



Arttu Törmänen

Toisiamme tukekaamme

Teemahaastattelu optikoille työyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Optometristi (AMK)

Optometrian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

31.10.2023

Tiivistelmä

Tekijä:	Arttu Törmänen
Otsikko:	Toisiamme tukekaamme: Teemahaastattelu optikoille työyhteisön merkityksestä työhyvinvoinnille
Sivumäärä:	42 sivua + 2 liitettä
Aika:	31.10.2023
Tutkinto:	Optometristi (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Optometrian tutkinto-ohjelma
Ohjaajat:	Lehtori Kajsa Sten Lehtori Saija Flinkkilä

Työhyvinvoinnin tärkeys niin terveyttä tukevana kuin työn vetovoimaisuutta lisäävänä tekijänä tunnistetaan yhä paremmin. Työhyvinvoinnin yksi olennaisista osa-alueista on työyhteisö sekä sen työntekoa edistävä vaikutus. Työyhteisön tulisi työskennellä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi samalla mahdollistaen suotuisan ympäristön sujuvalle ja miellyttävälle työskentelylle.

Opinnäytetyön tarkoitus oli haastattelujen avulla kartoittaa työyhteisön merkitystä optikon työhyvinvoinnille sekä tunnistaa olennaisimpia tekijöitä työyhteisössä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ja työskentelyyn. Opinnäytetyön tavoite oli lisätä tietoutta työyhteisön ja -hyvinvoinnin merkityksestä osana työnteon mieluisuutta ja näin edistää työyhteisön työhyvinvointia lisäävää toimintaa sekä työntekijän että lähijohtamisen tasolla.

Aineisto hankittiin viidessä yksilöteemahaastattelussa, joiden osallistujat tavoitettiin sosiaalisessa mediassa avoimella kutsulla. Teemahaastattelurunko luotiin aiemman kirjallisuuden pohjalta. Haastatteluissa käsitellyt pääteemat olivat sosiaalisuus, vuorovaikutus, yhteistyö, palaute sekä lähijohtaminen, jotka olivat myös sisällönanalyysin pääteemoja.

Haastatteluiden tuloksista selviää, että toimiva työyhteisö vaikuttaa perustavanlaatuisesti optikon työhyvinvointiin. Optikon työssä korostuvat pitkät asiakaspolut, joiden onnistuminen vaatii työyhteisön jäsenten saumatonta yhteistyötä. Työnteon sujuvuuden lisäksi merkittäviksi koettiin sosiaalisten tarpeiden täyttyminen ja ystävyysuhteet työyhteisössä. Toimivan työyhteisön piirteiksi nousivat myönteinen ilmapiiri, tehokas vuorovaikutus sekä ammatillinen tuki. Tulosten analyysissa kävi ilmi, että palautteenantoa ja lähijohtamista tulisi kehittää henkilökohtaisemmiksi. Työntekijät sekä työnantajat voivat hyödyntää saatuja tuloksia työyhteisöjen ja -hyvinvoinnin kehittämistoiminnassa.

Avainsanat: työyhteisö, lähijohtaminen, työhyvinvointi

Abstract

Author:	Arttu Törmänen
Title:	Optometrists' Work Community & Well-Being at Work
Number of Pages:	42 pages + 2 appendices
Date:	31st October 2023
Degree:	Bachelor of Health Care
Degree Programme:	Optometry
Instructors:	Kajsa Sten, Senior Lecturer Saija Flinkkilä, Senior Lecturer

The importance of well-being at work is increasingly recognised both as a health-supporting element as well as a factor enhancing the attractiveness of work. An essential aspect to this is the work community and its effect on work performance. The work community should be cooperating to achieve shared goals while enabling a favourable environment for fluent working.

The purpose of the thesis was to survey the significance of the work community for well-being at work for optometrists and to recognise the most essential factors in the work community affecting it. The aim of the thesis was to raise awareness of the importance of work community as a part of pleasant work and, consequently, to promote the development of work communities.

The data were acquired in five semi-structured individual interviews. The participants were reached on the social media with an open invitation. Previous literature of the subject comprised the basis for the interview questions formed. The main themes discussed in the interviews included sociability, interaction, cooperation, feedback, and first-line management, which also were the themes used in the content analysis.

The results indicate that a functioning work community has a fundamental effect on the optometrists' well-being at work. Providing successful customer experience requires seamless cooperation in the work community. In addition, filling social needs and friendships in the work community were found noteworthy. Affirmative atmosphere, effective interaction, and professional support arose as the characteristics of a functional work community. Offering systematic feedback and more personal first-line management emerges as a need for improvement. The results can be utilised by both employees and employers in developing work communities and improving well-being at work.

Keywords: work community, first-line management, well-being at work

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Optikon koulutus ja työ	6
3	Työyhteisön sosiaalinen ulottuvuus	7
3.1	Sosiaalinen vuorovaikutus	8
3.1.1	Itsetuntemus	10
3.1.2	Palaute	11
3.2	Lähijohtaminen	12
4	Työhyvinvointi	14
5	Laadullinen tutkimus	17
5.1	Haastattelu tutkimusmenetelmänä	18
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	20
7	Opinnäytetyön toteutus	21
8	Aineiston analyysi	23
8.1	Sosiaaliset tarpeet ja ilmapiiri	24
8.2	Vuorovaikutus ja viestintä	26
8.3	Yhteistyö ja ammatillinen tuki	28
8.4	Palaute	29
8.5	Lähijohtaminen	30
9	Pohdinta	32
9.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	32
9.2	Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset	37
9.3	Opinnäytetyöprosessin arviointi	37
	Lähteet	40
	Liitteet	47
	Teemahaastattelurunko	47
	Haastattelukutsu	48

1 Johdanto

Työhyvinvointi on monien tekijöiden summa ja käsittää useita eri osa-alueita, joilla kaikilla on merkittävä osa yksilön kokonaishyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi on luotu erinäisiä malleja kansainvälisellä tasolla ja työhyvinvointiin panostetaan yhä enenevässä määrin (Anttonen ym. 2009: 4—5). Työhyvinvointi nähdään arvokkaana, terveyttä tukevana tekijänä mutta myös työn veto-voimaa ja sujuvuutta edistävänä osana (Manka & Manka 2023: 10).

Opinnäytetyö käsittelee optikon työhyvinvointia työyhteisön näkökulmasta. Sen tarkoitus on kartoittaa työyhteisön merkitystä optikon työhyvinvoinnille yksilöteemahaastatteluissa ja tunnistaa merkittävimpiä optikoiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisössä. Työn tavoitteena on tuoda esille niitä työyhteisöllisiä asioita, joilla voidaan lisätä työhyvinvointia lisäävää toimintaa työyhteisössä sekä työntekijän että lähijohtamisen tasolla, ja tätä kautta luoda suotuisat edellytykset työyhteisön toiminnan tukemiseksi.

Aiheidea opinnäytetyölle syntyi optometristiopiskelijana henkilökohtaisesta kokemuksesta: toimiva työyhteisö edistää työn mieluisuutta ja sujuvuutta oleellisesti, eikä sen merkitys ole korvattavissa muilla tekijöillä. Työyhteisö on erottamaton osa työhyvinvointia, jonka jatkuva kehittäminen tulisi olla osa kaikkien sen jäsenten aktiivista toimintaa. Sen kehittämistä ja arviointia ei tulisi jättää ainoastaan johdon tai työnantajan tehtäväksi.

Työn hypoteesi on, että työyhteisöllä on laaja-alainen vaikutus optikon työssä viihtymiseen, työn sujuvuuteen ja työhyvinvointiin. Optikon työssään tekemät näöntutkimukset ovat osaltaan hyvin itsenäistä asiantuntijatyötä, mutta kokonaisuudeltaan työn rakenne painottuu pitkiin asiakaspolkuihin. Tällöin toimivan ja tehokkaan työyhteisön sekä onnistuneen vuorovaikutuksen merkitys korostuu.

2 Optikon koulutus ja työ

Suomessa optikko on nimikesuojattu terveydenhuollon ammattihenkilö (Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 564/1994 § 1). Ammatti- ja nimikeoikeuksien rekisteröinnistä vastaa Valvira eli Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, joka myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia (Valvira 2022). Viranomaisvalvonnalla varmistetaan ammatti-toiminnan edellyttämä koulutus, pätevyys ja valmiudet sekä helpotetaan terveydenhuollon ammattihenkilöiden yhteistyötä (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994).

Optikon ammatissa toimiminen edellyttää optikon tai optometristin tutkintoa (TE-palvelut 2023). Aiemmin opistotasoinen optikkotutkinto on siirretty ammattikorkeakoulutuksen piiriin 1990-luvulla. Valtioneuvoston päätösten mukaisesti optometrian ammattikorkeakoulututkinnon koulutusvastuu Suomessa on Metropolia Ammattikorkeakoululla sekä Oulun ammattikorkeakoululla. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.) Tässä työssä ammattinimikkeellä optikko viitataan yleisesti laillistettuna optikkona työskenteleviin riippumatta koulutustyyppistä.

Nykyisenmukaiseen optometristi (AMK) -tutkintoon kuuluu laaja-alaisesti erilaisia opintokokonaisuuksia, kuten optometrian tekninen osaaminen, näöntutkiminen, silmälääketiede ja farmakologia (Metropolia 2020a). Vuonna 2011 päivitetyn Metropolia Ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaisesti optometristin tutkintoon sisältyy diagnostisten lääkeaineiden käyttöoikeus sekä jo aiemmin lisätyt piilolasien ja heikkonäköisten apuvälineiden sovitusoikeudet (Metropolia 2011). Samainen opetussuunnitelman päivitys tehtiin myös Oulun ammattikorkeakoulussa vuonna 2013 (Oulun ammattikorkeakoulu 2013).

Optometristin opinnot painottuvat aiempaa enemmän silmän terveydentilan tutkimiseen. Ennen vuotta 2011 valmistunut optikko voi täydentää osaamistaan erillisillä täydennyskoulutuskursseilla, jotta koulutus vastaisi enemmän nykyisen koulutuksen sisältöä (Metropolia 2020b). Lisäksi kaikki optikot ovat velvoitettuja

erilliseen säännölliseen täydennyskoulutukseen kehittyvän alan tiedon ylläpitämiseksi ja päivittämiseksi (Näe ry 2023c).

Toimiminen optikkona vaatii kykyä itsenäiseen, vastuulliseen ja suunnitelmalliseen työskentelyyn. Optikon tulee pystyä arvioimaan ja kehittämään omaa ammattitaitoaan. Toisaalta myös vuorovaikutustaidot työyhteisössä ovat tärkeitä muiden ammattilaisten kanssa toimiessa. (Näe ry 2023b.) Optikot työskentelevät yhdessä tavallisesti optisten myyjien ja silmälääkäreiden kanssa. Optinen myyjä on optisen kaupan asiantuntija, joka auttaa asiakkaita tuotevalinnassa. Silmälääkäri eli silmätautien erikoislääkäri vastaa silmäsairauksien diagnosoinnista ja hoidosta. (Näe ry 2023a.)

