän luvun kuvaus arvostuksen tarpeesta perustuu Rauramon (2004, 136–138) pohdintoihin. Se, millaista arvostusta työyhteisön, ystävien tai perheiden sisällä nauttii, riippuu myös omasta itsestään ja itsensä sekä työnsä arvostamisesta. Arvostuksen saaminen onkin perusedellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Helposti selitettynä väitteellä tarkoitetaan sitä, että yksilön tekemä työ huomioidaan, ja jokainen yksilö saa saman huomion ja kohtelun. Yleensä suurin vaikutus on myös sillä, jolta arvostus ja kiitos tulee. Esimerkiksi tärkeänä pitämän tai mahdollisessa johtotehtävässä olevan henkilön arvostus koetaan merkittävämpänä.

Esimiehen ja johtajan rooli voi parhaillaan siis olla avainasemassa työnmielikkyyden ja ylläpitämisen suhteen, sillä esimerkiksi työuupumisen yksi aiheuttajista on oman arvotunteen heikkeneminen. Palautteen avulla itsetuntoa pystyy kohentamaan. Itsetunnon nostamista ei siis tehdä yksin, vaan se rakentuu ja voimistuu saadusta palautteesta. Hyvässä työyhteisössä tätä ravitsemusta tapahtuu säännöllisesti, sillä jokaisen rooli on tärkeä ja jokainen persoona on tärkeä. Tämä edellyttää sitä, että henkilö on pätevä työssään, jolloin arvostus kohdistuu nimenomaan osaamiseen, ei ulkoisille tai muodollisille tekijöille tai habitukselle.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen kannalta tärkeitä asioita ovat kehityskeskustelut sekä työnohjaus. Kehityskeskustelu on osa luonnollista palautteen antamista työympäristössä. Laadukkaassa kehityskeskustelussa päästään seuraamaan yksilön tuloksellisuutta sekä työhyvinvointia. Hyvin toimivassa kehityskeskustelussa yhdistyvät sekä yksilön, työyhteisön että organisaation tarpeet, joista muodostuu parhaimmillaan uusia toimitapoja.

Toinen keskeinen väline on työnohjaus. Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, jossa hyödynnetään vuorovaikutusprosessia. Työnohjausta voidaan käyttää yhtenä apuvälineenä työntekijöiden valmiuksien kehittämisen, jotta työn arjessa tulevat haasteet ja muutokset eivät olisi niin ylitse pääsemättömiä. Ammatillaisen suorittamalla työnohjauksella edistetään omaa ammatillista kasvua, mahdollisia yhteistyötaitoja sekä tuodaan selvemäksi työn tarkoitusta ja tavoitteita. Työnohjaus on ratkaisukeskeistä, ja ideaalissa tilanteessa työyhteisö rikastuu ja vahvistuu ohjauksen myötä.

Maslowin mukaan arvostus voidaan jakaa kahteen eri osaan, alempaan ja ylempään arvostuksen tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan tässä tapauksessa muilta yksilöiltä tullutta ja ilmennyttä sosiaalista arvostusta. Sosiaalisen arvostuksen keskeisiä teemoja ovat esimerkiksi status, kuuluisuus, kunnia, kunnioitus, kunnollisuus ja joissain määrin jopa dominoiva käytös. Korkeammalla arvostuksen tarpeella tarkoitetaan puolestaan itseluottamusta, kompetenssia, saavutuksia, johtajuutta sekä riippumattomuutta ja vapautta. Edellä mainitut asiat ovat siksi luokiteltu korkeammalle asteelle, sillä itsearvostusta ei menetä yleensä niin nopeasti tai helpolla kuin muilta saatua arvostusta.

4.5 Itsensä toteuttamisen tarve

Neljän portaan läpikäymisen jälkeen päästään viimeiselle portaalle, itsenä kehittämisen tarpeelle. Itsensä kehittämisen tarve jakautuu älylliseen sekä esteettiseen tarpeeseen. Itsensä kehittämisen tarve tarkoittaa sitä, että ihminen haluaa olla enemmän ja parempi kuin onkaan, mikä ilmenee intohimona kokeilla asioita, rikkoo rajoja ja kehittyä ihmisenä. Tällä tavoin yksilö myös yleensä löytää itsestään uusia kykyjä, puolia sekä pääsee kokemaan ja nauttimaan haasteista. (Rauramo 2004, 148.)

Itsensä toteuttamisessa tärkeässä osassa nähdään etenkin elinikäisen oppimisen valmius. Nykypäivänä organisaatiot ja työelämä muuttuvat jatkuvasti. Tämä vaatii työntekijältä kykyä sopeutua erilaisiin, muuttuviin tilanteisiin. Oppiminen ja muutos ovat keskenään toisiaan täydentävä pari, jossa muutos on syy uuden opettelemiselle ja uuden oppiminen tapa näyttää uuden taidon osaaminen. Uuden oppiminen on aina henkilökohtainen asia, jossa henkilö on itse vastuussa halusta vastaanottaa uutta tietoa. Työn kehittämisessä on syytä olla mukana koko henkilökunnan, sillä yleisesti ottaen työntekijä on itse oman työnsä paras asiantuntija. (Rauramo 2004, 149–150.)

5 TYÖN IMU

Hollantilaiset työ- ja organisaatiopsykologian tutkijat Wilmat Schaufeli ja Arnold Bakker ovat varsinaisia työn imu -tutkimuksen käynnistäjiä. He ovat luoneet käsitteen *work engagement*, mikä tarkoittaa työn imua. Kyseisellä termillä voidaan kuvastaa tilannetta, jossa työntekijän tunne- ja motivaatiotila työtä kohtaan on positiivinen ja myönteinen. Malliesimerkki työhyvinvointia kokevasta työntekijästä on siis sellainen, jossa henkilö yleensä lähtee mielellään aamuisin töihin, kokee työnsä mielekkääksi ja samalla nauttii tekemästään työstään. Malliesimerkin henkilö myös nauttii tekemästään työstä, eikä mahdolliset vastoinkäymiset pilaa mielialaa. Työn imussa olevan työntekijän kolme myönteistä hyvinvoinnin ulottuvuutta ovat tarmokkuus, omistautuminen sekä uppoutuminen. Tarmokkuus kuvastaa työntekijän energisyyttä ja halua panostaa työhönsä myös vastoinkäymisten kohdalla. Omistautumien puolestaan ni-

mensä mukaisesti tarkoittaa, sitä että henkilö on innostunut työstään, on insoitunut ja ylpeä tekemästään työstään. Uppoutunut työntekijä voi viettää työnsä äärellä pitkiäkin hetkiä, ja irtautuminen saattaa ajoittain olla hankalaa. Keskittyminen itse työhön ja sen tekemiseen tuo henkilölle nautintoa. (Haknen 2011, 38–39.)

Työn imun kohdalla on syytä tehdä selvä ero niin sanottuun flow-tilaan. Ero flow -tilan ja työn imun välillä on yksiselitteisesti se, että flow -tila on yleisesti hetkellinen, yksittäiseen huippuhetkeen tai projektiin liittyvä kokemus. Työn imua pidetään siis yleisesti kokonaisvaltaisempänä ja pysyvänä tilana. (Haknen 2011, 49.)

Työn imua on hyvä tarkastella yleensä yksilötasolla. Työn imu ei tarkoita tilannetta, jossa työntekijä työskentelee pakonomaisesti tai liikaa, riippuvuustasolla. Näissä tilanteissa henkilö ei yleensä huomaa omaa tilannettaan ja työstä nauttiminen ei pakonomaisesta työskentelystä johtuen ole mahdollista. Työn imussa oleva henkilö puolestaan pystyy kohtaamaan voimavaransa niin, että iloa löytyy niin työssä kuin vapaa-ajallakin. (Virolainen 2012, 91.)

Työn imussa edellä mainitulla tarmokkuudella kuvastetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee olevansa energinen ja hänellä on aitoa halua panostaa työhön. Tämä ilmenee sinnikkyytenä ja haluun pyrkiä parhaisiin suorituksiin myös ikävien vastoinkäymisien kohdatessa. Kokemukset työn merkillisyydestä, inspiraatiot ja ylpeys siitä mitä tekee työkseen, kuvastavat puolestaan työhön omistautumista. Viimeisimpänä mainittua uppoutumista voidaan pitää tilanteena, jossa työhön on paneuduttu kunnolla ja työtä tehdään hyvin keskittyneenä itse asiaan, jolloin työaika voi kulua huomaamattaan täyteen ennen kuin henkilö edes sitä kerkeää huomata. (Virolainen 2012, 93.)

Työn imua voidaan pitää hyvin tärkeänä asiana, sillä mitä enemmän työntekijä sitä kokee, sietokyky muutoksia ja työpaikalla olevia sekä tapahtuvia epäkoh-tia kasvaa. Työn imua kokeva henkilö kokee usein vähän stressiä. Mitä useammin henkilö on niin sanotusti työn imussa, sitä vähemmän luonnollisesti stressiä myös koetaan. Erityisen paljon työn imua kokevat johtajat ja yrittäjät,

jota voidaan selittää sillä, että heillä on suuret mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Sen takia onkin tärkeää, että työn voimavaroihin kiinnitetään huomiota. (Luukkala 2011, 93.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimuksen kohde ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tilasi mikkeliäinen päihde- ja mielenterveysyhdistys Virike ry. Virike ry jakoi tutkimuksessa käytettävän kyselylomakkeen muille paikallisyhdistyksille, joten kohdejoukkona olivat palkkatöissä olevat työntekijät ympäri Suomen. Työntekijät toimivat mielenterveyden keskusliiton alaisissa yhdistyksissä. Kohdejoukon valintaan päädyin keskustellessani opinnäytetyön tilaajan kanssa. Kyselyllä selvitettiin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa, työssä jaksamista sekä sitä, miten työntekijät kokivat työnsä kuormittavuuden. Kysely toteutettiin helmikuussa 2022.

Tutkimuskysymyksenä työssäni oli: **Millainen on työntekijöiden työhyvinvoinnin tilanne paikallisyhdistyksissä**

Halusin tutkimuksen otannan mahdollisimman suureksi, joten loin kyselylomakkeen, mitä jaettiin sähköisesti paikallisyhdistyksen työntekijöille. Vastauksia toivoin näin tulevan mahdollisimman monta, ja Virike lupasi avustaa lomakkeen jakamisessa ja markkinoimisessa. Kysely suoritettiin anonyymisti, jotta vastaajia tai heidän toimipaikkojaan ei voinut yksilöidä. Kyselyssä ei siis kysytty vastaajan ikää, sukupuolta, työpaikkaa tai muuta yksilöllistä tietoa.

6.2 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmä

Tavoitteena tutkimuksessa oli saada suuri vastausmäärä. Näin ollen järkevintä oli valita käytettäväksi tilastollinen tutkimus. Kvantitatiivista tutkimusta kutsutaan määrälliseksi tutkimukseksi, jonka avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Tämänkaltaisen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Määrällisessä tutkimuksessa on tyypillistä, että kyselylomake (liite 1.) on standardi ja vastausvaihtoehdot ovat valmiina.

Näin pystytään havainnoimaan tuloksia taulukoiden ja muiden kuvioden avulla. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa saadaan yleisesti hyvin selvitettyä olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syihin ei välttämättä saada riittävästi informaatiota. (Heikkilä 2014, 15.)

Tutkimuksissa, joissa kyselylomaketta käytetään, on oltava äärimmäisen tarkkana kysymyksiä kirjoittaessa, sillä juuri kysymysten muoto on suurin virheitä ja väärää tietoa aiheuttava tekijä. Huonosti suunniteltu tutkimuslomake voi pilata koko työn. (Heikkilä 2014, 45.)

Kyselylomakkeen kohdalla on myös tärkeää pohtia, millaisia vastauksia tutkijana haluaa lähteä hakemaan. Myös se, kuinka tarkkoja vastauksia lähtee tavoittelemaan, on syytä ottaa huomioon. On huomioitavaa, että sama asia voidaan kysyä monella erilaisella tavalla, ja näin ollen samasta kysymyksestä voidaan saada erilaisia vastauksia. Tutkijan on myös varmistettava, että tutkittava asia saadaan hyvin selvitettyä tutkimuslomakkeen kysymyksien avulla sekä se, että tutkimukseen on mielekästä osallistua. Mielekkyyteen vaikuttavat monet asiat aina kyselyn ulkonäöstä ja kyselyn asetelusta lähtien. Hyvän nyrkkisääntönä voidaan pitää, että kysely alkaa helpoilla kysymyksillä, joilla toivottavasti saadaan osallistujan mielenkiinto syttymään kyselyä kohtaan. (Heikkilä 2014, 45–46.)

6.3 Aineiston analyysimenetelmä

Vastausten keräämisen jälkeen oli vuorossa aineiston analysoiminen. Päätin tutkia aihetta analysoimalla tunnuslukuja sekä vertailemalla vastauksia keskenään. Tunnuslukujen avulla saadaan helposti selvitettyä isomman vastaajamäärän kokemuksia esimerkiksi organisaatiossa työskentelevien tyytyväisyydestä (Vilkkä 2007, 120).

7 TUTKIMUSTULOKSET

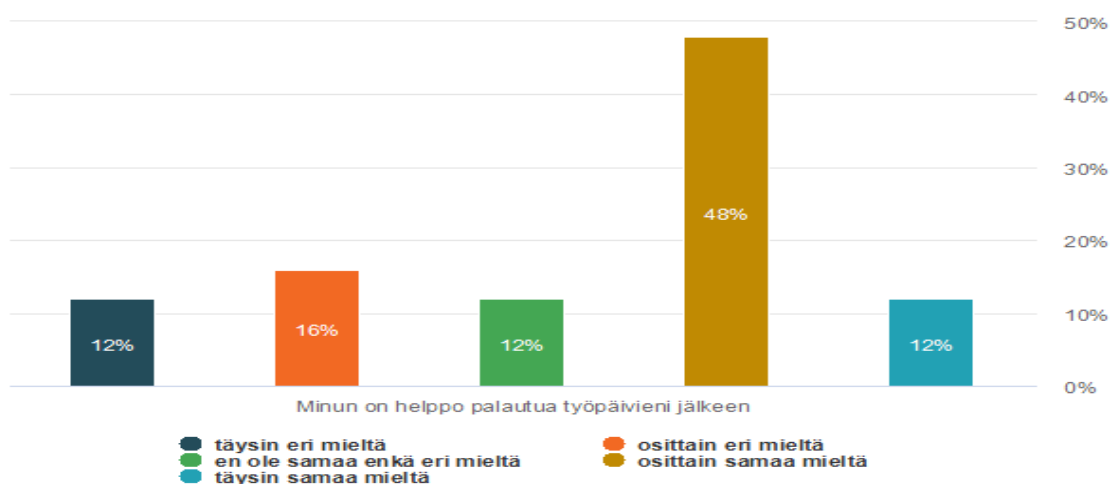
7.1 Vastaajien kokemukset fyysisestä työhyvinvoinnista

Kyselyyn vastasi 25 paikallisyhdistyksien työntekijää ympäri Suomen. Kysymyksissä suurimassa osassa oli vastausvaihtoehdot, sekä mahdollisuus kommentoida omaa vastausta. Joissain kysymyksissä vastaaminen ei ollut pakollista. Henkilö pystyi näissä tapauksissa valita en halua vastata -kohdan

Ensimmäisessä kyselyn osiossa tarkasteltiin työntekijöiden omaa näkemystä heidän omaan toimintaansa työhyvinvoinnin kehittymisen sekä ylläpitämisen suhteen.

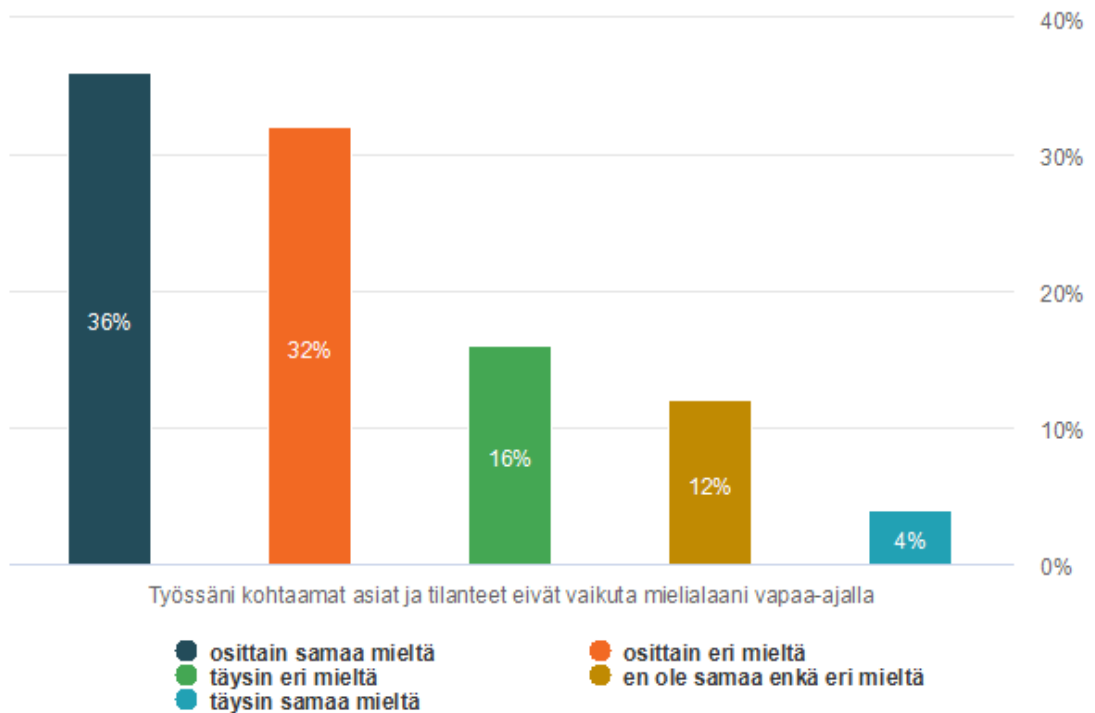
Osa-alueina olivat niin liikunta, ravinto, lepo sekä palautuminen työpäivien jälkeen. Vastausvaihtoehtoina kyselyssäni olivat täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en ole samaa enkä eri mieltä, osittain eri mieltä sekä täysin eri mieltä. Terveellisen ja monipuolisen ravinnon kohdalla työntekijöistä iso osa (80%) oli todennut syövänsä monipuolisesti. Valtaosa (72 %) vastaajista myös liikkui ja nukkui riittävästi. Vain yksittäisiä vastaajia kertoi kokeneensa haasteita näiden osalta.

Työstä palautumisen osalta hajontaa oli hieman. (Kuva 1.) Suurin osa ilmaisi palautumisen sujuvan pääosin hyvin.



Kuva 1. Vastaajien kokemus palautumisesta

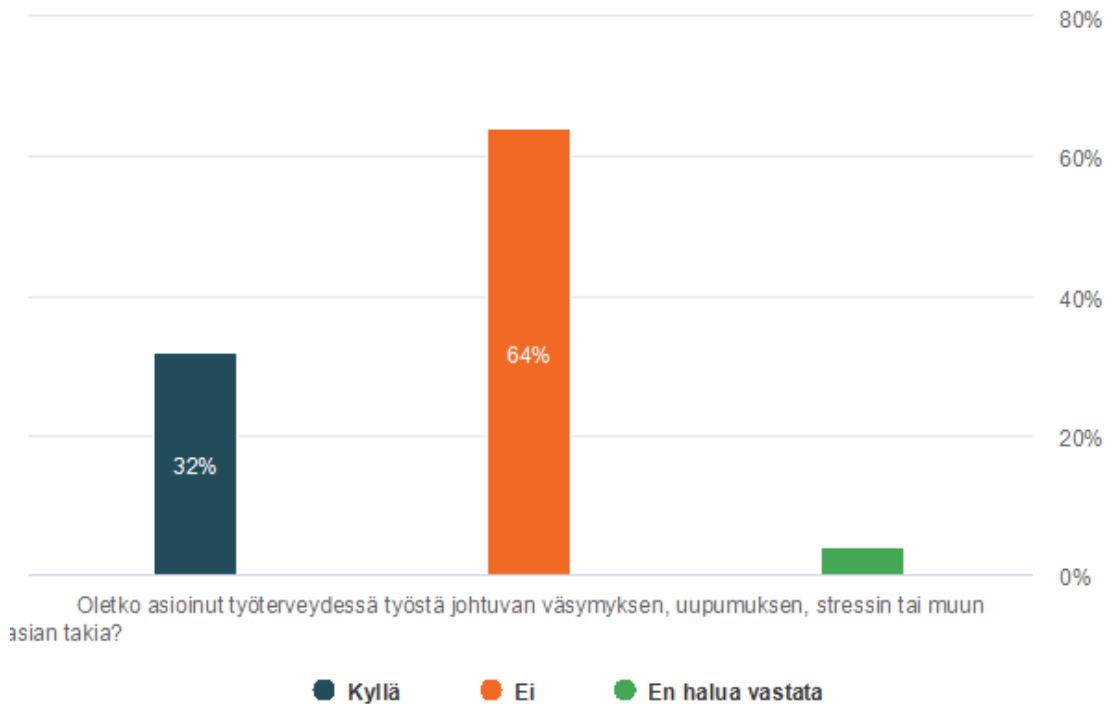
Suurempi hajonta vastauksista näkyi kysymyksessä, jossa pohdittiin työssä kohtaamien asioiden ja tilanteiden vaikuttavuudesta vapaa-aikaan. Tulokset olivat moninaisia, mikä tarkoittaa sitä, että jotkut työntekijät kokivat jossain määrin työssä kohtaamiensa tilanteiden vaikuttavan heidän vapaa-ajan viettoonsa. (Kuva 2.)



Kuva 2. Vastaajien kokemus työn vaikuttamisesta vapaa-aikaan

Osiossa kysyttiin myös asiointia työterveydessä mahdollisen väsymyksen, uupumisen tai stressin johdosta. Vastausvaihtoehtoina toimivat tässä osiossa

kyllä tai ei. Halutessaan vastauksen sai myös ohittaa.