Optikko harjoittaa työtään pääasiassa optikkoliikkeissä, joka on lain määrittelemä terveydenhuollon toimintayksikkö (Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990 § 2; Näe ry 2023c). Työnantajana voi olla myös julkinen terveydenhuolto, yksityinen silmäsaaraala, optisen alan tukkutoiminta sekä erinäiset tutkimus- ja kehittämissyksiköt. Julkisen puolen terveydenhuollossa työskennellessään optikko toimii osana silmätautien poliklinikkojen erikoissairaanhoidon tutkimusta ja hoitoa. Optikon työtehtävänä on näissä kaikissa tuottaa näönhuoltopalveluita ja toimia näkemisen asiantuntijana sekä itsenäisesti että moniammatillisessa yhteistyössä. (Optometria 2020a; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

3 Työyhteisön sosiaalinen ulottuvuus

Työyhteisö muodostuu työntekijöiden ihmisryhmästä. Ryhmä on joukko henkilöitä, joka voidaan rajata satunnaisesta ihmisjoukkiosta sen tavallisten tunnusmerkkien perusteella: koko, tarkoitus, säännöt, vuorovaikutus, työnjako, roolit sekä johtajuus. Ryhmän sosiaalinen käsite muodostuu vasta ryhmänjäsenten välisestä vuorovaikutuksesta, joka onkin perusedellytys ryhmän toiminnalle. (Hämäläinen 2005: 80—81; Kopakkala 2008: 36—38.) Työyhteisö on vahvasti yhtenäinen ryhmä, jota ohjaavat yhteiset säännöt, päämäärät ja työnjako (Niemi 2004: 17).

Rauramon (2013: 9—10) mukaan toimivan työyhteisön piirteisiin liittyvät oleellisesti tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, tehokas tiedonkulku, mielekkäät työtehtävät sekä positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Itseä ja työntekoa yleisesti koskevan tiedon saanti sekä aktiivinen osallistuminen päätöksentekoon ja vaikuttamiseen ovat työntekijälle yhä tärkeämpää. Luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri sekä lähijohtajan tuki luovat hyvät edellytykset työyhteisön toiminnalle. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014 § 7) velvoittaa työnantajaa arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja tämän mukaisesti kehittämään työoloja sekä toimintatapoja. Lisäksi yhteinen huumori yhdistetään vahvasti avoimeen ja tiiviiksi muovautuneen työyhteisön piirteisiin (Hämäläinen 2005: 129).

Viestintä työyhteisössä on riippuvaista molemminpuolisesta, vastavuoroisesta sitoutumisesta vuorovaikutuksen ylläpitämiseen. Sen keskiössä on sisäinen taito tunnistaa vuorovaikutussuhteen ilmiöitä ja rakenteita sekä kyky uudistaa niitä, jotta viestintä on jatkossa yhä joustavampaa. Vuorovaikutukseen sitoutuminen korostaa yksittäisen jäsenen osallisuutta ja merkitystä koko työyhteisön kannalta. (Rogers & Escudero 2004: 12—15, 22.) Onnistuneessa vuorovaikutustilanteessa työyhteisön jäsen viestii motivoituneisuutta, sitoutuneisuutta, yhteisöllisyyttä, halukkuutta antaa osaamisensa käyttöön, kiinnostusta kehittyä ja valmiutta vahvistaa vuorovaikutusta työyhteisön sisällä (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019).

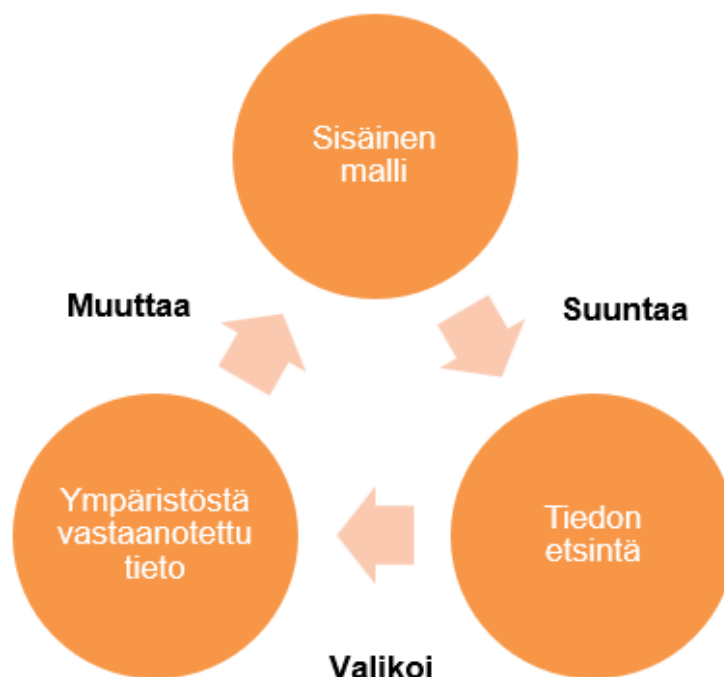
3.1 Sosiaalinen vuorovaikutus

Sosiaalinen vuorovaikutus on ihmisten välistä toimintaa, joka koostuu sanallista ja sanattomasta viestinnästä eri ympäristöissä ja ihmisryhmissä. Sosiaalinen vuorovaikutus perustuu ihmisten sosiaalisiin suhteisiin ja sosiaalisiin taitoihin. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot ovat eri asioita. Sosiaalisuudella tarkoitetaan synnynnäistä kiinnostusta muiden ihmisten seurasta. Sosiaaliset taidot ovat opittuja kykyjä selvitä sosiaalisista tilanteista. Sosiaaliset taidot muodostuvat vuorovaikutuksen eri muodoista, joiden avulla voidaan tietoisesti hallita sosiaalisia tilanteita. (Kauppila 2005: 19—20; Keltikangas-Järvinen 2010: 17—18.)

Vuorovaikutukseen liittyy lisäksi kommunikaation käsite, jolla tarkoitetaan sanallista tai sanatonta viestintää. Näistä ensimmäinen käsittää sanalliset ilmaisut, kieliopin ja kielenkäytön. Jälkimmäinen sisältää kommunikaation non-verbaaliset viestit, kuten katseet, eleet, ilmeet, vartalon asennot sekä äänensävyt. (Kauppila 2005: 25—28, 33.) Erään arvion mukaan sanaton viestintä kattaa jopa 90 prosenttia viestin sisällöstä, ja saatujen viestien tulkinta pohjataan vaitonvaraisemmin sanattomiin vihjeisiin (Burgoon & Manusov & Guerrero 2022: 4, 10).

Yksilön toimintaan vaikuttaa ratkaisevasti toisilta ihmisiltä saatujen viestien tulkinta. Toisten tulkinta tapahtuu aina yksilön omien kokemusten ja odotusten kautta, vaikkakin tulkinta tapahtuu tavanomaisesti tiedostamatta. Havaintoja peilataan aiempaan, josta kehittyy alati muuttuva kehä. (Kopakkala 2008: 21—22.) Sanattoman viestinnän tulkinta on moninaisempaa ja voi aiheuttaa väärinkäsityksiä vuorovaikutuksessa sanallista viestintää enemmän (Burgoon & Manusov & Guerrero 2022: 6—7).

Kognitiivisen psykologian malliin perustuva Ulrich Neisserin havaintokehä (Käytävä 1) kuvaa ihmisen tiedonkäsittelyä jatkuvasti kehittyvänä ja tarkentuvana tapahtumien kehänä. Sen mukaan yksilöä ohjaavat muistoihin ja aiempiin kokemuksiin perustuvat sisäiset mallit eli skeemat. Nämä sisäiset mallit suuntaavat yksilön tiedon etsintää ympäristöstään painottuen aiemmin koettuun ja opittuun. Ympäristöstä vastaanotetaan tietoa, kuten toisen käytös tai reaktio, ja saatu tieto joko muokkaa tai vahvistaa olemassa olevia sisäisiä malleja. Sisäiset mallit jatkavat jälleen yksilön ohjaamista tietynlaisten havaintojen tekemiseen. (Kallio 2002: 15—20.)



Kuvio 1. Neisserin havaintokehä (mukaillen Kalakoski ym. 2002).

Neisserin havaintokehän avulla voidaan selittää, miksi ihmiset tulkitsevat tapahtumia eri tavoin. Tapahtuma ja havainnot siitä aktivoivat joukon muistojen sisäisiä malleja, jotka auttavat ymmärtämään tilanteita, tapahtumien kulkua tai esimerkiksi sitä, minkälaisia ihmiset ovat. Tulkinta tapahtuneesta aktivoi erilaisia reagoititapoja ja havaintokehään voidaan peilata myös yksilön käyttäytymistä ihmissuhteissa ja toimintaa vuorovaikutuksessa. (Kopakkala 2008: 23—24.)

3.1.1 Itsetuntemus

Itsetuntemus, tai itsetunto, on henkilön kokemus omasta arvostaan, osaamisestaan ja kyvykkyydestään. Positiivisten piirteiden tunnistamisen lisäksi hyvään itsetuntoon kuuluu omien heikkouksien havaitseminen sekä niiden kehittäminen. Hyvinä koetut piirteet nähdään kuitenkin puutteita merkittävämpinä ja minäkuva on realistinen. Hyvään itsetuntemukseen liittyvät vahvasti myös itseluottamus ja -arvostus. Itsetuntemus edesauttaa uskallusta ilmaista ajatuksiaan sekä mielipiteitään avoimesti ja rohkeasti, mikä puolestaan edistää vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita muiden kanssa. (Keltikangas-Järvinen 1994: 17—18, 58.)

Itsetuntemus ja vuorovaikutus ovatkin läheisesti yhteydessä toisiinsa: itsetuntemusta voidaankin pitää perustana dynaamiselle vuorovaikutukselle (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 34).

Vahva itsetuntemus heijastuu myös sosiaalisiin suhteisiin: tällöin kyetään näkemään myös toisten ihmisten osaaminen sekä antamaan näille tunnustusta. Hyvään itsetuntoon kuuluukin aina itsensä kunnioittamisen lisäksi kyky arvostaa muita ihmisiä ja näiden saavutuksia, kuten myös käsitys oman käyttäytymisen ja tekojen vaikutuksista muihin ihmisiin. (Keltikangas-Järvinen 1994: 19—22.) Toisaalta heikko itsetuntemus voi johtaa mielipiteiden ja itsensä ilmaisun haasteisiin, mikä ilmenee suoraan heikentyneenä vuorovaikutuksena muiden kanssa (Salonen 2017: 256).