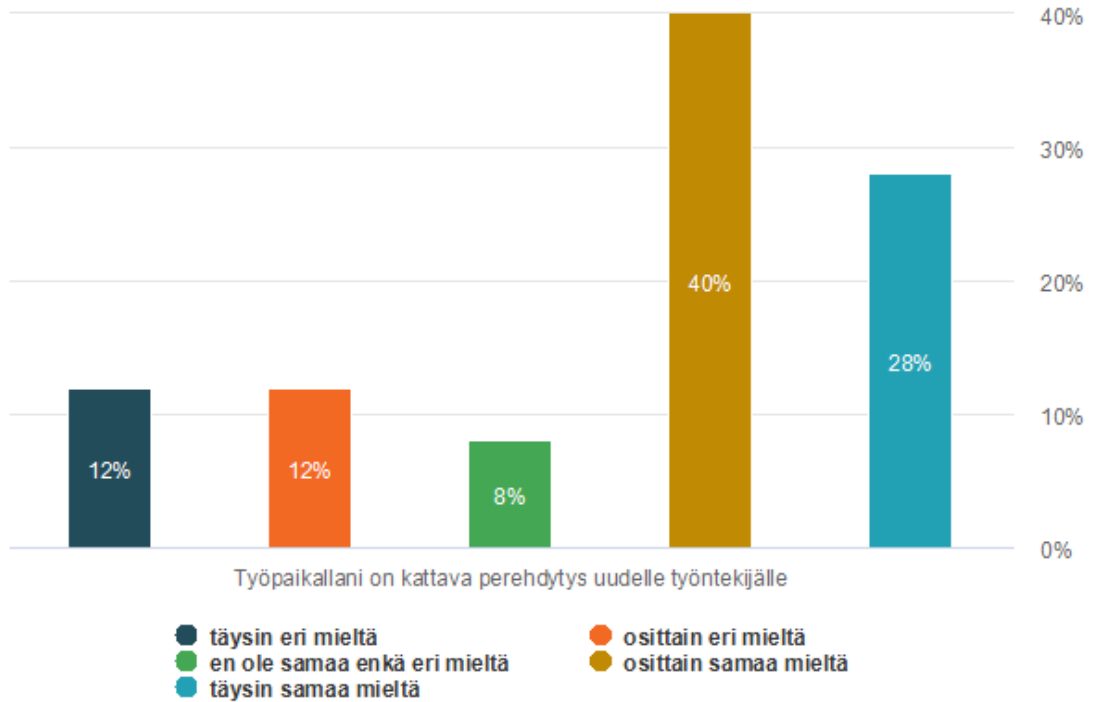


Kysymys oli henkilökohtainen, mutta osa vastaajista (32 %) kertoi käyneensä yllä mainittujen asioiden johdosta työterveyden parissa.

7.2 Vastaajien kokemukset työnantajan suorittamista toimista työhyvinvoinnin eteen

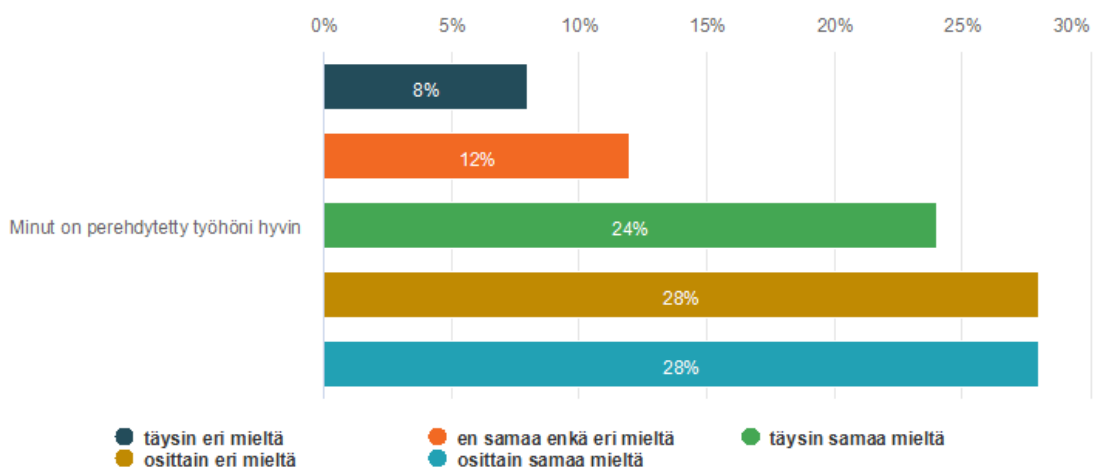
Opinnäytetyössäni kysyttiin myös työnantajan tekemiä toimia esimerkiksi työturvallisuuden sekä perehdyttämisen osalta. Kysymys työnantajan tarjoamista liikunta- ja kulttuurieduista aiheutti hajontaa siten, että noin 30 prosenttia vastaajista kertoi, ettei työnantaja tue työntekijöitä liikunta- tai kulttuurieduilla. Alueellisia eroja siis löytyi.

Perehdytys jakoi vastaajia hieman kahtia. Ensimmäisessä kohdassa vastaajalta kysyttiin mielipidettä mahdollisen uuden työntekijän perehdytysuunnitelmasta (kuva 4.) sekä oman perehdytymisen onnistumisesta. (Kuva 5.)



Kuva 3. Vastaajien näkemys uuden työntekijän perehdyttämisestä työhön

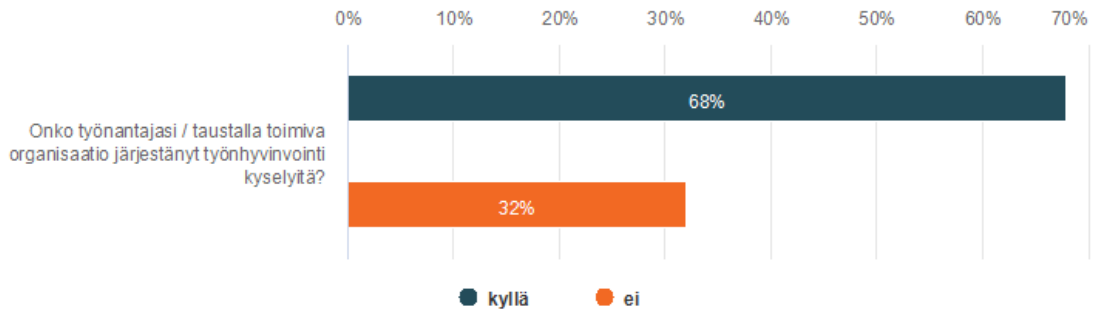
Vaikka iso osa vastaajista (40 % & 28 %) antoivat myönteisen vastauksen, löytyi vastaajien joukosta heitä, joiden mielestä perehdyttämisessä oli parantamisen varaa. Sen sijaan alle neljännes (24 %) kertoi olevansa täysin tyytyväinen omaan perehdytykseen.



Kuva 4. Vastaajien omakohtainen kokemus perehdyttämisestä

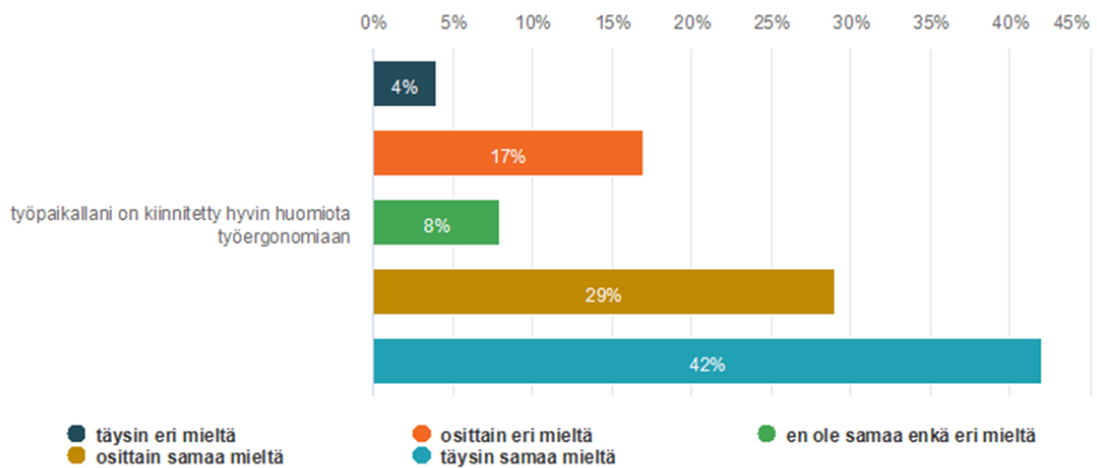
Minua kiinnosti nähdä, onko yhdistyksissä tapana järjestää työhyvinvointiin liittyviä kyselyitä. Vaikka todennäköisesti osa työntekijöistä on ollut työssään vä-

hemmän aikaa kuin toinen, oli tuloksissa hajontaa. (Kuva 6.) Positiivisena lukemana voidaan kuitenkin pitää sitä, että yli puolelta (68%) työntekijältä oli kokemusta työhyvinvointikyselyistä.



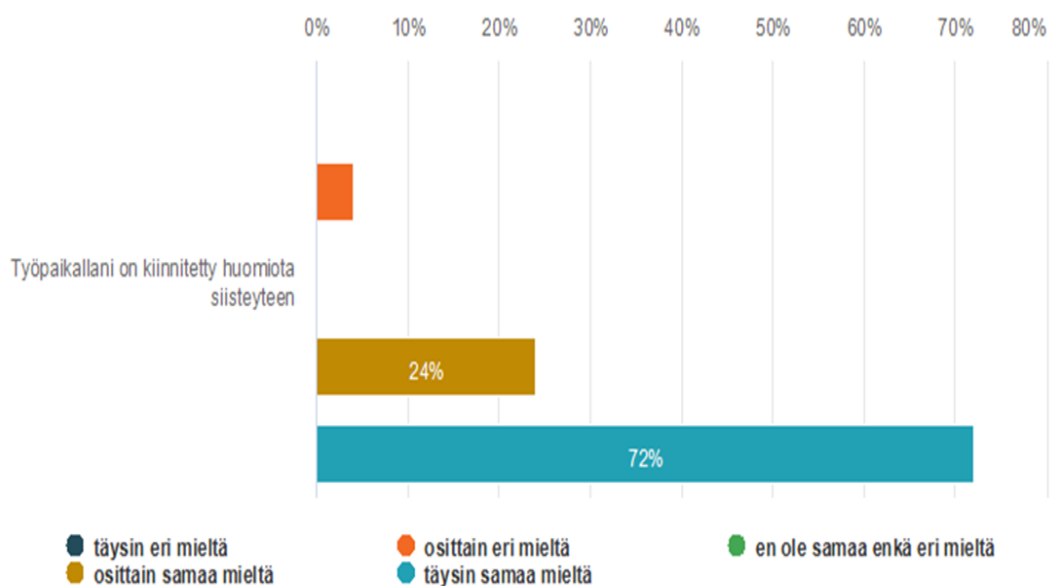
Kuva 5. kokemukset työnantajan tekemät kyselyt

Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi pienetkin asiat voivat olla tärkeitä. Näitä ovat muun muassa työergonomia (Kuva 7.) sekä siisteys. Fyysisellä työergonomialla tarkoitetaan tilannetta, mikä pitää huomioida esimerkiksi istumatyöskentelemissä sekä toistoja vaativassa työssä. (Työterveyslaitos 2022.)



Kuva 6. Vastaajien kokemukset työergonomiasta

Ergonomian osalta tulokset olivat positiivisia. Käytännössä puolet vastaajista (42 % & 29 %) olivat sitä mieltä, että ergonomiaan on panostettu.

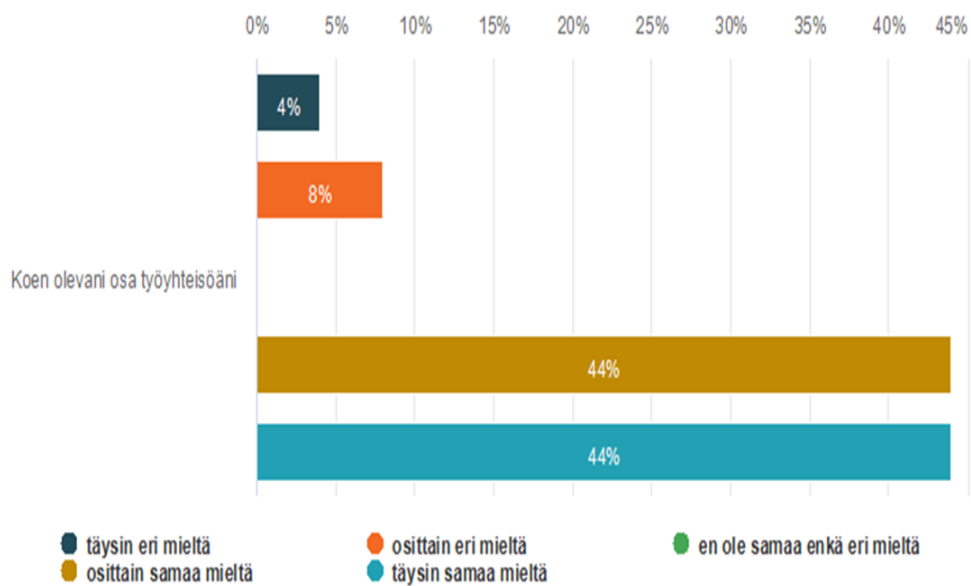


Kuva 7. Vastaajien näkemys työpaikan siisteydestä

Siisteyden osalta (kuva 8) hajontaa oli selvästi vähemmän. Vain pieni osa vastanneista (24 %) oli sitä mieltä, siivoukseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota.

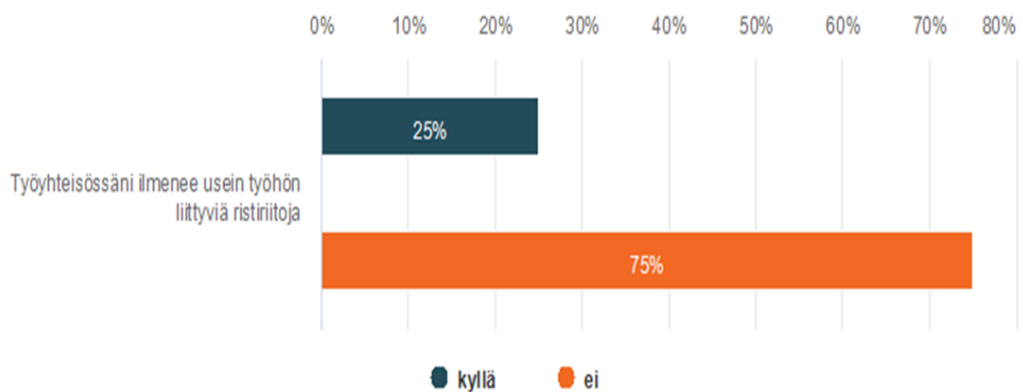
7.3 Vastaajien kokemukset työilmapiiristä ja esihenkilötoiminnasta ja niiden vaikutuksesta työhyvinvointiin

Kysymys työyhteisöön kuulumisesta oli työyhteisöjen kohdalla vahvasti positiivinen. Vastaajista vain kolme oli valinnut negatiivisen vastauksen kysymykseen. (Kuva 9.)



Kuva 8. Vastaajien näkemys yhteenkuuluvuuden tunteesta työpaikalla

Kysyttäessä työyhteisössä ilmenneistä ristiriidoista, hajontaa oli vähän. Kysymykseen oli mahdollista myös vastata halutessaan sanallisesti. Vastaajat (25%), jotka kertoivat ristiriidoista, mainitsivat yleisimmäksi syyksi työnjaolliset tehtävät. (Kuva 10.)



Kuva 9. Vastaajien kokemus työyhteisön ristiriidoista

valtaosa vastanneista kertoi erimielisyyksien johtuvan työnjaollisista tehtävistä.

Työnjaollisiin asioihin liittyviä. Tehtävien vaativuuteen ja määrään liittyviä ristiriitoja.

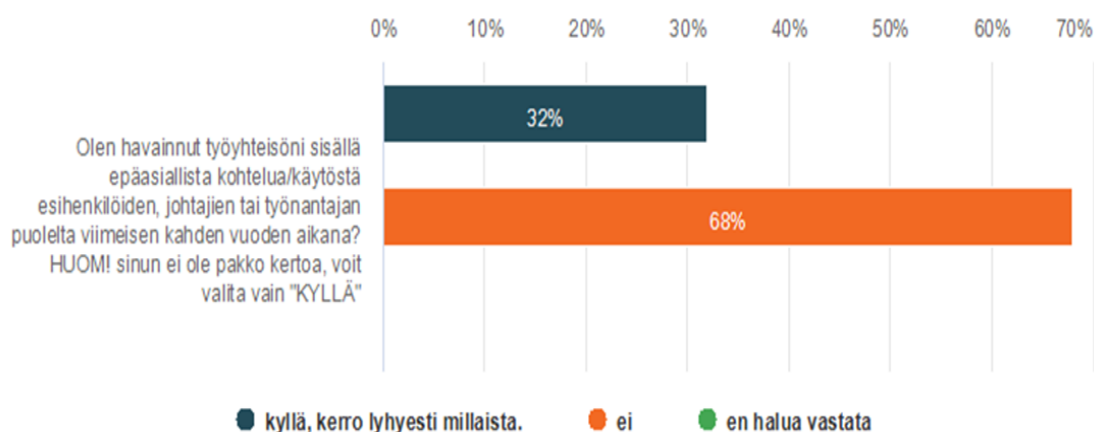
Työt eivät jakaudu tasaisesti työntekijöiden kesken. Yksi työntekijä tekee mitä haluaa ja osa työntekijöistä alati sairaita, joka vaikuttaa työkavereihin.

Työryhmien välisestä tiedonkulusta ja viestinnästä, toiminnanjohtaja ei aina kuule työntekijöitä, vaan tekee pikaisia päätöksiä yksin, tehtävien vastuunjako vaihtelee ja jotkut tärkeät asiat eivät ole kenenkään vastuulla.

Kaikki eivät tee työtään aikataulussa tai annettujen yleisohjeiden perusteella. Osalla työmotivaatio on korkea ja osalla välttävä.

Kysymys epäasiallisesta kohtelusta työntekijöiden ja esihenkilöiden puolelta toi mielenkiintoisia vastauksia työyhteisön sisäلتä. Vastaajat kertoivat esimerkiksi kokeneensa niin esihenkilöiltä kuin työntekijöiltäkin epäasialliseksi käyttäytymiseksi luokiteltavaa nimittelyä, huomiotta jättämistä sekä piikittelyä.

Myös näissä kysymyksissä henkilöllä oli mahdollista kommentoida halutesaan vastausta. Ne, jotka vastasivat havainneensa epäasiallista kohtelua työnantajan tai johtohenkilöiden toimesta, kertoivat syyksi esimerkiksi tasa-arvoisen kohtelun. Työkavereiden osalta lukema oli hieman erilainen. Epäasiallista kohtelua työkavereiden suunnalta kokeneita (36 %) oli hieman enemmän. Epäasiallinen kohtelu oli vastausten perusteella pääosin yleistä huonoa, työpaikalle sopimatonta käytöstä ja kielenkäyttöä. Tätä ilmeni niin esihenkilöiltä (kuva 11) kuin myös muulta henkilöstöltä (kuva 12.)



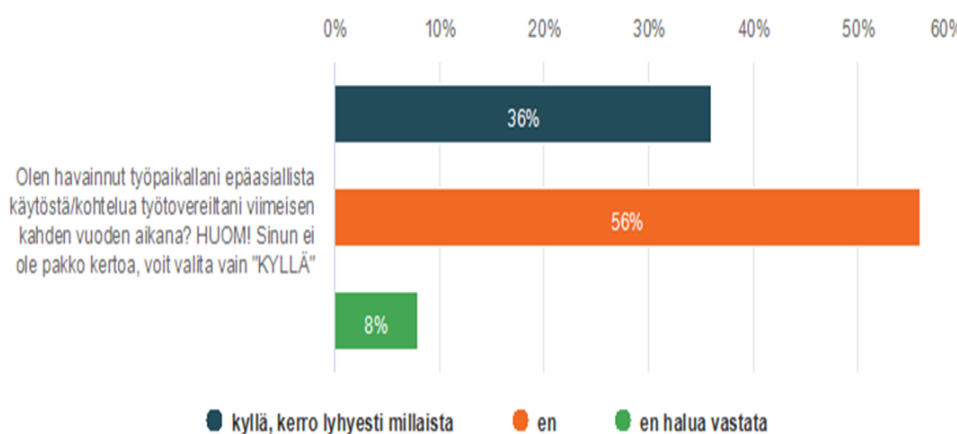
Kuva 10. Vastaajien kokema epäasiallinen kohtelu johtotehtävissä olevien henkilöiden puolelta

Vastaajien kokemuksissa nousi esille muun muassa töiden tasapuolinen jakautuminen. Kyselyssä ilmeni myös, että osa työntekijöistä on kokenut johtohenkilöiltä epäasiallista kielenkäyttöä sekä kohtelua.

” Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu unohtunut kokonaan. ”

” Piikittelyä, huomiotta jättämistä, vähättelyä.”

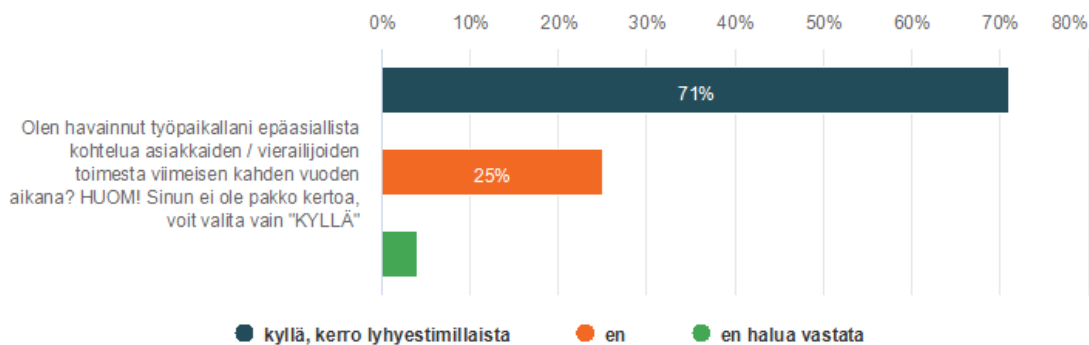
Epäasiallista kohtelua ilmeni kyselyssä myös muiltakin kuin esihenkilöiltä, tässä tapauksessa työtovereilta. Vastauksissa näkyi, että osa koki toisen osapuolen käyttäytyvän esimerkiksi puhumattomuudella tai rumalla kielenkäytöllä.



Kuva 11. Vastaajien kokemukset epäasiallisesta kohtelusta työkavereilta

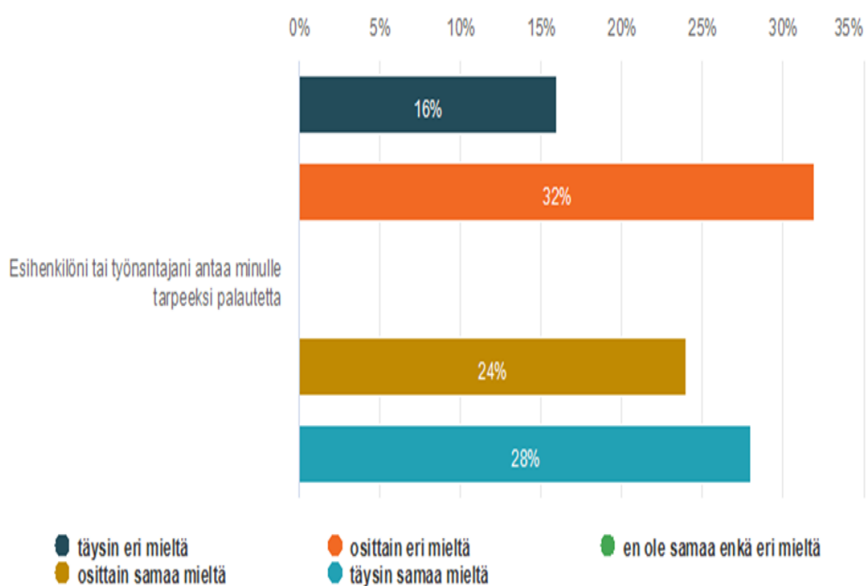
Mökötystä, mykkäkoulua, huomioimatta jättämistä, ei kuunnella lauseita/puhetta loppuun vaan poistutaan paikalta. Tympeä, tyyli käytös. Ruma kielenkäyttö. Ei halua tehdä työtehtäviä vaan ne jää minulle.