Toimivaan vuorovaikutukseen sisältyvä rakentava palaute ja kannustus muiden taholta vahvistavat yksilön käsitystä omista kyvyistään ja osaamisestaan. Vuorovaikutuksen kautta kehitetään myös sosiaalisia taitoja ja opitaan uusia asioita muilta ihmisiltä. Hyvä vuorovaikutus on aina vastavuoroista, joten positiivinen vuorovaikutus edistää siten kaikkien osapuolten itsetuntemusta ja vuorovaikutustaitoja. (Keltikangas-Järvinen 2010: 25, 53; Keltikangas-Järvinen 1994: 36—37.)

3.1.2 Palaute

Omaa suoriutumista on mahdotonta arvioida objektiivisesti, vaan oman osaamisen tehokas kehittäminen vaatii myös ulkopuolisen, kuten työtoverin tai esihenkilön, arviointia. Palaute auttaa tiedostamaan nykyisen suoriutumisen tason ja tukee suoriutumista jatkossa. Lisäksi sen tehtävä on pitää huolta vastuullisuudesta ja lisätä itseä koskevaa ymmärrystä, jolloin omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen sekä niiden kehittäminen jatkossa on mahdollista. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 13—16.)

Palaute koostuu kahdesta osasta: havainnosta ja sen vaikutuksesta. Se voi olla sisällöltään kannustavaa tai korjaavaa. Kannustava palaute innostaa jatkamaan

toimintaa samankaltaisena ja auttaa palautteensaajaa tiedostamaan vahvuutensa. Korjaava palaute sisältää viestin toiminnan muuttamisen tai kehittämisen tarpeesta. Korjaavan palautteen tulee olla sisällöltään perusteltua ja antaa mahdollisuus toiminnan muuttamiseksi. Hyvin annettua palautetta ei tulisikaan mieltää käskyksi tai rangaistukseksi, vaan hyödylliseksi työkaluksi itsensä kehittämiseksi. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 23, 73—74.)

Palaute on viestintää ja siten myös olennainen osa vuorovaikutusta. Sen merkitys korostuu erityisesti ryhmissä, jotka työskentelevät yhteisten tavoitteiden ja päämäärien hyväksi. Toimivassa työyhteisössä palaute kuuluu perustavanlaatuisena osa-alueena toiminnan arvioimiseen sekä kehittymisen ja kehittämisen tukena. Palautteella on myös vaikutus yleisen vuorovaikutuksen kehittymiseen työyhteisössä avoimemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011: 34—37.)

Vuorovaikutukseltaan ja toiminnaltaan sujuvimpien työyhteisöjen jäsenet antavat toisilleen huomattavasti enemmän kannustavaa ja rakentavaa palautetta kuin moitteita. Kannustava palaute johtaa usein myönteiseen havaintokehään (Kuvio 1), joka tavanomaisesti edesauttaa yksilön ja ryhmän positiivista kehitystä. Tällöin puhutaan työntekijän kukoistuksesta, joka on eduksi niin työntekijän työhyvinvoinnille kuin työn tuottavuudelle ja sujuvuudelle. (Fredrickson & Losada 2005.)

3.2 Lähijohtaminen

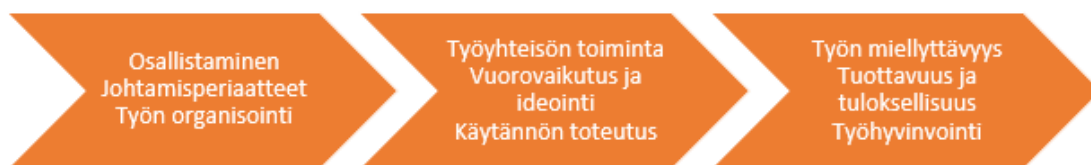
Yleisesti johtamisen ydin on saavuttaa päämääriä ohjaamalla ihmisiä toiminnassaan. Se on lähtökohdaltaan tavoitesuuntautunutta ja vuorovaikutteista sosiaalista toimintaa. Johtaminen pyrkii ihmisryhmän parempaan ja tehokkaampaan toimintaan yhteistä tavoitetta kohden kuin ilman johtamista. Johtaminen perustuu siten aina ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. (Rousu 2021: 19—20.)

Lähijohtaminen tarkoittaa esihenkilötyötä, jota lähijohtaja omassa työyhteisössään tekee olemalla suorassa vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa

ohjaten ja tukien suoraan työyhteisön toimintaa. (Riikonen & Tuomi & Vanhala & Seitsamo 2003: 24.) Lähijohtajat ovat lähimpänä käytännön työn toteuttamista organisaatiossa, joka perustuu vahvasti läheiseen vuorovaikutukseen työyhteisön työntekijöiden kanssa. Toiminnallaan lähijohtaja varmistaa työyhteisön arkisten perustehtävien sujuvuuden sekä on vastuussa työnjohdosta ja työn organisoinnista. Ohjattavien työntekijöiden lukumäärä on tavallisesti muutamasta työntekijästä kymmeniin työntekijöihin. Lähijohtaja toimii yleisesti kanavana työntekijöiden ja työnjohdon välillä. (Mäki & Liedenpohja & Parikka 2014: 8—9.)

Lähijohtajuus vaatii johdonmukaisuutta, luotettavuutta ja esimerkillisyyttä. Lähijohtaja rakentaa työllään myönteistä työilmapiiriä ja antaa säännöllisesti rakentavaa palautetta työntekijöille. Paineensietokyky, konfliktien hallinta ja puheeksi ottamisen taito sekä luovuus ja innovatiivisuus ovat edullisia piirteitä lähijohtajalle. (Mäki & Liedenpohja & Parikka 2014: 7.) Lähijohtajan tulee osata hyödyntää käytettävissä olevaa henkilöstöä tasapainoisesti ja tehokkaasti sekä kohdentaa sen voimavaroja oikein. Henkilöstön kestävä hyödyntäminen mahdollistavat osaamisen, hyvinvoinnin ja motivaation työyhteisössä. Lisäksi asiaan liittyy pitkäaikaisempi näkökulma: lähijohtajalla on vahva rooli myös työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpitäjänä, jotta työntekijällä on mahdollisuus työskennellä terveenä tulevaisuudessakin. (Viitala 2013: 14, 20.)

Onnistuneeseen lähijohtamiseen kuuluu työntekijöiden laaja osallistaminen toimintamallien toteutukseen ja kehittämiseen, joka antaa heille vaikutusmahdollisuuksia työympäristössään. Tätä kautta työntekijää sitoutetaan työhönsä ja työnantajansa pitkäaikaisen työsuhteen luomiseksi ja parannetaan työn tuottavuutta. (Riikonen ym. 2003: 23.) Lähijohtajan työhön kuuluvat myös ammatillisen, eettisen arvopohjan ylläpitäminen sekä talous- ja asiakaspalvelujohtaminen (Laaksonen & Niskanen & Ollila 2012: 10). Lähijohtajan tulee huolehtia työyhteisön työhyvinvointi päätöksenteossa (Rauramo 2013: 7—8).



Kuvio 2. Työntekoa ja osaamista tukevan johtamisen prosessi (mukaillen Rauramo 2013: 8).

4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on tasapainoinen kokonaisuus, jonka muodostavat työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi työssään (Rauramo 2009: 2; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö). Työhyvinvoinnin käsite nousi ajankohtaiseksi Pohjoismaissa 1990-luvulla, jolloin väestön ikääntymisen aiheuttamat vaikutukset työnteolle ja uudenlaiset tarpeet tuli ottaa huomioon työkyvyn ylläpitämiseksi (Johanson & Ahonen & Roslender 2007: 1–3). Suomen työturvallisuuslaki (738/2002) ohjaa osaltaan työntekijöiden työkyvyn sekä terveyden turvaamista ja ylläpitämistä tarkoituksenaan parantaa työympäristöä sekä työolosuhteita.

Ensimmäiset työhyvinvoinnin määreet painottivat pääasiassa fyysistä työympäristöä ja työnteon fyysistä turvallisuutta. Sittemmin työhyvinvoinnin määritelmä on kasvanut laaja-alaiseksi, terveyden edistämistä tavoittelevaksi malliksi. Nykyisin työhyvinvointia tarkastellaan poikkeuksetta myös työn psykososiaalisesta näkökulmasta kokonaisvaltaisena terveyden edistämisen mallina. (Day & Randall 2014: 4–7.) Nykyisen käsityksen mukaan työhyvinvointi koostuu eri osa-alueista, jotka kaikki vaikuttavat yksilöön ja koettuun työhyvinvointiin (Kuvio 3). Toisaalta yksilö nähdään myös aktiivisena ja vastuullisena osapuolena oman työhyvinvointinsa ylläpitämisessä, jota muut osa-alueet tukevat. (Kehusmaa 2011: 14.)



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin osa-alueet (mukaillen Kehusmaa 2011: 14).

Rauramon (2009: 2—4) mukaan työhyvinvoinnin kehittämistä voidaan tarkastella eräänlaisen portaikon (Kuvio 4) kautta, joka esittää työhyvinvoinnin osa-alueet Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti: ylemmän luokan tarpeiden toteutumiseksi on saavutettava alemman luokan tarpeet. Sen taustalla on ajatus suunnitelmallisuudesta ja pitkäaikaisten toimintamallien luomisesta. Niiden toteutuminen mahdollistaa konkreettiset ja pysyvät muutokset työhyvinvoinnin edistämiseksi. Portaikon eri osa-alueiden toteutuminen mahdollistaa turvallisen ja osallistavan työpaikan kaikille sen jäsenille.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin portaat (mukaillen Rauramo 2009: 3).

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle. Työnantajan vastuulla on huolehtia työympäristöstä ja sen turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöidensä yhdenvertaisuudesta. Työntekijän on puolestaan ylläpidettävä työkykyään ja ammatillista osaamistaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Työhyvinvointiin panostaminen on hyödyllinen sijoitus myös työnantajalle, sillä lisääntyneellä työhyvinvoinnilla on lisäksi suotuisa vaikutus työn sujuvuuteen ja tuottavuuteen. Hyvinvoivan ja motivoituneen työntekijän sitoutuminen työhönsä on merkittävästi korkeampaa kuin tyytymättömän työntekijän, jolloin vältetään perusteettomat poissaolot ja työntekijän siirtyminen toiselle työnantajalle. (Cooper & Bevan 2014: 27—28.)

Työhyvinvointia tavanomaisimmin uhkaaviksi tekijöiksi nousevat työn aikapaine ja kuormitus, huono tiedonkulku ja yhteistyö, vaikutusmahdollisuuksien puute, asiakkaiden kohdistama häirintä ja työpaikkakiusaaminen (Manka & Manka 2013: 41). Työyhteisössä epäasiallinen käytös ja kiusaaminen johtavat työhyvinvoinnin oleelliseen laskuun, terveysongelmiin ja työhön sitoutumisen heikkenemiseen (Nielsen & Einarsen 2012). Jatkuvat ja pitkäaikaiset ongelmat itse työnteossa voivat johtaa työyhteisön jäsenten välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen heikentymiseen aiheuttaen työilmapiiriongelman. Se eroaa vähäpätöisistä, arkisista konfliktitilanteista, joita ilmenee väistämättä jokaisessa vuorovaikutuksessa. Työilmapiiriongelman myötä työhyvinvointi sekä työn sujuvuus ja tehokkuus kärsivät. (Aro 2018: 149—151.)