Suurimman piikin epäasiallisen kohtelun kohdalla aiheuttivat toimipaikoissa vierailevat ihmiset. Suuri osa vastaajista (72 %) kertoi kohdanneena epäasiallista kohtelua työuransa aikana. Epäasiallinen kohtelu oli kommentin jättäneiden kertoman mukaan pääsääntöisesti nimittelyä tai muuta ilkeää puhetta. (Kuva 13.)



Kuva 12. Työntekijöiden kokemus epäasiallisesta kohtelusta asiakkaiden toimesta

Palaute työssä on luonnollisesti tärkeää. Palaute nähdään esimiehen ja alaisen välisenä yhteistyönä. (Kuva 14.) Esihenkilön antama palaute on keskeinen henkilö työntekijän uran kehittymisen kannalla (Mattila 2013, 14).

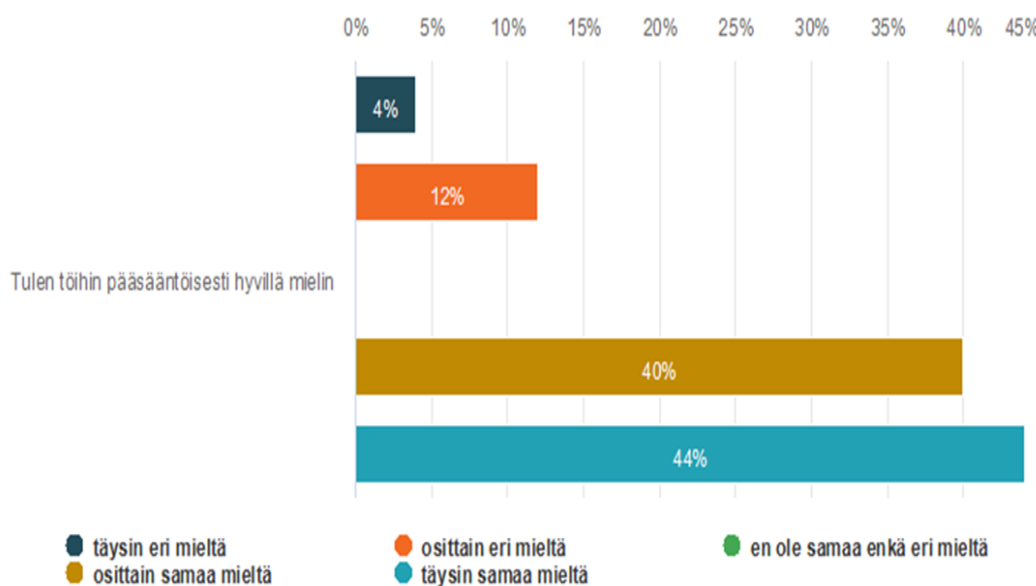


Kuva 13. Työntekijöiden kokemukset riittävästä palautteesta

Vastaajien mukaan reilut puolet vastaajista (28 % & 24 %) kertoivat palautetta tulevan riittävästi tai osittain riittävästi.

7.4 Työstä suoriutuminen osana työhyvinvointia

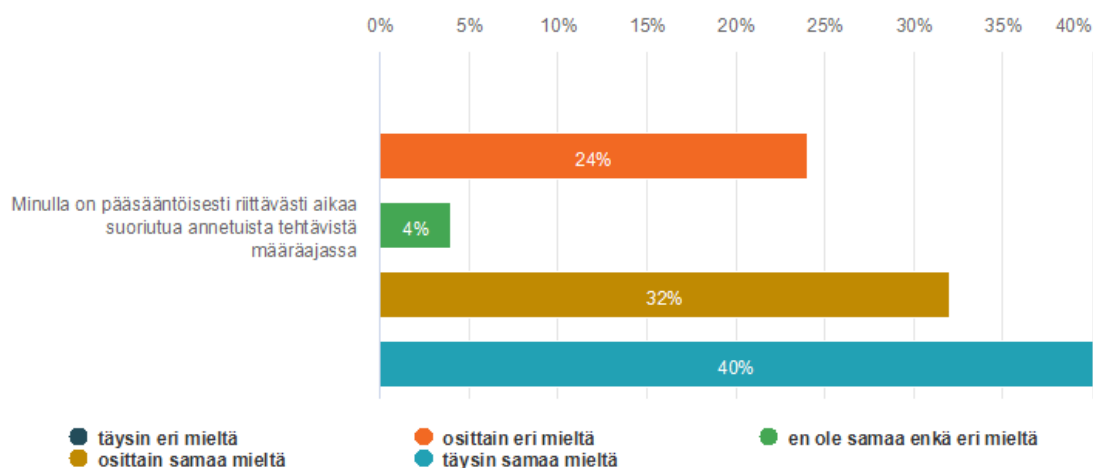
Oman työn arvioissa kysymykset liittyivät työstä suoriutumiseen. Kysymykset sivuttivat osittain myös työmotivaatiota sekä tulevaisuuden näkemyksiä.



Kuva 14. Työntekijöiden henkilökohtainen näkemys töihin tulemisen mielekkyydestä

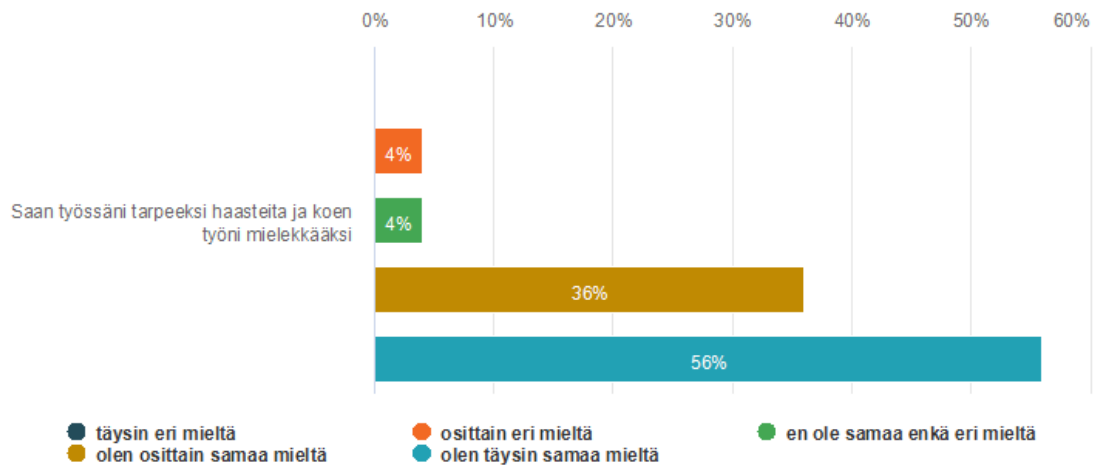
Työntekijöistä suurin osa (44 % & 44 %) kertoi tulevansa töihin hyvillä mielin. (Kuva 15.)

Kysymys, jossa sivuttiin työhön käytettyä aikaa, aiheutti kyselyn suurimman hajonnan. Koska kyselyssä ei eritelty työntekijän roolia, on taulukosta vaikea tehdä tarkempaa tulkintaa. (Kuva 16.)



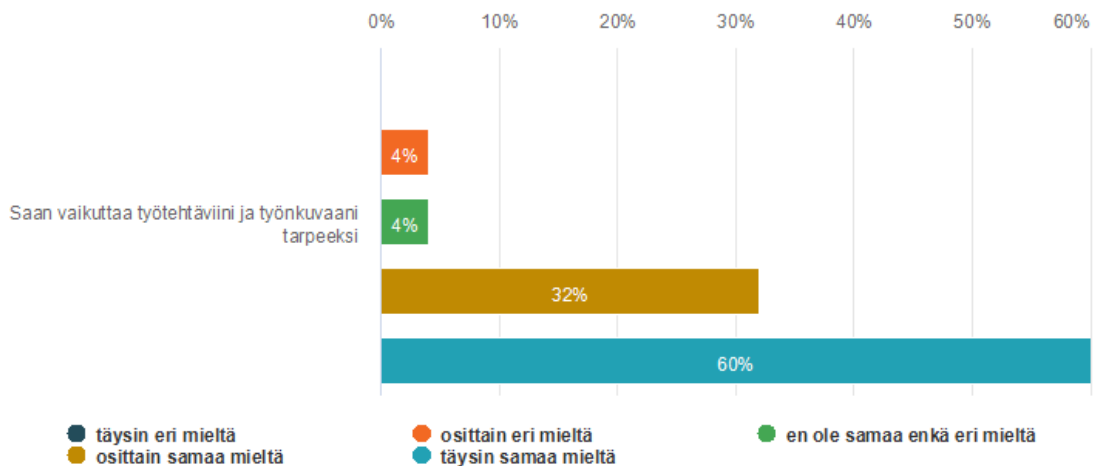
Kuva 15. Työntekijöiden kokemukset riittävästä ajasta suorittaa annetut työtehtävät

Työn mielekkyys puolestaan näyttäytyi positiivisessa valossa, sillä vain yksittäiset vastaajat (4 % & 4 %) olivat kyselyssä kertoneet työn mielekkyydessä olevan mahdollisesti parantamisen varaa. (Kuva 17.)



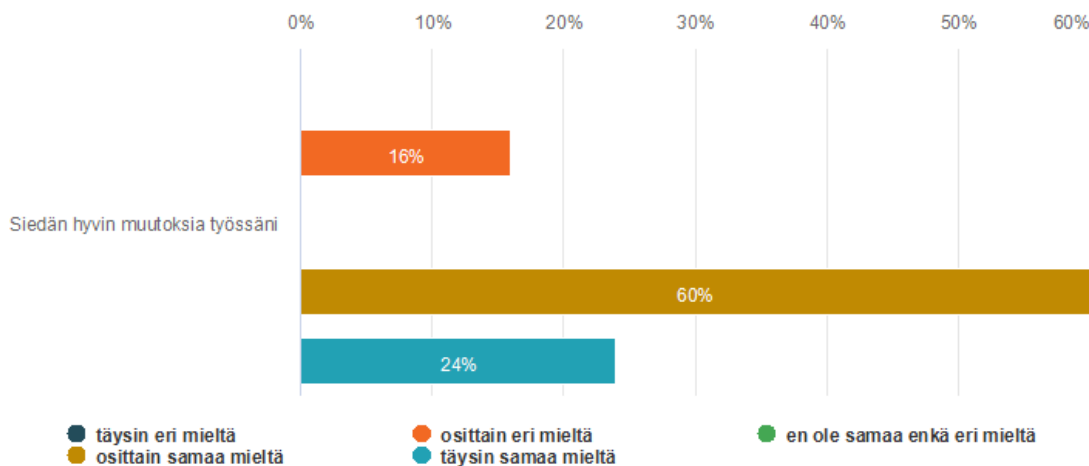
Kuva 16. Vastaajien kokemukset työn haastavuudesta

Mielekkyyden lisäksi halusin selvittää, kuinka hyvin työntekijät saavat vaikuttaa työtehtäviinsä. Suurin osa vastaajista (60 %) kertoi, että työtehtäviin vaikuttaminen on mahdollista. (Kuva 18.)