Kaiken kaikkiaan yksilön ja työyhteisön työhyvinvointia tulisi tarkastella aina kokonaisuutena, johon vaikuttavat niin työntekijä kuin työnantaja (Reiman & Väyrynen 2018). Työhyvinvoinnin kehittämiseksi vaaditaan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä sekä organisaation että yksilön ja ryhmän tasolla. Samanaikaisesti prosesseilla edistetään tuottavuutta ja yrityksen menestymistä. Kehittämistoiminnan käynnistämisessä ratkaisevinta on kuitenkin johdon kiinnostus työntekijöiden työhyvinvoinnista. Toiminnan etenemisessä avainasemassa ovat henkilöstöjohtajat, työsuojeluhenkilöstö ja koulutusasiantuntijat. (Anttonen ym. 2009: 21.)

5 Laadullinen tutkimus

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta kuvaillaan yleisesti ymmärtävänä tutkimusmetodina, joka pyrkii määrällisestä eli kvantitatiivisesta tutkimusmetodista poiketen keräämään laaja-alaista ja vain vähän valmiiksi käsiteltyä aineistoa. Laadullisen tutkimuksen tuloksia ei ole tarkoitus ilmaista numeroina tai muina yksiselitteisinä arvoina. Jäykkien tutkimusrakenteiden puuttuminen on laadullisten tutkimusten tavanomainen piirre. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 72—75.)

Laadullinen tutkimus perustuu erilaisiin hankittuihin aineistoihin ja niiden analyysiin. Tutkimukselle luodaan teoreettinen viitekehys, joka esittää jäsennellysti,

mitä tieteellisessä kirjallisuudessa sekä mahdollisissa aiemmissa tutkimuksissa on kuvailtu tutkittavasta aiheesta. Jäsennely esittäminen tarkoittaa tutkimuskysymysten kannalta toimivaa teorioiden valitsemista, erittelyä ja keskinäistä järjestämistä. Teoriaosuus sittemmin ohjaa hankittavaa aineistoa ja sen käsittelyä. Lisäksi teoriaosuudessa käsitellään tutkimuksessa käytettäviä menetelmiä ja analyysitapoja. (Juhila a.)

Tutkimusmetodista riippumatta tutkimuksen perustana on aina tutkimusongelma, johon haetaan ratkaisua sopivimmaksi valitulla tutkimusmenetelmällä. Tutkimusongelma voidaan muuttaa konkreettisimmiksi tutkimuskysymyksiksi, jolloin niiden tavoite konkretisoituu usein paremmin. Kerätyn aineiston ja sen analyysin avulla pyritään vastaamaan luotuihin tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2014: 20, 27.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys, joilla arvioidaan tutkimuksen ja tulosten yleistä luotettavuutta (Kylmä & Juvakka 2007: 127).

5.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelu on tiedonhankinnan perusmuodoista käytetyimpiä, sillä se joustavuutensa ansiosta soveltuu hyvin erilaisiin lähtökohtiin ja sen avulla on mahdollista saada syvällistä tietoa tutkittavasta aiheesta. Vastaamisen vapaus korostaa haastateltavien subjektiivista kokemusta. Keskustelemalla haastateltavien kanssa saadaan tehokkaasti tietoa ihmisten mielipiteistä, käsityksistä ja vaikuttavista tekijöistä toimintatapojen takana. Keskustelunomaisessa haastattelussa vuorovaikutus korostuu, jolloin tutkija voi suunnata tiedonhankintaa esimerkiksi syventämällä kysymyksiä ja näin lähestyä vaikeitakin asioita. Haastattelun aiheet voidaan esittää eri järjestyksessä eri haastateltaville. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 11—16.) Haastattelun tavoite on kuitenkin aina tuottaa tietoa ja aineistoa tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin vastaamiseksi (Hyvärinen & Suoninen & Vuori).

Haastattelut voidaan tyypillisesti jakaa kolmeen kategoriaan: strukturoitu, puolistrukturoitu ja strukturoimaton. Strukturoitu haastattelu on lomakehaastattelu,

jonka kysymysten muoto ja esittämisjärjestys ovat täysin määräytyt. Strukturoimaton haastattelu taas perustuu avoimeen keskusteluun ilman ohjaavaa kehikkoa. Näiden välimuotoa, puolistrukturoitua haastattelua, kutsutaan myös nimellä teemahaastattelu, jota ohjaa teemahaastattelurunko. Teemahaastattelurungon kysymysten järjestys ja muotoilu voivat vaihdella, mutta jokaisessa haastattelussa käydään läpi samat teemat haastattelijan harkinnan mukaan. Niimensä mukaisesti haastattelut kohdennetaan tiettyihin teemoihin. Haastattelut voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmähaastatteluina. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 43—48; Hyvärinen & Suoninen & Vuori.)

Hirsjärvi ja Hurme (2008: 68—69) kokoavat osaavan haastattelijan ominaisuuksia, joita ovat esimerkiksi asiantuntevuus ja perehtyneisyys aiheeseen, taito ohjata ja suunnata tilannetta, selkeä ja ymmärrettävä ulostulo, luotettavuus sekä sosiaalinen sopeutuvuus. Tärkeäksi taidoksi mainitaan myös kyky lukea sosiaalisia tilanteita ja käyttäytymisvihjeitä.

Tutkijan on valittava tutkimukselleen sopiva tutkimusmetodi riippuen tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta. Haastattelun valitsemisen perusteena ovat usein halu korostaa ihmisen subjektiivista kokemusta, vähänlaisesti kartoitettu tutkimusaihe, laajemman kontekstin löytäminen, monitahoiset vastaukset sekä tiedon selventäminen ja syventäminen. Toisaalta haastattelun tuomat haasteet ovat haastattelijan rooliin perehtymisen tarve, haastatteluaineiston litteroinnin hitaus ja valmiiden analysointimallien puute. Haastattelututkimuksen otanta on pidettävä suhteellisen pienenä, jotta aineistoon voidaan perehtyä riittävällä tarkkuudella. Lisäksi on huomioitava haastattelijan suuri vaikutus keskustelun etenemiseen ja vuorovaikutukseen haastattelun aikana, jolla on myös vaikutus aineistoon saataviin vastauksiin. Tämä tuleekin ottaa huomioon tutkimusprosessin aikana. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 34—35; Hirsjärvi & Remes & Sajavaara & Sinivuori 2009: 201—202.)

Ennen tutkimuksen aloittamista tutkimukselle on haettava tarvittavat tutkimusluvat ja tehtävä vaadittaessa eettinen ennakoarviointi (Tutkimuseettinen neuvottelukunta). Haastateltavien henkilöiden täytyy antaa henkilökohtainen

suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen. Haastateltavien luottamuksellisuus ja yksityisyys on taattava koko tutkimuksen ajan, ja mahdolliset tutkimuksen aiheuttamat seuraamukset haastateltaville tulee ottaa huomioon. Myös haastattelutilanteen aiheuttamat tuntemukset täytyy arvioida. Litteroinnissa on huomioitava, että kirjallinen litterointi ja lainaukset ovat haastateltavien suullisia lausumia. Tutkijan eettinen velvollisuus koko tutkimuksen ajan on esittää tietoa, joka on mahdollisimman todennettua ja varmaa. (Kuula-Luumi; Kvale 1996: 111.)

Haastatteluista saatu aineisto voidaan purkaa joko litteroimalla haastattelut kirjalliseen muotoon tai vaihtoehtoisesti kuuntelemalla nauhoituksia useaan kertaan, minkä jälkeen aineiston merkitystä ja sisältöä analysoidaan. Tavanomaisin analysointimenetelmä teemahaastattelulle on tutkimustulosten analysointi teemoittain. Olennaisiksi teemoiksi voivat kuitenkin nousta eri teemat kuin tutkimuksen ennakkoon asettamat teemat. Analyysivaiheessa aineistoa luokitellaan ja eritellään. Tämän jälkeen aineiston synteessissä tulokset yhdistetään jälleen kokonaisuuteen ja niitä tulkintaan yleisemmällä tasolla: lopulta tutkittu ilmiö voidaan esittää uudessa perspektiivissä. (Hirsjärvi & Hurme 2008: 138, 143—145; Juhila b; Günther & Hasanen & Juhila.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on haastattelujen avulla kartoittaa työyhteisön merkitystä optikon työhyvinvoinnille. Tätä kautta tutkimus pyrkii tunnistamaan merkittävimpiä tekijöitä työyhteisössä, jotka vaikuttavat optikkojen työhyvinvointiin ja työskentelyyn.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä tietoutta työyhteisön ja -hyvinvoinnin merkityksestä osana työnteon mielekkyyttä ja näin edistää optikkojen työyhteisöjen työhyvinvointia lisäävää toimintaa niin työntekijä- kuin lähijohtotasolla. Saatuja tuloksia voivat hyödyntää niin yksittäiset työntekijät ja työyhteisöt kuin työnantajat työyhteisöjen kehittämistoiminnassa.

Aiempaa tutkimusta työyhteisöstä erityisesti optikon näkökulmasta ei juurikaan ole: optometrian alan edeltävät opinnäytetyöt käsittelevät työyhteisöä osana optikoiden yleistä työmotivaatiota ja -hyvinvointia (Oravamäki & Rautio 2021; Aaltonen & Karjomaa 2017; Koivuharju & Mononen 2010). Eräs opinnäytetöistä keskittyy optometrian opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun sekä tätä edistävän vertaistuen saamiseen työyhteisössä opintojen aikana (Lehtisalo & Lääti & Tuominen 2015). Laaja-alaisempaa ja työyhteisöön paneutuvaa opinnäytetyötä ei alalta kuitenkaan ole.

Tutkimusongelmasta sekä tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta laadittiin konkreettiset tutkimuskysymykset, joihin pyritään vastaamaan valitun tutkimusmetodin avulla hankitulla aineistoilla ja sen analyysillä.

1. Mitkä ovat merkittävimmät työyhteisölliset tekijät, jotka vaikuttavat optikon työhyvinvointiin?
2. Millaisiin asioihin tulisi kiinnittää huomiota optikoiden työyhteisöissä työhyvinvoinnin tukemiseksi?