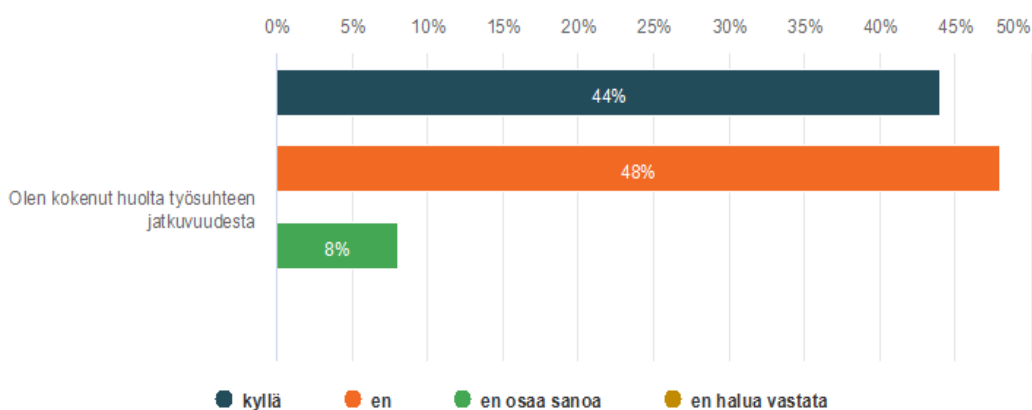
Kuva 17. Työntekijöiden kokemukset mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhön

Työtehtäviin vaikuttaminen ei kuitenkaan aina luonnollisesti ole mahdollista. Tilanteet elävät ja työssä voi joutua kohtaamaan muutoksia. Suurin osa vastaajista (60 %) olikin sitä mieltä, etteivät mahdolliset muutokset haittaa heidän työntekoa. (Kuva 19.)



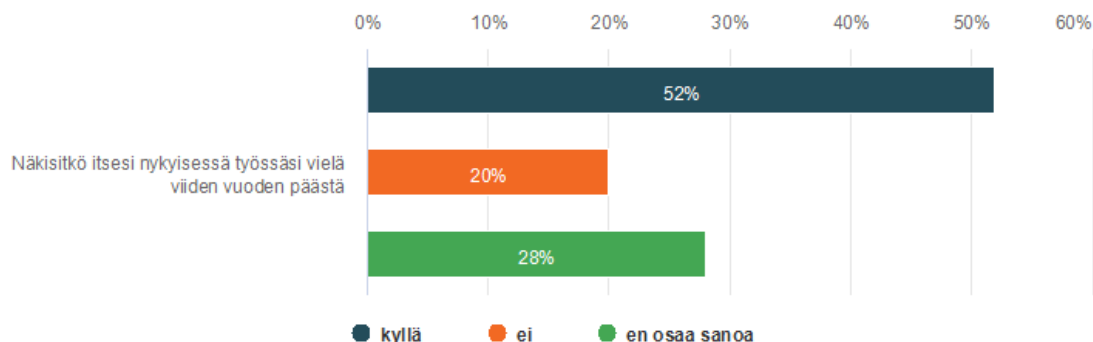
Kuva 18. Työntekijän näkemys työssä ilmenevien muutosten kohdalla

Tilastokeskuksen (2022) mukaan pätkätoihin ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyy kielteinen leima. Määräaikaiset työsuhteet ja pätkätyöt lisäävät työntekijöille epävarmuutta toimeentulosta, jopa mahdollinen perheen perustaminen voi viivästyä tilanteissa, joissa työsuhteen jatkuminen on epävarmaa. Tilastojen valossa määräaikaisessa työsuhteessa oleva ei usein haluaisi ensisijaisesti tehdä määräaikaista työ sopimusta. Väitteen todenperäisyys näkyy myös vastauksissa. (Kuva 20.)



Kuva 19. Vastaajien huoli työn jatkuvuudesta

Vaikka työsuhteen jatkumisesta onkin koettu huolta vastaajien keskuudesta (44 %), yli puolet vastanneista (52 %) kertoivat näkevänsä itsensä kyseisessä työssä vielä tulevaisuudessa. (Kuva 21.)



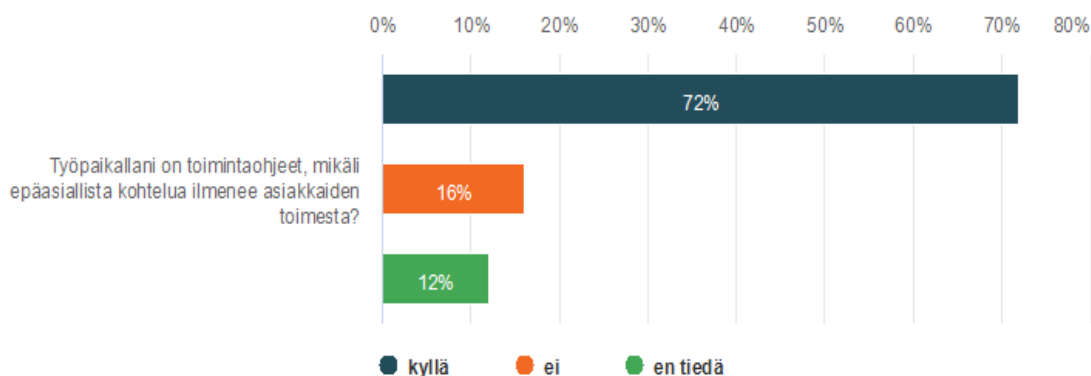
Kuva 20. Vastaajien näkemys työssä pysymisessä

7.5 Työturvallisuuden vaikutukset työhyvinvointiin paikallisyhdistyksissä

Laki säätelee työturvallisuutta Suomessa. Työnantajalla on lainmukainen huolehtimisvelvollisuus työntekijöiden turvallisuudesta. Kyselyn perusteella paikallisyhdistykset ovat hoitaneet työnsä hyvin, sillä vastanneista vain kolme ilmoitti, etteivät tiedä mahdollisesta turvallisuussuunnitelmasta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

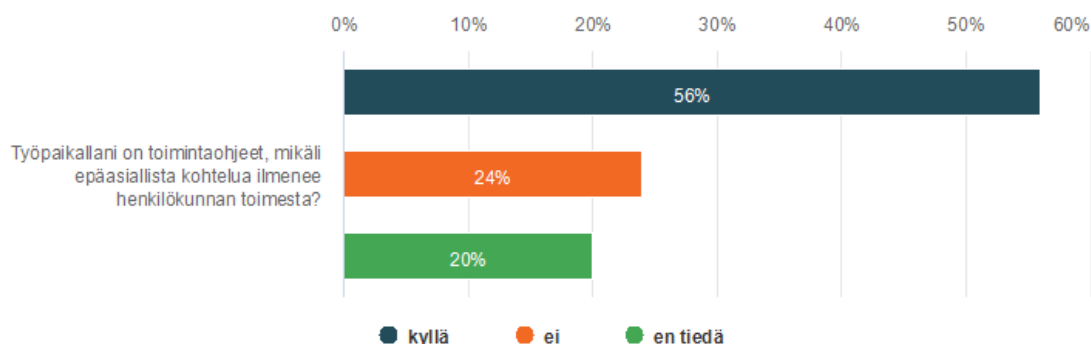
Yleisesti voidaan puhua, että kyseessä on eräänlainen henkinen työsuojelun osa-alue. Edellä mainittu henkinen työsuohelu ilmenee fyysisenä ulottuvuutena. Tämä pitää sisällään työympäristöön ja itse työhön liittyvät tekijät. Painopisteenä tällä osa-alueella on yleisesti ennakointi sekä suunnitelmallisuus. Henkinen työsuojelu ilmenee fyysisenä ulottuvuutena. Fyysisyys pitää sisällään työhön ja rakennettuun työympäristöön liittyvät tekijät. (Moisio 2019, 28.)

Hajontaa ja osittaista tietämättömyyttä oli kyselyn perusteella havaittavissa epäasiallisen kohtelun käsittelemisen suhteen. Hajontaa ilmeni niin valmiudesta käsitellä epäasiallista kohtelua työkaverin tai asiakkaan toimesta. (Kuva 22. ja 23.)



Kuva 21. Työntekijöiden tieto toimintaohjeista

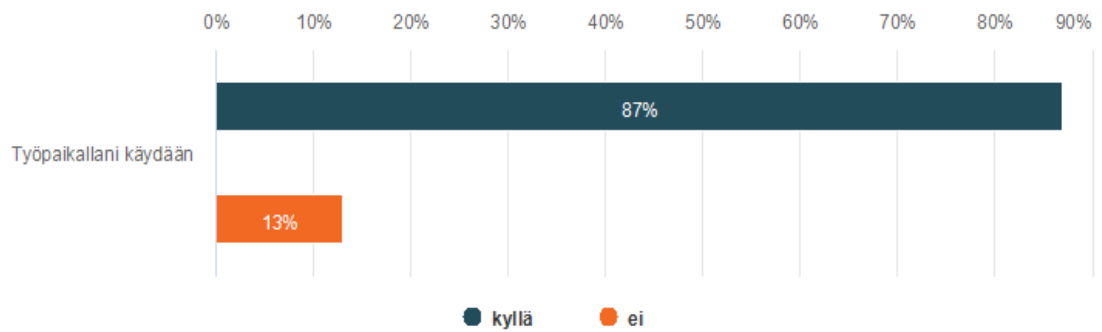
Asiakkailta tulleen epäasiallisen kohtelun toimintaohjeissa oli hajontaa jonkin verran. Työntekijöiden välillä tapahtuvasta epäasiallisesta kohtelusta tulokset olivat parempia. Kyselyn mukaan suurimmassa osassa työpaikoista (56 %) oli toimintaohjeet, mikäli työntekijä koki epäasiallista kohtelua.



Kuva 22. Työntekijöiden tieto toimintaohjeista 2

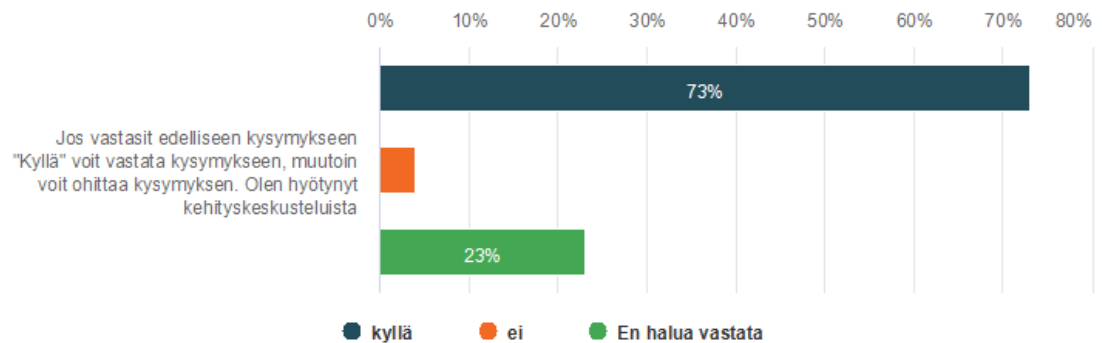
7.6 Vastaajien kokemuksia työnohjauksesta ja kehityskeskusteluista sekä niiden vaikutukset työhyvinvointiin

Kehityskeskustelu on yleisesti ottaen yksi parhaimmista johtamisen työkaluista. Onnistunut kehityskeskustelu edistää työssä suoriutumista, työntekijän sitoutumista sekä olennaisesti työhyvinvoinnin kasvua. (Aarnikoivu 2016, 13.) Kyselyyn vastanneista suurin osa ilmoitti, että heidän yksikössään kehityskeskusteluita käydään (87 %). (Kuva 24.)



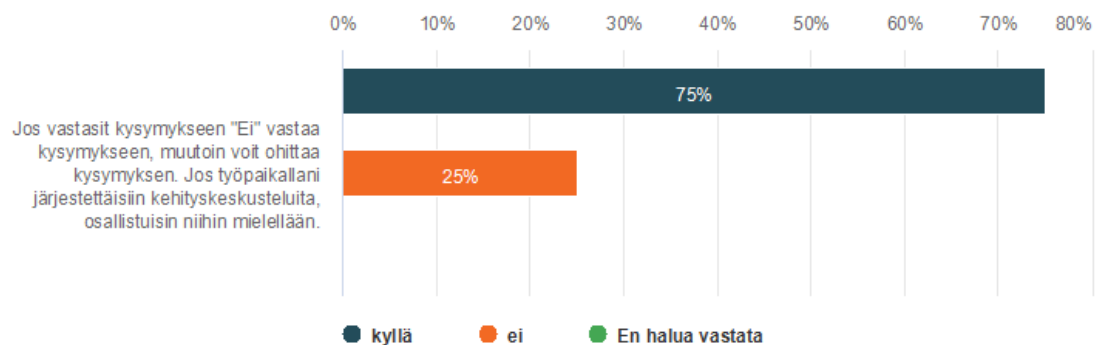
Kuva 23. Vastaajien työpaikalla käytävät kehityskeskustelut

Valtaosa vastaajista (84 %) myös kertoi hyötynensä kehityskeskusteluista. (Kuva 25.)



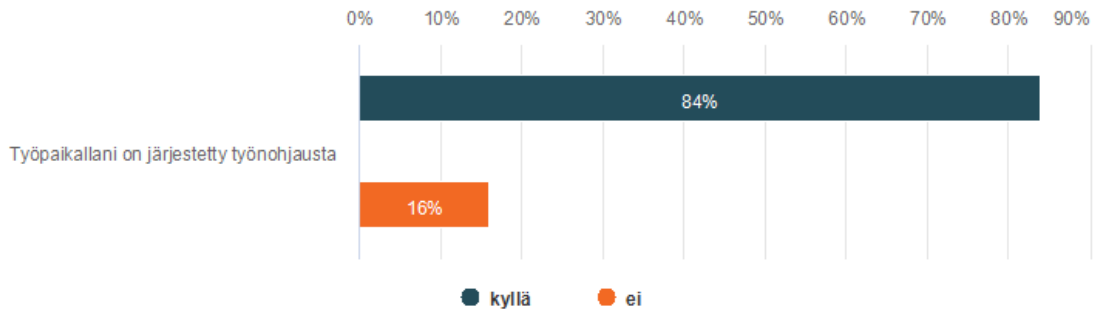
Kuva 24. Työntekijöiden kokemus kehityskeskusteluista

Vastaajista, jotka kertoivat ettei heidän kohdallaan kehityskeskusteluita ole käyty, vastasivat pientä poikkeusta lukuunottamatta osallistuvansa tulevaisuudessa mahdollisiin kehityskeskusteluihin (73 %). (Kuva 26.)



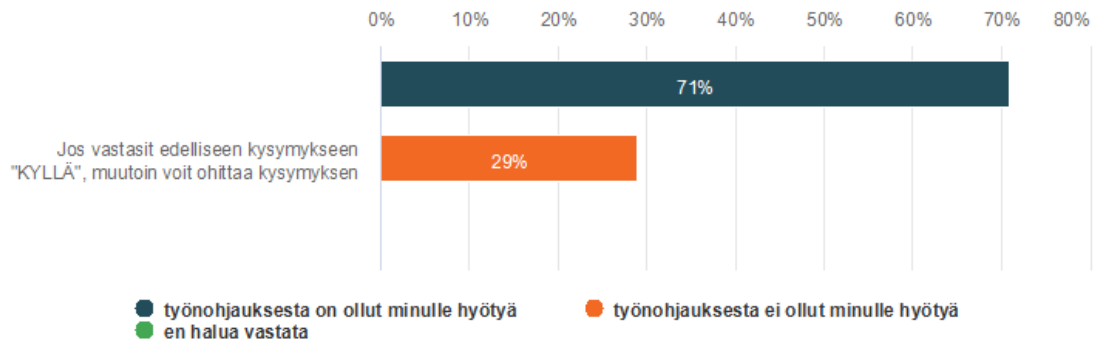
Kuva 25. Työntekijöiden halukkuus osallistua kehityskeskusteluihin

Työnohjauksen kohdalla tilanne oli miltei samanlainen kuin kehityskeskusteluiden. Suurin osa vastanneista (84 %) kertoi käyvänsä työnohjauksessa. (Kuva 27.)



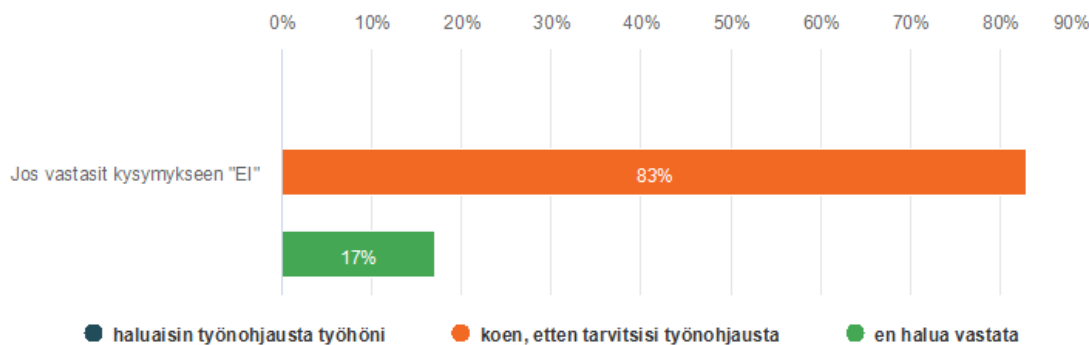
Kuva 26. Työntekijöiden mahdollisuus työnohjaukseen

Tässä kysymysosiossa vastaajista suurin osa (71 %) kertoivat pääosin hyötynensä työnohjauksesta. (Kuva 28.)



Kuva 27. Vastaajien kokemus työnohjauksesta

vastanneista, jotka olivat vastanneet kysymykseen kielteisesti, yksikään ei vastannut haluavansa työnohjaukseen, jos sellainen tulisi mahdolliseksi. Vain yksittäinen vastaaja ei halunnut vastata kysymykseen. (Kuva 29.)



Kuva 28. Vastaajien halukkuus osallistua työnohjaukseen

7.7 Työntekijöiden näkemyksiä työhyvinvoinnin onnistumisessa sekä parantamisessa

Kyselyn avoimessa osiossa vastaajat saivat esittää toiveita siitä, mitä työnantaja voisi tehdä toisin tai missä työnantaja on onnistunut työhyvinvoinnin eteen. Vastauksista nousi esille myönteisessä mielessä osassa toimipaikoissa toimivat virike-etuudet sekä toimiva työterveys. Myös avoin ilmapiiri keräsi vastaajilta kehuja.

Työterveyteen hakeutumisesta on selkeät ohjeet.

Tarjoamalla liikunta - ja kulttuuriseteleitä, mahdollistamalla yhden viikoittaisen liikunta tunnin sekä työnohjauksen.

Avoin ilmapiiri puhua kaikista asioista.

Asiat otetaan puheeksi matalalla kynnyksellä.

Parantamisen varaa sen sijaan nähtiin niin ikään liikuntaseteleiden käyttöönottamisella, ajan priorisoimisella sekä huolehtimalla toimitilojen kunnosta. Toiveita tuli myös siitä, että työnantaja tai esihenkilö voisi huomioida työntekijöitä pienin, arkisin tapahtuvin teoin.

Työnantaja voisi kysellä henkilökohtaista hyvinvointia.”

Liikuntasetelit olisi hyvä saada meille käyttöön. ”

Toimintaa ja ajankäyttöä olisi hyvä priorisoida enemmän.”

Konkreettisia ohjeita siitä, miten hankalien asiakkaiden kanssa toimitaan.

Työhuone voisi olla isompi, levittäytyminen vaikeaa. Sisäilmassa myös ongelmia. Talvisin lämpöä lisää ja kesäisin viilennystä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Tulosten tiivistys ja verrattavuus vastaaviin tutkimuksiin

Kyselyyn vastasi vain 25 ihmistä. Tämä oli iso pettymys, sillä kysely lähti moninkertaiselle määrälle työntekijöitä. Tuloksissa kuitenkin ilmeni pientä hajontaa miltei jokaisen osa-alueen kohdalla. Tuloksista kuitenkin onnistui vetää jonkinlaisia johtopäätöksiä ja sai tilannekuva, kuinka ihmiset kokevat erilaisia asioita, mitkä liittyvät olennaisesti työhyvinvointiin.

Esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriedun tarjoaminen työntekijöille oli yksi asia, joka nousi vahvasti esille. Liikunta- ja kulttuuriedun tarjoamista pidettiin siis työntekijöiden osalta tärkeänä työhyvinvointia edistävänä etuna. Turvallisuuspuolella nousi esiin muun muassa suunnitelmien puuttumisia, tietämättömyyttä turvasuunnitelmista tai toimitavoista kohdatessa epäasiallista kohtelua.

Työnohjausta hyödyntävien toimipaikkojen vastauksissa oli havaittavissa pientä hajontaa työnohjauksen kokemisesta hyödylliseksi. Pääosin vastaukset olivat varovaisen positiivisia. Sen sijaan paikat, joissa työnohjausta ei hyödynnetä, sitä ei myöskään tulosten valossa koeta hyödylliseksi.

Kehityskeskusteluiden osalta selvisi, että toimipaikat, joissa keskusteluita ei järjestetä, voisivat ainakin kokeilumielessä niitä hyödyntää. Toimipaikoissa, joissa kehityskeskustelut olivat käytössä, niihin suhtauduttiin pääosin positiivisesti. Suurin osa työntekijöistä koki kehityskeskustelut hyödyllisinä.

Puttosen ym. (2016, 13) tekemä tutkimus antaa erityisen painoarvon esihenkilötyöskentelylle sekä johtamiselle. Tutkimuksen mukaan vastuu on tietysti koko henkilöstöllä, mutta johtotehtävässä olevan tuki ja panostukset työhyvinvointia tukeville toimille ovat ratkaisevassa asemassa.

Lähtökohtaisesti voinee varovasti todeta, että tutkittavilla työntekijöillä on työpaikallaan hyvä olla. Kuitenkin kyselyssä selvisi, että vastaajista osa oli kokenut epäasiallista kohtelua esihenkilöiltä, muilta työntekijöiltä sekä asiakkailta ja

vierailijoilta. Vastanneista suurin osa kuitenkin osasi käsitellä hyvin vierailijoilta tulleen epäasiallisen kohtelun kertoen sen kuuluvan mahdollisiin mielenterveysongelmiin. Kärki (2017, 10) on epäasiallista kohtelua ja työpaikkakissamista koskevassa opinnäytetyössään nostanut esille sen, että työpaikalla kohdatut erimielisyydet ja yhteentörmäykset ovat yleisiä. Niistä ei myöskään tarvitse olla huolissaan, jos niitä ei tapahdu säännöllisesti. Jos ja kun yhteentörmäykset selvitetään, on lopputuloksena useimmiten toimitapojen muutos parempaan suuntaan. Tutkimuksessa tuodaan ilmi myös se, etteivät kaikki kokemukset mahdollisesta negatiivisesta kohtelusta ole esimerkiksi työpaikkakissamista

Työntekijöiden tilannetta miettiessä yksi suuri huolenaihe oli työsuhteen kesto. Moni vastaaja kertoi kokeneensa huolta työsuhteen jatkumisesta, ja samalla suurin osa näki itsensä samassa työssä vielä viiden vuoden kuluttua. Huoli työsuhteesta on otettava vakavasti, sillä sen vaikuttavuus työhyvinvointiin ja terveyteen todetaan esimerkiksi Haapaharjun (2009 17) tutkimuksessa. Huolella työsuhteen jatkumisesta on todettu olevan suuriakin terveysriskejä.

Kyselyn eniten positiivista vastauksia kerännyt osio liittyi oman työhön vaikuttamiseen. Suurin osa vastaajista koki, että heillä on mahdollisuutta vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Karmanin (2016, 31–32) mukaan juuri omiin työtehtäviin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat suurempia pienemmissä työyhteisöissä. Työtehtäviin vaikuttaminen on tutkimuksen mukaan tärkeässä osassa työn laatua ja työhyvinvointia ajatellen.