7 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöprojekti alkoi syksyllä 2022 aiheen valinnalla, joka valikoitui oman kokemuksen perusteella työyhteisön positiivisesta vaikutuksesta työnteolle ja työhyvinvoinnille sekä aiemman tutkimustiedon puutteen perusteella. Syksyn 2022 aikana opinnäytetyön suunnitelmaa työstettiin sekä aihetta rajattiin, minkä ohella työlle kirjoitettiin alustavaa teoriapohjaa. Opinnäytetyön suunnitelma valmistui joulukuussa 2022. Suunnitelmaan sisältyi myös aikataulusuunnitelma opinnäytetyön tekemiseksi. Opinnäytetyön yhteistyökumppaniksi valikoitui Metropolia Ammattikorkeakoulu, sillä tuloksista haluttiin mahdollisimman riippumattomat.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena teemahaastattelun muodossa, sillä tutkimuksen tavoitteena oli löytää syvällisempiä merkityksiä ja

kokemuksia työyhteisöstä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut esimerkiksi esittää työtyytyväisyyttä tai -viihtyvyyttä prosentuaalisesti, vaan ymmärtää työhyvinvoinnin taustalla vaikuttavia syitä ja tekijöitä. Aiheesta ei ole mahdollista löytää ehdotonta totuutta – subjektiivisten kokemusten pohjalta voidaan tehdä ainoastaan yleistyksiä. Tästä syystä aineistonkeruumetodiksi valittiin teemahaastattelu, jotta haastattelijat voivat vastata vapaasti esitettyihin kysymyksiin ja kertoa kokemuksistaan.

Tutkimus toteutettiin miettimällä alustava tutkimusongelma. Tutkimusongelman tarkennettua aiheeseen perehdyttiin syvällisemmin tutustumalla kirjallisuuteen, jonka myötä tutkimusongelmat ja -kysymykset täsmentyivät. Kevään 2023 aikana kirjallisen työn teoreettista viitekehystä täydennettiin ja laajennettiin. Teoreettinen viitekehys muodostuu aiheeseen liittyvästä aiemmasta kirjallisuudesta, artikkeleista ja tutkimuksista. Erilaisia tietokantoja hyödynnettiin laaja-alaisesti.

Teoreettisen viitekehysten pohjalta muodostettiin teemahaastattelurunko (Liite 1), joka ohjaisi toteutettavia haastatteluja. Teemahaastattelurunkoa ja sen toimivuutta arvioitiin kokeellisessa haastattelussa, joka suoritettiin haastatteluryhmän ulkopuoliselle henkilölle. Kokeellisen haastattelun tuloksia ei hyödynnetty tutkimuksessa muutoin. Kokeellisen haastattelun perusteella teemahaastattelurungon kysymyksiä tarkennettiin vielä lisää, jotta kysymykset olisivat mahdollisimman ymmärrettäviä.

Haastateltavat tavoitettiin sosiaalisen median kautta avoimen kutsun avulla. Haastattelukutsu (Liite 2) julkaistiin muilta käyttäjiltä suljetussa Facebook-ryhmässä ”Optikot ja optometristit”, jonka jäsenet ovat alalla toimivia tai toimineita optikkoja. Haastattelututkimuksesta kiinnostuneet osallistujat pystyivät vastaamaan kutsuun ainoastaan yksityisviestillä. Osallistujat ilmaisivat itse kiinnostuksensa ja vapaaehtoisuutensa osallistua tutkimukseen ottamalla yhteyttä työn tekijään. Yhteydenottoja haastattelua koskien tuli seitsemän kappaletta, joista rajattiin pois yksi osallistuja, sillä hän ei ollut vielä valmistunut optikoksi. Muita rajoituksia haastateltavista ei tehty.

Opinnäytetyön aineisto hankittiin kuudessa yksilöteemahaastatteluissa touku-
kuussa 2023. Haastattelut toteutettiin Zoom-palvelussa ja ne tallennettiin ääni-
tiedostoina myöhempää analysointia varten. Haastattelut olivat kestoaltaan 55—
70 minuuttia. Teemahaastattelurunko ohjasi haastattelujen kulkua ja sisältöä,
mutta kysymysten tarkka sanamuoto ja ajoitus vaihtelivat eri haastatteluissa.
Äänitallenteet litteroitiin tulosten analyysia varten. Yhden haastateltavan aineis-
toa ei hyödynnetty analyysissa millään tavoin haastateltavan omasta toiveesta
jättäytyä pois tutkimuksesta. Viiden haastattelun tulokset analysoitiin ja koottiin
teemoittain kartoittaen haastateltujen yhteneviä ja eriäviä kokemuksia. Tutki-
muskysymysten kannalta tulosten merkitystä tulkittiin tulosten tarkastelussa ja
johtopäätöksissä. Pohdinnassa arvioitiin saatujen tulosten kontekstia ja merki-
tystä suuremmassa mittakaavassa tutkimuskysymyksiin peilaten, kuten myös
opinnäytetyön onnistumista.

8 Aineiston analyysi

Teemahaastatteluissa saatu aineisto käsiteltiin laadullisen tutkimusmenetelmän
keinoin. Litteroitu aineisto jaoteltiin teemoittain, ja vastausten merkityksiin pe-
rehtyttiin. Pääteemoiksi haastatteluista nousivat sosiaalisuus, vuorovaikutus,
yhteistyö, palaute sekä lähijohtaminen. Vastauksia eriteltiin tarkentavasti eri ala-
teemojen mukaisesti, jotka olivat ilmapiiri, viestintä, ammatillinen tuki, työn suju-
vuus ja konfliktitilanteen. Aineistoesimerkkejä valittiin havainnollistamaan sekä
tulosten yleistä linjaa että eriäviä kokemuksia. Tulosten merkittävyyttä ja niiden
johtopäätöksiä tarkastellaan pohdinnassa.

Haasteltavilta kartoitettiin taustatiedot, joihin kuuluivat saatu koulutus (opistota-
soinen koulutus, optikko-optometrismi, optometrismi (AMK), täydennyskoulutus),
uran pituus, nykyisen työyhteisön koko, työnkuva ja aiempien työyhteisöjen
määrä. Jokaisella haastateltavalla oli kokemusta vähintään kolmesta työyhteis-
östä valmistumisensa jälkeen. Osa vastauksista koski myös aiempia työyhteis-
öjä ja kokemuksia niissä.

8.1 Sosiaaliset tarpeet ja ilmapiiri

Haastateltavat määrittivät oman työyhteisönsä pääasiassa samassa fyysisessä yksikössä toimivaksi henkilöstöksi, jonka jäsenten välillä on säännöllistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Työyhteisöön ajateltiin kuuluvan ennen kaikkea optikot, optiset myyjät, silmälääkärit sekä mahdollinen lähijohtaja. Yksi haastateltavista koki myös aluejohtajan osaksi työyhteisöään, vaikkei päivittäistä kontaktia olekaan. Sekä koko- että osa-aikaiset työntekijät miellettiin yhtä lailla osaksi työyhteisöä. Sairaalaympäristössä työskentelevä haastateltava koki työyhteisönsä huomattavasti muita laajemmaksi: työyhteisöön luokiteltiin myös toisten osastojen hoitohenkilökunta, erillinen esihenkilöstö ja sairaalaan muu henkilökunta, kuten keittiöhenkilökunta ja lääkintätekniikot.

Työyhteisön merkitys yhtenä sosiaalisten perustarpeiden täyttäjänä korostui jokaisessa haastattelussa. Työyhteisöä pidettiin merkittävänä sosiaalisena elämän osa-alueena, sillä perusteella, että työyhteisön parissa vietetään verrattain pitkiä aikoja ja kanssakäyminen on säännöllistä. Osa koki socialisoivansa enemmän työyhteisönsä kuin perheensä ja ystäviensä kanssa. Vapaa-ajalla tarvittavien sosiaalisten kontaktien määrän arvioitiin myös olevan suurempi, jos työyhteisössä ei olisi säännöllisesti sosiaalista kanssakäymistä. Työyhteisöissä käytävä vapaamuotoisempi keskustelu koettiin tärkeäksi. Tämän tukemiseksi toivottiin ajoittaista ryhmäytymistä myös vapaa-ajalla esimerkiksi eri aktiviteettien parissa.

Sähän vietät työkavereiden kanssa paljon enemmän aikaa kuin kenenkään muiden ystävien kanssa. [– –] Jos töissä on kivaa ja ihmiset on kivoja, niin sehän on vähän semmoinen fiilis, että viettäisi aikaa kavereiden kanssa. — Haastateltava 1

Mulla on [nykyisessä työyhteisössä] tosi hyviä kavereita, ja mä oon saanut tärkeitä ystäviä myös mun työyhteisöstä. — Haastateltava 5

Koko ajan ollaan vuorovaikutuksessa työkavereiden kanssa, niin en tarvitse enää paljon muita sosiaalisia kontakteja. — Haastateltava 3

Töissä kuitenkin ollaan päivästä niin pitkä aika. Sosiaalisuus on siinä vahvasti [esillä] työyhteisössä. Voidaan olla rennosti ja puhua muistakin kuin työasioista. — Haastateltava 2

Haastateltavat arvostivat työyhteisössä positiivista ilmapiiriä, jonka ominaisuuksiksi tunnistettiin kannustavuus ja toisten tukeminen. Kolme haastateltavaa mainitsi ilmapiirin tärkeimpänä ylläpitävänä tekijänä huumorin. Kaikki haastateltavat kuvailivat nykyistä työilmapiiriä miellyttäväksi, mutta jokainen koki myös ajoittaisia jännitteitä sen jäsenten välillä. Jännitteiden kokemus kasvoi erityisesti suuremmissa työyhteisöissä. Aiemmissa työyhteisöissä osa oli kokenut kireää ilmapiiriä, jonka vuoksi yksi oli pääasiallisena syynään hakeutunut toiseen työpaikkaan. Yhdessä haastattelussa esiin nousi työntekijöiden vaihtuvuus, jolla koettiin olevan negatiivinen vaikutus ilmapiiriin.

Eniten [työyhteisöä] yhdistää ja ilmapiiriä keventää meidän omat yhteiset vitsit ja huumori yleisestikin. — Haastateltava 5

Viimeksi, kun vaihdoin työpaikkaa, niin [lähdön syynä] oli ankea ilmapiiri. Oli koko ajan sellaista kyräilyä. — Haastateltava 4

Kun työntekijöiden vaihtuvuutta on ollut paljon, niin totta kai se vaikuttaa siihen, että minkälainen ilmapiiri ja henkilökemiat on. [– –] [Ryhmytyminen] vaatii aina aikaa. — Haastateltava 1

Hyvän ilmapiirin koetaan heijastuvan asiakkaisiin ja heidän tuntemuksiinsa asiointikokemuksesta. Esihenkilöasemassa työskentelevä haastateltava nosti heti alussa työyhteisön ilmapiirin kriittisen merkityksen työnteolle. Työyhteisön hyvinvoivan ilmapiirin koetaan heijastuvan myös asiakkaisiin ja sitä kautta asiakaskokemukseen.

Yrityksessähän työyhteisö on kaiken perusta. [– –] Jos työyhteisö ei voi hyvin, niin sittenhän yrityksellä ei ole kovin valoisia tulevaisuus. [– –] [Työyhteisön hyvinvointi] heijastuu heti asiakkaisiinkin. — Haastateltava 2

Asiakkaat aistii sen heti, jos on mitään kitkaa työyhteisön sisällä tai muuta hankaluutta meneillään [työpaikalla]. — Haastateltava 4

8.2 Vuorovaikutus ja viestintä

Vuorovaikutukseen edullisesti vaikuttavat piirteet tunnistettiin kaikissa haastatteluissa samankaltaisiksi. Toimivaan vuorovaikutukseen liitettiin avoimuus, rohkeus esittää omia mielipiteitä ja kuulluksi tuleminen sekä toisten arvostaminen. Avoimuuteen liitettiin myös ratkaisukeskeisyys vuorovaikutuksessa, jolloin havaittuihin ongelmiin etsitään aktiivisesti ratkaisuja.

[Vuorovaikutus] on toisen kunnioittamista, toisen mielipiteen kunnioittamista ja arvostamista. Jos joku antaa jonkun idean, niin huomioidaan se. [– –] Kinkkisistäkin asioista voidaan puhua. — Haastateltava 2

Avoin ratkaisukeskeisyys vuorovaikutuksessa on minusta hyvää vuorovaikutusta. Uskaletaan nostaa esiin ongelmia ja etsiä niihin myös ratkaisuja. — Haastateltava 3

Työyhteisöissä ei koettu hierarkkisia esteitä, vaan vuorovaikutus koettiin avoimena ja joustavana. Vuorovaikutuksessa kuitenkin korostuvat yhtäläinen kunnioittaminen ja ammattimaisuus osapuolten välillä.

Mun mielestä työnantajaa pitää kunnioittaa ja työntekijää pitää kunnioittaa. Ei siinä mitään ole, mutta [molemminpuolista] kunnioittamista. — Haastateltava 2

[Hierarkiaa] ei missään tapauksessa ole. Ylilääkäriä myöten ei ole mitään semmoista tunnetta, että olisi [hierarkiaa]. Kyllä siinä ollaan niin kuin ammattilainen ammattilaiselle. — Haastateltava 3

Haastatteluissa pohdittiin viestimisen tärkeyttä työyhteisön sisällä. Kirjalliset viestit pidettiin tehokkaampina tiedon saattamiseksi eteenpäin, ja kasvokkain keskustelu koetaan tärkeäksi vuorovaikutuksen kannalta. Joissain työyhteisöissä korostuu sisäisen viestinnän tehokkuuden tärkeys, sillä suuremmissa työyhteisöissä kaikkien kerralla tavoittaminen koettiin haastavaksi. Tällöin kaikki työyhteisön jäsenet ovat harvoin paikalla yhtä aikaa, joten koko työyhteisön välillä, yhtäaikainen vuorovaikutus voi olla haastavaa. Myös pienemmissä työyhteisöissä viestimisessä hyödynnetään esimerkiksi taukokuoneissa olevaa kirjoitustaulua.

[Suuressa työyhteisössä] tulee se haaste, että miten tavoitetaan kaikki, mutta pitäisi keksiä keino [– –], että viestintä ei aiheuta ongelmia, vaan tukisi työyhteisöä, sen toimintaa ja ilmapiiriä. — Haastateltava 3

Meillä on säännöllisiä palavereita, mutta yleensä joku puuttuu, koska työvuorot ei mene synkassa. [Silloin] sovituista asioista täytyy viestiä erikseen. — Haastateltava 4

Yleisestikin konfliktitilanteiden aiheuttajiksi tunnistettiin erilaiset väärinymmärrykset vuorovaikutuksessa ja viestinnässä, jotka aiheuttivat myös aiemmin mainittuja jännitteitä ilmapiirissä. Myös yksittäiset käytännön asioiden järjestelyt, kuten lomien ja työaikojen sopiminen, aiheuttivat jonkinasteisia ristiriitoja työyhteisön jäsenten välillä. Konfliktitilanteet toivottiin ratkaistavan yhteisesti puhumalla ja ratkaisukeskeisesti. Yhdessä haastattelussa nostettiin esille kulttuuritekijöiden eroavaisuudet vuorovaikutuksessa ja viestinnässä.

Joitain väärinymmärryksiä on ollut. Ihan niin kuin arkielämässäkin tai kotona. Sitten, kun sä kysyt [tarkennusta asiaan], niin eihän se toinen tarkoittanutkaan tätä. — Haastateltava 2

Työvuorojen ja lomien suunnittelussa pitäisi pyrkiä, että on tasapuolista. [– –] Vielä parempi olisi, että yhdessä suunnitellaan ja puhutaan. — Haastateltava 5

Jos työpaikalla näkyy joku ongelma, niin siitä pitäisi yhdessä keskustella ja sitä kautta ratkaista. [– –] Pahinta olisi jättää asiat käymättä läpi kokonaan. — Haastateltava 4

Eri kulttuureista tulevien ihmisten viestintä voi olla hyvinkin erilaista [verrattuna siihen] mihin on totuttu. Jotkut saattaa olla isoäänisempiä tai suurempia sanomaan asioita. [– –] [Toisesta] voi tuntua, että sanotaan ikävästi, vaikka se on hänen tapansa puhua ja ilmaista asia.” — Haastateltava 3

Kaksi haastateltavista tunnisti omaan vuorovaikutukseensa negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä työn ulkopuolelta. Syiksi mainittiin kuormittavuus kotona ja yleinen paine elämässä. Molemmat reflektoivat haastattelussa omaa käytöstään, ja epämiellyttävää käytöstä pidettiin harmittavana.

Joskus kotona menee kaikki voimat, [jolloin] huomaa, ettei jaksata töissä ylimääräistä. Voi mennä nopeasti hermot, ja oon silloin vetäytyvä ja hiljainen. — Haastateltava 4

Harmittaa, jos töissä tulee tiuskittua. Pinna on välillä kireällä [— —], kun on liikaa juttuja meneillään [yksityiselämässä]. — Haastateltava 5

8.3 Yhteistyö ja ammatillinen tuki

Yhteistyön merkitys työn sujumisen kannalta koettiin olennaiseksi. Työssä huomattiin korostuvaksi pitkät asiakaspolut, joihin sisältyy monenlaisia vaiheita.

Vaikka osaa työvaiheista pidettiin itsenäisinä, kaikkien jäsenten osallistumista ja sitoutumista työn hoitamiseksi koettiin välttämättömänä. Yhteistyön sujumiseksi kaikkien riittävää ammattitaitoa pidettiin tärkeänä.

Käytännössä koko työ perustuu yhdessä tekemiselle, vaikka yksittäiset osa-alueet on itsenäisiä. Se, että asiakas saa toimivat lasit käyttöön, vaatii lukuisia vaiheita tutkimushuoneesta luovutukseen. — Haastateltava 4

Ammatillisen osaamisen täytyy kaikilla olla hyvää, että [työnteko] on sujuvaa. Pienemmässä työyhteisössä se heti näkyy, jos joku homma ei toimi. — Haastateltava 5

Yhteistyön saumattomuuden tärkeys korostui erityisesti sairaalaympäristössä, jossa hoidettavat tapaukset voivat olla vaikeampia ja vaatia enemmän moniammatillisuutta. Sairaalaoptikon työssä ammattitaidon jakaminen ja oppiminen työyhteisössä tunnistettiin erityisen vahvasti. Lisäksi sairaalassa moniammatillisuus korostui muita työympäristöjä vahvemmin.

Optikot opettaa [sairaanhoitajia] aika paljon silmän anatomiasta ja [optiikasta]. Me opitaan taas sairaanhoitajalta lääkkeitä ja [yleislääketieteestä]. — Haastateltava 3

Avun saaminen ja tarjoaminen työyhteisön jäsenten kesken koettiin lisäävän työn sujuvuutta huomattavasti. Erityisesti ammatillista tukea kaivattiin kliinisten tutkimusten tulosten, kuten mikroskopialöydösten, arvioinnissa, mutta myös esimerkiksi järjestelmien käytössä. Yhdessä haastattelussa nostettiin esille alalla

esiintyvää hiljaista tietoa, jota ei ole mahdollista saavuttaa muualta, mutta joka on työnteon kannalta olennaista.

Aina uskaltaa kysyä apua, jos tarvitsee, ja yleensä osaan neuvoa, jos muut kysyy neuvoa. [– –] En sellaiseen pystyisi, että olisin ai-noana optikkona pikku paikkakunnalla. Kaipaan tosi paljon [amma-tillista tukea] työssä. — Haastateltava 1

Tykkään tosi paljon tutkia asioita tarkemmin, jonka vuoksi saatan kysyä toista katsomaan ja arvioimaan löydöstä. Se on ehdottomasti rikkaus, että on mahdollisuus [konsultointiin]. — Haastateltava 4

Joskus kysyn neuvoa esimerkiksi silmälasimääritykseen tai linssi-tyyppiin. Ne on sellaisia asioita, joita ei välttämättä opi kuin koke-muksen myötä. — Haastateltava 5

8.4 Palaute

Palautteenanto työyhteisössä koettiin yleisesti melko epäjärjestäytyneeksi. Yksi-kään haastateltava ei kokenut palautetta säännölliseksi tai tehokkaaksi työnoh-jauksessa. Onnistunutta palautetta kuvailtiin rakentavaksi ja toiminnan kehittä-mistä ohjaavaksi. Yleisimmin palautetta kuultiin tuloksellisuudesta, mutta pa-lautetta toivottiin tehdystä työstä ja suoriutumisesta. Osa haastateltavista toivoi säännöllisiä kehityskeskusteluja lähijohtajan kanssa.

Esimieheltä tulee enemmän kommenttia tai palkkioita tuloksellisuu-teen liittyvissä asioissa. — Haastateltava 1

Palautetta saan melko harvoin. Yleensä palautetta tulee myynnilli-sistä asioista, mutta toivoisin enemmän työnlaadusta arviota. [– –] Sen avulla omaa toimintaa voisi parantaa. — Haastateltava 5

Toivoisin enemmän palautetta esihenkilötasolta, että se ei olisi ker-ran vuodessa, vaan jatkuvaa. [Palaute tulisi olla] rakentavaa ja kor-jausehdotustyyppistä. — Haastateltava 3

[Kehityskeskustelut] ei ole aktiivisessa käytössä, mutta toivoisin, että olisi. Haluan saada palautetta siitä työstä, mitä olen tehnyt ja keskustella molemmin puolin. — Haastateltava 1

Haastatteluissa kerrottiin myös työyhteisön sisällä tapahtuvasta palautteesta työntekijöiden välillä. Työntekijöiden välinen palaute koettiin tervetulleena. Osassa työyhteisöjä se oli tavanomaisempaa, osassa oltiin pidättäytyväisempiä. Esiin tuotiin myös työyhteisön kiittäminen onnistuneesta työskentelystä. Palaute työyhteisössä voi olla myös arkipäiväistä ja spontaania.