8.2 Luotettavuuden arviointi sekä jatkotutkimusehdotus

Koska vastaajia oli suhteellisen vähän, on mahdotonta tehdä mitään tarkkaa rajanvetoa vastauksista. Lisäksi vastauksista näkyi paikalliset erot, mikä saa miettimään, olisiko kyselyssä pitänyt olla jaottelut niin esihenkilöasemassa oleville kuin eri alueella toimiville työntekijöille.

Itse kyselyn tekeminen, vastausten seuraaminen ja aiheeseen perehtyminen, olivat mielenkiintoinen kokemus, vaikka itse työ ei pysynytäkään monista syistä

aikataulussaan. Työhyvinvointiin paneutuminen toi ainakin itselleni uusia ajatuksia omaan ja läheisten työelämään ja työelämän laadun parantamiseen sekä arvioimiseen.

Jatkotutkimusehdotuksena minua kiinnostaisi kuulla ja tietää esihenkilöiden työhyvinvoinnista. Esihenkilö kun voi monesti työpaikalla olla niin sanotusti yksin, työnantajan edustajana, kun toisella puolella seisovat itse rivityöntekijät. Tulokset voisivat olla hyvinkin mielenkiintoisia, sillä liian usein mediassa ja työpaikalla puhutaan tavallisten työntekijöiden jaksamisesta ja venymisestä. Usein kuitenkin unohdetaan johtohenkilöt, joilla vastuu työstä, raportoinnista ja parhaimmillaan koko yksikön toiminnasta kulkee päivästä toiseen mukana arjessa, varmasti osalla myös vapaalla.

8.3 Pohdinta

Lähdin tutkimaan aihetta innolla, sillä aihe oli kytenyt pitkään mielessä. Erityisen mielenkiintoista oli nähdä erilaisia vastauksia työturvallisuusosiossa. Itseäni henkilökohtaisesti myös yllätti se, että kyselyyn vastanneet olivat kokeneet epäasiallista kohtelua työkavereiltaan ja esihenkilöiltä tai johdon tasolta. Toisaalta ajattelen asian niin, että paikat, joissa on ihmisiä, on myös erimielisyyksiä herkästi. Myös korona-aikana jokainen työntekijä ja ihminen on varmasti ollut kovilla, mikä osanaan lisää erimielisyyksien syntymistä. Toisaalta on myös hyvä muistaa mielestäni se, että nekin pienet asiat, kuten ergonomiaan tai siisteyteen liittyvät, vaikuttavat olennaisesti viihtyvyyteen sekä jaksamiseen. Työympäristön epäsiisteys vaikuttaa jaksamiseen, ja se voi näkyä sitten kommunikaatiossa ja kanssakäymisissä.

Oikeastaan mitä syvemmälle hyvinvointia tutkin, huomasin, kuinka moniulotteinen asia työhyvinvointi on. Kaikki vaikuttavat kaikkeen ja mitään yksittäistä asiaa ei pidä liikaa korostaa eikä myöskään sivuttaa. Se kuitenkin on selvää, että työhyvinvointia ei voi laittaa kenenkään yksittäisen organisaatioon kuuluvan vastuulle. Työ tehdään yhdessä.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2016. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. 3., uudistettu painos. Helsinki. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 1.10.2022].
- Ala-Nikkola, T. 2017. Mielenterveyspalveluiden rakenne ja siihen vaikuttavat tekijät Etelä-Suomen sairaanhoitopiirien alueella. Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3620-6> [viitattu 1.10.2022].
- Grönberg, T. 2018. Kolmannen sektorin kasvava vastuu. Järjestöt mielenterveyspalveluiden kehittämisessä. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Hallintotiede. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201806011937> [viitattu 4.6.2021].
- Haapaharju, A. 2009. Työuupumus ja persoonallisuus. Vaasan yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Johtamisen laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/6871> [viitattu 1.10.2022].
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki.
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin – Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Hämeenlinna.
- Karjalainen, M. 2020. Jaksamisen rajat. Helsinki.
- Karman, E. 2016. Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys. Työaikajoustopot ja työn sisältöön vaikuttaminen työtyytyväisyyden ennustajina. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606272025> [viitattu 8.9.2022].
- Kinnunen, P., Laitinen, R. 1998. Näkymätön kolmas sektori. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.
- Kärki, T. 2017. Työpaikkakiusaamisen ehkäisy. Johtamisen keinoja sosiaali- ja terveysalalla. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sairaanhoitajakoulutus. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201705097014> [viitattu 8.10.2022].
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna.

Lind, K. & Kaunismaa, K. 2022. Järjestöt valokeilassa. Järjestöt organisaationa, toimijoina ja tutkimuskohteina. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Helsinki. Saatavissa: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2022/03/jarjestot-valokeilassa-2022-lind-kaunismaa-humak.pdf> [viitattu 10.11.2022].

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.8.2021].

Mattila, M. 2013. Liika kiittäminen voi johtaa palautteen inflaatioon. Tampereen yliopisto. Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. Pro gradu –tutkielma PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23961> [viitattu 5.9.2021]

Moisio, M. 2019. Henkinen terveys ja henkinen työsuojelu. Osallisuus työturvallisuuden toteuttamisessa. Itä-Suomen yliopisto. Oikeustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20190592> [viitattu 1.10.2021].

Männikkö, M.-A. 2008. Mitä järjestöt tekevät mielenterveysjärjestelmässä? Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-18878> [viitattu 10.8.2021].

Möttönen, S. & Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Nykäsenoja, J. 2015. Kolmas sektori mielenterveystyön hallinnassa. Yhdessä julkisen ja yksityisen sektorin kanssa. Helsingin yliopisto. Yleinen valtio-oppi. Väitöskirja. Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitoksen julkaisuja 26. PDF-dokumentti. saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-1030-5> [viitattu 10.10.2021].

Puttonen, S., Hasu, M., Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi – Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 1.10.22].

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki.

Mieli ry. s.a. Historia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mieli.fi/mieli-ry/historia/> [viitattu 30.9.2022].

Tilastokeskus. 2022. Pätkätyöt. Päivitetty 8.6.2009. WWW-dokumentti. Saatavissa: Tilastokeskus https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_006.html?s=0#1 [viitattu 10.9.2022].

Työsuojelu. s.a. WWW-dokumentti. Yhdenvertaisuus ja syrjintä. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus> [viitattu 10.8.]

Työterveyslaitos. s.a. Ergonomia työssä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia> [viitattu 1.9.2022].

Työturvallisuuskeskus. 2022. Työturvallisuus on yhteisöllistä toimintaa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/> [viitattu 1.9.2022].

Työturvallisuuslaitos. 2022. Työpaikkakiusaaminen. Saatavissa: www-dokumentti <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen> [viitattu 2.2.2022].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9> [viitattu 1.11.2022]

Virike ry. s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.virikery.fi/virike-ry/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki.

Kyselylomake

1. Syön mielestäni terveellisesti ja monipuolisesti

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

2. Harrastan liikuntaa säännöllisesti

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

3. Nukun mielestäni riittävästi

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

4. Minun on helppo palautua työpäivieni jälkeen

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

5. Työssäni kohtaamat asiat ja tilanteet eivät vaikuta mielialaani vapaa-ajalla

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

6. Työnantajani tukee vapaa-ajan viettoani tarjoamalla esimerkiksi liikunta- ja kulttuurietuja tai -seteleitä

kyllä

ei

7. Oletko asiainut työterveydessä työstä johtuvan väsymyksen, uupumuksen, stressin tai muun vastaavan asian takia?

Kyllä

Ei

En halua vastata

8. Työpaikallani on kattava perehdytys uudelle työntekijälle

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

9. Minut on perehdytetty työhöni hyvin

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

10. Onko työnantajasi / taustalla toimiva organisaatio järjestänyt
työnhyvinvointi kyselyitä?

kyllä

ei

11. Tulen töihin pääsääntöisesti hyvillä mielin

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

12. Koen olevani osa työyhteisöäni

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

13. Olen kokenut huolta työsuhteen jatkuvuudesta

kyllä

en

en osaa sanoa

en halua vastata

14. Työyhteisössäni ilmenee usein työhön liittyviä ristiriitoja

kyllä

ei

15. Kirjoita muutamalla sanalla, mistä asioista ristiriitoja syntyy (HUOM!
Kysymykseen vastaaminen ei ole pakollista.)

16. Olen havainnut työyhteisöni sisällä epäasiallista kohtelua/käytöstä
esihenkilöiden, johtajien tai työnantajan puolelta viimeisen kahden vuoden
aikana? HUOM! sinun ei ole pakko kertoa, voit valita vain "KYLLÄ"
kyllä, kerro lyhyesti millaista.

ei

en halua vastata

17. Olen havainnut työpaikallani epäasiallista käytöstä/kohtelua
työtovereiltani viimeisen kahden vuoden aikana? HUOM! Sinun ei ole pakko
kertoa, voit valita vain "KYLLÄ"

kyllä, kerro lyhyesti millaista

en

en halua vastata

18. Olen havainnut työpaikallani epäasiallista kohtelua asiakkaiden /
vierailijoiden toimesta viimeisen kahden vuoden aikana? HUOM! Sinun ei ole
pakko kertoa, voit valita vain "KYLLÄ"

kyllä, kerro lyhyestimillaista

en

en halua vastata

19. Työpaikallani on toimintaohjeet, mikäli epäasiallista kohtelua ilmenee
henkilökunnan toimesta?

kyllä

ei

en tiedä

20. Työpaikallani on toimintaohjeet, mikäli epäasiallista kohtelua ilmenee asiakkaiden toimesta?

kyllä

ei

en tiedä

21. Esihenkilöni tai työnantajani antaa minulle tarpeeksi palautetta

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

22. Saan vaikuttaa työtehtäviini ja työnkuvaani tarpeeksi

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

23. Siedän hyvin muutoksia työssäni

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

24. Työpaikallani vallitsee työrauha. Työnteko onnistuu pääsääntöisesti ilman

ylimääräisiä häiriöitä

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

25. Minulla on pääsääntöisesti riittävästi aikaa suoriutua annetuista tehtävistä määräajassa

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

26. Saan työssäni tarpeeksi haasteita ja koen työni mielekkääksi

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

olen osittain samaa mieltä

olen täysin samaa mieltä

27. Näkisitkö itsesi nykyisessä työssäsi vielä viiden vuoden päästä

kyllä

ei

en osaa sanoa

28. Työpaikallani on turvallisuussuunnitelma

kyllä

ei

en tiedä

29. työpaikallani on kiinnitetty hyvin huomiota työergonomiaan

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

30. Työpaikallani on kiinnitetty huomiota siisteyteen

täysin eri mieltä

osittain eri mieltä

en ole samaa enkä eri mieltä

osittain samaa mieltä

täysin samaa mieltä

31. Työpaikallani on järjestetty työnohjausta

kyllä

ei

32. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "KYLLÄ", muutoin voit ohittaa

kysymyksen

työnohjauksesta on ollut minulle hyötyä

työnohjauksesta ei ollut minulle hyötyä

en halua vastata

33. Jos vastasit kysymykseen "EI"

haluaisin työnohjausta työhöni

koen, etten tarvitsisi työnohjausta

en halua vastata

34. Työpaikallani käydään kehityskeskusteluita

kyllä

ei

35. Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Kyllä" voit vastata kysymykseen, muutoin voit ohittaa kysymyksen.

Olen hyötynyt kehityskeskusteluista

kyllä

ei

En halua vastata

36. Jos vastasit kysymykseen "Ei" vastaa kysymykseen, muutoin voit ohittaa kysymyksen.

Jos työpaikallani järjestettäisiin kehityskeskusteluita, osallistuisin niihin mielellään.

kyllä

ei

En halua vastata

37. Missä asioissa koet, että työnantajasi on onnistunut työhyvinvointisi kannalla, esimerkiksi sen ylläpitämisessä?

38. Miten työnantajasi voisi vielä parantaa työhyvinvointiasi ja työviihtyvyyttäsi?