Saan palautetta eniten työkavereilta. — Haasteltava 1

Annan palautetta [muille työyhteisössä] ja toivon saavani sitä itsekin. [– –] Meillä ei ole sovittu erillisiä sääntöjä [palautteenantamiseen työyhteisössä], mutta musta se on tärkeä osa työtä. — Haastateltava 4

Silloin, kun tulee sopiva tilanne, niin silloin voi antaa palautetta, mutta eipä meillä ole tullut niitä tilanteita. — Haastateltava 2

On tärkeää, että kiitetään kaveria. [– –] Se on tosi kiva tapa minusta huomioda, että jonkun kanssa on mennyt hyvin, ollaan tehty töitä sinä päivänä ja ollaan saatu hommat hoidettua. — Haastateltava 3

Palautteen antamisesta oli myös negatiivisia kokemuksia, jota haastateltava on reflektoinut itse jälkikäteen: palautetta antaessa äänensävy ja lähestymistapa olisivat voineet olla toisenlaiset. Haastatteluissa kerrottiin, kuinka ihmisten vastaanotto palautetta kohtaan vaihtelee. Palautteen sisältö on tarkoitettu ammattimaisesta näkökulmasta, eikä sen ole tarkoitus loukata palautteensaajaa.

Mun äänessä voi olla joskus vähän semmoinen, että se kuulostaa, että mä jotenkin torun tai se ei ole rakentavan kuuloista. [– –] Sain kollegan hermostumaan ja poistumaan paikalta [palautetta antaessani]. — Haastateltava 1

[Palautteessa] täytyy osata erottaa henkilökohtaisuus ja sitten ammattimaisuus. Viestin täytyy olla kohtelias ja asiallinen, vaikka sisältö olisikin tiukempi. — Haastateltava 5

8.5 Lähijohtaminen

Haastateltavilla oli ollut erilaisia kokemuksia lähijohtamisesta, jota pidettiin yhtenä suurimmista muuttujista työyhteisöjen välillä. Osaltaan lähijohtamiseen koettiin vaikuttavan henkilökemioiden kohtaaminen. Lähijohtamisen toivottiin

olevan johdonmukaista, tasapuolista ja nykyistä henkilökohtaisempaa, jolloin yksilön tarpeet tunnistettaisiin tehokkaammin. Lähijohtajuuden tärkeänä osa-alueena koettiin yksittäisen työntekijän taitojen tunnistamista ja tukemista ammatillisessa kehityksessä. Yhdessä haastattelussa nousi esiin toive urasuunnittelulle, jossa lähijohtajan roolia pidettiin merkittävänä.

On ollut hyvin erilaisia pomoja. Joidenkin kanssa tulee paremmin toimeen ja silloin myös työnteko on erilaista. [– –] [Nykyisellään] toivoisin henkilökohtaisempaa otetta, ohjausta ja huomiointia. —
Haastateltava 4

Toivon, että esimieheltä tulee selkeää johtamista, ja että informoidaan asioista. [– –] Kaipaen lisää vahvistusta ja kehuja [lähijohtajalta]. — Haastateltava 1

Esimiestyössä pitää olla selkeä rakenne ja tasapuolisuus kaikkia kohtaan. [– –] Tällä hetkellä tilanteessa on parantamisen varaa. —
Haastateltava 5

[Toivoisin, että] vahvuudet tunnistettaisiin, tuettaisiin ja mahdollistettaisiin. Näen tärkeänä sen, että pystyy kehittymään tai on jonkinlainen [ura]polku. — Haastattelu 3

Hyvä johtaja ilmaisee omat mielteet selkeästi. [– –] Eihän toinen voi tietää, miten haluaisin hänen toimivan. — Haastateltava 2

Lähijohtajana toimiva haastateltava pohti koulutuksen sisällön merkitystä lähijohtamisen onnistumiseksi. Lähijohtajaksi siirtymistä pidettiin haastavana ilman erillistä koulutusta tai aiempaa kokemusta.

Optikolla ei ole erillistä johtajakoulutusta. Kun minäkin aloitin, niin eihän mulla ollut mitään [tietämystä], miten toimia työntekijöiden kanssa. Lähdin siihen ihan kylmiltään. [– –] Se oli tosi vaativaa. —
Haastateltava 2

Kahdessa haastattelussa tuotiin esille itseohjautuvuuden tärkeys. Työn sujuvuuden varmistamiseksi on tärkeää hoitaa omatoimisesti työpaikan asioita ja edistää täten työntekoa yleisesti. Lähijohtajan koettiin osaltaan ohjaavan työntekoa, mutta työntekijän omaa päätöskykyä pidettiin merkittävämpänä.

[Työntekijä] voi omatoimisesti lähteä tekemään asioita ja hoitaa keskeneräisiä juttuja. Jos on hiljainen hetki, niin osaa itse keksiä, mitä voi tehdä tai ottaa selvää asioista jos jotain pitää tehdä. — Haastateltava 1

Teen paljon itsenäisiä päätöksiä työssä ja tavallaan ohjaan myös muiden työtä päivän aikana. Esimies ei voi olla koko ajan neuvo-massa, vaan pitää itse osata päätellä. — Haastateltava 5

9 Pohdinta

Pohdinnassa tekijä tarkastelee tutkimuksen tuloksia peilaten niitä teoreettiseen viitekehykseen sekä aiempaan tutkimukseen ja tehden niistä johtopäätökset. Lisäksi tekijä arvioi valmistunutta opinnäytetyötä kokonaisprosessin ja tulosten merkitysten kannalta.

9.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimuksessa pyrittiin tutkimuskysymysten mukaisesti selvittämään merkittävimmat työyhteisölliset tekijät sekä näiden kehittämistarve optikon työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Tutkimuksen aiheesta ei ole mahdollista löytää ehdotonta totuutta, joka kattaisi kaikkien kokemukset työhyvinvoinnista. Kaikkien haastateltavien vastaukset ovat subjektiivisia kokemuksia ja syntyneet monisyydestä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Täydellisestä työyhteisöstä tai sen ominaisuuksista ei voida esittää yksiselitteistä mallia – eikä sellaista voisi saavuttaakaan todellisuudessa. Kokemukset ovat täysin riippuvaisia työyhteisön jäsenistä, näiden luonteenpiirteistä ja sosiaalisista suhteista. Nämä piirteet ovat tyypillisiä ihmistutkimukselle, jota leimaavat symbolit, kontekstuaalisuus ja sosiaaliset rakenteet (Hirsjärvi & Hurme 2008: 16—19).

Nykyajan yhteiskunnan vallitsevaa ilmapiiriä voidaan kuvailla VUCA-termilyhenteellä, jossa korostuvat epävakaus (volatility), epävarmuus (uncertainty), monimutkaisuus (complexity) ja epäselvyys (ambiguity). Samat piirteet heijastuvat myös työelämään, joka aiheuttaa työntekijöille huomattavan erilaista henkistä kuormitusta kuin vielä muutama vuosikymmen sitten. (Mack & Khare 2016: 6—

7.) Näiden haasteiden ratkaisemiseksi ehdotetaan ihmisläheisyyttä, innovatiivisuutta ja kestäväen kehityksen periaatteita, jolla työntekijän kokemusta muuten hektisestä maailmasta voidaan tasapainottaa. Työyhteisöllä on suuri merkitys näiden arvojen toteuttamisessa työympäristössään. (Diefenbach & Deelmann 2016: 199—200, 202.)

Vaikka haastateltavat korostavat vastauksissaan eri asioita, haastatteluista on havaittavissa johdonmukaisia, yleisiä kokemuksia, jotka ovat toimivan ja työhyvinvointia tukevan työyhteisön ominaisuuksia. Tutkimuksen vahvimpana tuloksena nousee työyhteisön sosiaalisen ryhmän merkitys: ei ole yhdentekevää, millaisen työyhteisön jäsenenä kokee työskentelevänsä merkittävän osan ajastaan. Työyhteisö koetaan yhtenä merkittävänä sosiaalisten perustarpeiden täyttäjänä arkielämässä. Säännöllisen sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys yleiselle hyvinvoinnille on perustavanlaatuista (Lääkäriseura Duodecim & Suomen Akatemia 2020). Työyhteisö tarjoaakin osaltaan yksilölle vakaan sosiaalisen ryhmän, johon voi kokea kuuluvansa. Työyhteisöjen sisällä muodostuu myös pitkäaikaisempia ystävyssuhteita, jotka edelleen vahvistavat sosiaalista turva verkostoa. Toisaalta heikosti voiva työyhteisö voi vaikuttaa haitallisesti työntekijän työhyvinvointiin ja pahimmillaan johtaa työntekijän irtisanoutumiseen.

Lanne-Eriksson (2021: 239) nostaa esille avoimen vuorovaikutuksen tärkeyden työyhteisön toiminnan kannalta. Onnistuneen vuorovaikutuksen tärkeys tunnistetaan myös haastatteluissa selkeäksi työyhteisön toiminnan peruspilariksi. Onnistuneeseen vuorovaikutukseen liitetään avoimuus, rohkeus esittää omia mielipiteitä ja kuulluksi tuleminen sekä toisten arvostaminen. Näihin piirteisiin ei kuitenkaan viitattu suoraan termillä ”itsetuntemus” tai ”itsetunto”, jotka sosiaaliteudessa liitetään vahvasti edellä mainittuihin piirteisiin (Keltikangas-Järvinen 1994: 19—22). Ryhmän jäsenten hyvää itsetuntemusta voidaan siis pitää pohjana tehokkaalle ja avoimelle vuorovaikutukselle, joka edesauttaa ryhmädynamiikan toteutumista. Vuorovaikutus käsittää myös toimivan ja tilanteeseen sopivan viestinnän, jonka suhteen on huomioitava tehokkuus ja tiedon kulkeutuminen työyhteisön sisällä. Tällöin kasvokkain tapahtuvaa sanallista viestintää on

tarvittaessa hyvä täydentää sopivalla viestintäkeinolla tiedonkulun tehostamiseksi.

Työhyvinvoinnin osa-alueista erityisesti onnistunut lähijohtaminen on yhdistetty työntekijän sitoutumiseen ja tuottavuuteen (Aura & Eskelinen & Ahonen & Kuosmanen 2019). Haastatteluvastauksissa korostuva tarve henkilökohtaisemmalle ja yksilöllisemmälle lähijohtamiselle tulisi ottaa huomioon lähijohtamisen kehittämisessä. Lähijohtajalla on olennainen rooli antaa työntekijälle todenmukainen kuva tämän työssä suoriutumisestaan, tunnistaa työntekijän vahvuudet sekä tarjota työntekijän työssään tarvitsemaansa tukea ja ohjausta. Tällöin yksittäisen työntekijän on myös mahdollista toimia työyhteisön jäsenenä parhaimmillaan ja tukea omalta osaltaan sen toimintaa. Lähijohtajien kouluttaminen on olennaista laadukkaan lähijohtamisen tarjoamiseksi.

Onnistuneen lähijohtamisen keskiössä tulisi olla johdonmukaisuus ja tarpeiden kuuleminen. Kirjallisuudessa puhutaan näyttöön perustuvasta johtamisesta, jonka periaatteena on johtajan aktiivinen tiedonkerääminen perehtyneemmän päätöksenteon tueksi. Tällöin päätökset eivät perustu uskomuksiin, vaan johdonmukaiseen tiedon arviointiin ja sen hyödyntämiseen johtamistyössä. Aiemman tutkimuksen perusteella näyttöön perustuva johtamismalli lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä huomattavasti. (Briner & Denyer & Rousseau 2009: 19, 22, 30.) Toisaalta työntekijöillä itsellään on päävastuu työn toteuttamisesta ja itseohjautuvuudella on suuri rooli työn sujuvuuden kannalta. Lähijohtajan roolin merkitys hyvin muotoutuneessa työyhteisössä onkin enemmän neuvontaa ja tukemista kuin käytännön työn ohjausta.

Merkittävimmäksi kehitystarpeeksi ilmenee palautteenanto: sen hyödyntäminen työohjauksen välineenä koetaan nykyisellään riittämättömäksi. Palautejärjestelmien tulisi olla järjestelmällisempiä ja tavoitteellisempia, jolloin palautteensaajan olisi mahdollista muokata toimintaansa saadun palautteen pohjalta. Lähijohtajan tarjoaman säännönmukaisemman palautteen lisäksi työyhteisöissä voitaisiin luoda toimintamalleja palautteen antamiseksi työntekijöiden välillä. Tällöin kynnys antaa palautetta madaltuisi ja vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä

lisääntyisi. Näin vastuu palautteenannosta ei myöskään olisi ainoastaan lähijohdajalla. Työntekijöiden välillä annettava palaute tulisi avointa, kannustavaa ja ohjata yksilön toimintaa yhteisymmärryksessä. Risteävän ja kerroksellisen palautteenannon on tutkittu lisäävän yksilön ammattiosaamista sekä työmotivaatiota huomattavasti samalla työhyvinvointia kasvattaen (Hardavella ym. 2017). Yhteisesti sovittujen toimintamallien mukaisesti toimittaessa välttyttäisiin konfliktitilanteilta palautetta annettaessa.

Toimintaa kehittävän palautteen rinnalla tulisi työyhteisön jäsenten myös muistaa arkipäiväiset kiitokset ja muistaminen kunniakkaasti tehdystä työstä, joka ylläpitää tervettä ilmapiiriä työyhteisössä. Kiitoksen kautta kokemus oman työn merkityksellisyydestä ja arvostamisesta kasvaa, ja työyhteisössä kiittämisen on tutkittu motivoivan ja sitouttavan työntekijöitä (Vásquez & Garrido-Vásquez & Otto 2020). Kiittämistä pidetään pienimuotoisena mutta tärkeänä huomionosoituksena työyhteisön muille jäsenille. Työhyvinvointia lisäävä toiminta voi olla pohjimmiltaan siis hyvin pienissäkin asioissa. Samankaltaiseksi taustatekijäksi nousee työyhteisön yhteinen huumori, jonka on todettu lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja kokemusta yhtenäisestä ryhmästä (Holmes & Marra 2002).

Työyhteisöjen jäsenten välistä yhdenvertaisuutta, kunnioittamista ja arvostamista pidetään erityisen merkityksellisenä. Työyhteisössä on pystyttävä kunnioittamaan erilaisia näkökantoja ja esimerkiksi kulttuuritekijöitä. Tasavertainen työyhteisö onkin nostettu sosiaali- ja terveysalalla kehittämiskohteeksi, ja aiheutta tutkitaan jatkuvasti lisää (Luasa & Ryan & Lynch 2023). Sairaalaympäristön potilastyöhön sisältyy omat erityispiirteensä, mikä voi ilmetä vahvanakin hierarkkisuutena (Kinnunen 1992: 41). Hierarkkiset esteet työyhteisöissä eivät kuitenkaan nouse esille sairaala- tai myymäläoptikon työyhteisössä. Päinvastoin avun kysyminen tilanteessa kuin tilanteessa koetaan luontevaksi ja helpoksi, mikä tunnustetaan tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi.

Optikon työ koetaan itsenäisistä näöntutkimuksista huolimatta tiiviinä yhteistyönä, johon osallistuvat kaikki työyhteisön jäsenet omalla osaamisellaan. Sairaalaympäristössä optikon työssä lisäksi korostuvat moniammatillisuus ja tiedon

jakaminen eri ammattikuntien kesken. Lisäksi työyhteisöllä koetaan olevan merkittävä rooli ammattitaidon ylläpitämisessä. Tiivis yhteistyö vaatii suunnitelmallisuutta, mutta onnistunut yhteistyö ja ammatillinen tuki työyhteisössä kasvattavat työntekijöiden sitoutumista ja kokemusta omasta asiantuntijuudestaan (Salas & Sims & Klein 2004: 498, 500).

Suomessa työpaikkakiusaamista esiintyy muita Pohjoismaita enemmän: työpaikkakiusaamista Suomessa kokevat noin 10 %, kun taas muissa Pohjoismaissa vastaava luku on alle 4 % (Salin 2001). Tutkimuksen tuloksissa ei kuitenkaan ilmene kokemuksia työpaikkakiusaamisesta, vaan sosiaaliset ongelmatilanteet liittyvät pitkälti käytännön asioihin tai muihin pieniin konfliktitilanteisiin. Kiusaamisen ehkäisemiseksi tehtäviä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi työnantajien panostus henkilöstöjohtamiseen ja yritysten luomat erilaiset toimintamallit (Coyne 2011: 176). Ennaltaehkäisevät toimet ovat voineet toteutua onnistuneesti haastateltujen työpaikoilla. Toisaalta työpaikkakiusaamisesta kertominen haastattelutilanteessa voi olla haasteellista, ja haastateltava voi vaieta asiasta. Tästä syystä ennaltaehkäisevän toiminnan ylläpitäminen työpaikoilla on tärkeää.

Tulevaisuudessa työyhteisön merkitys yhtenä sosiaalisena rakenteena lisääntyy entisestään. Maailman yleistilanteen jatkuvasti muuttuessa työyhteisö voi tarjota yhden tärkeän kiinnityskohdan arkielämässä. Työnteon näkökulmasta työyhteisöjen rakenne voi muuttua tulevaisuudessa, jolloin työntekijöiden vastuut jakaantuvat osaamisen ja kykyjen mukaan yhä tarkemmin (Rousu & Lanne-Eriksson 2021: 280). Työnhyvinvointi ja työn kokeminen mieluiseksi korostuvat erityisesti nuoremmassa sukupolvissa, jolloin työyhteisön toimintaan panostetaan yhä enemmän yksilötasolla. Parhaimmillaan työyhteisö tukee toiminnallaan yksittäisen työntekijän työhyvinvointia tarjoten kuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunteen muuten usein kiivastahtisessa ja armottomassakin arkielämässä.

9.2 Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset

Saadut tulokset perustuvat alalla työskentelevien autenttisiin kokemuksiin työyhteisöstä, jolloin tutkittavasta ilmiöstä saadaan monimuotoisempi, syvempi ja omakohtaisempi kuvaus. Todellisten, kokemusperäisten ajatusten ilmituominen aiheesta on tehokas keino vaikuttaa yleiseen ajatusmaailmaa. Tätä kautta saavutettavat vaikutukset ja muutokset koetaan usein myös merkittävämmiksi.

Tutkimuksen tuomaa arvoa voidaan hyödyntää, kun työyhteisön merkitystä ja sen todellisia vaikutuksia työhyvinvoinnille arvioidaan. Saatuja tuloksia voivat hyödyntää niin yksittäiset työntekijät ja työyhteisöt kuin työnantajat työyhteisöjen kehittämistoiminnassa. Erillisiksi kehittämishankkeiksi voidaan nostaa palautteenantojärjestelmien ja lähijohtamisen kehittäminen yksilöllisimmiksi, jolloin niiden hyöty työyhteisön tukemisessa tehostuisi. Työyhteisöjen kehittämistä tulevaisuudessa tulisi jatkaa niin työntekijä- kuin työnantajatasolla.

Jatkotutkimusehdotuksena esitetään edellä mainittujen kehittämishankkeiden suunnitelmaa, jolloin tutkimuksessa pureudutaan konkreettisiin toimiin ja luodaan toimintamalli kehittämishankkeen toteuttamiseksi. Jatkon kannalta olisi hyödyllistä perehtyä lähijohtajan näkökulmaan työyhteisöstä optometrian alalla: millaisia asioita ja valmiuksia työntekijöiltä odotetaan työnteon sujuvuuden puolesta. Jatkotutkimuksessa voidaan myös keskittyä vielä tarkemmin työyhteisöissä koettuun ammatilliseen tukeen ja esimerkiksi jaettavaan hiljaiseen tietoon optometrian alalla. Lisäksi jatkotutkimuksessa voidaan tarkastella optikon työhyvinvointia työhyvinvoinnin toisen osa-alueen näkökulmasta.

9.3 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi opetti tuloksillaan laaja-alaisesti työyhteisön syvällisemmästä merkityksestä yksilölle. Hypoteesina oli, että työyhteisöllä olisi suuri merkitys työhyvinvoinnille, joka osoittautui oikeelliseksi. Tutkimuksella saavutettiin kuitenkin syväluotaavampia vastauksia tekijöistä, jotka vaikuttavat kokemukseen ilmiöstä. Käytännön tasolla opinnäytetyöprosessi opetti pitkäaikaisen

projektityön käytettävien resurssien ja aikataulutuksen hallintaa, työn kesken­eräisyyden hyväksymistä sekä aineiston analyysissä tarvittavaa tarkkuutta.

Ihmistä koskevassa tutkimuksessa tulkinta ja ymmärtäminen ovat keskeisessä asemassa johtopäätöksiä tehdessä. Valittu tutkimusmetodi osoittautui toimivaksi menetelmäksi, sillä vastauksissa pyrittiin kontekstuaalisuuteen ja näkökulmien ymmärtämiseen. Kokemusperäisillä tuloksilla pyrittiin henkilökohtaisiin vastauksiin. Muunlainen tutkimusmetodi ei olisi tuonut ilmiötä esille yhtä laaja­alaisena, sillä tutkimushaastattelussa oli mahdollista pyytää tarkennuksia jo sa­nottuihin vastauksiin. Laadullisen tutkimuksen perusvaatimuksena on tutkijan riittävät aikaresurssit suorittaa tutkimus (Tuomi & Sarajärvi 2009: 142). Huolelli­nen aikataulutus varmisti, ettei tutkimusta tai sen raportointia kiirehditty, joka voisi johtaa epäluotettavampiin tuloksiin.

Opinnäytetyö suoritettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja noudattaen. Hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyvät rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyön kaikissa vaiheissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.) Tutkimus toteutettiin kaikkien eettisten arviointikriteerien mukaisesti. Tutkimuksen tarkoi­tus ja tavoite on valittu yleishyödyllisesti. Koko prosessin ajan korostuivat infor­mointiin perustuva suostumus, luottamuksellisuus ja yksityisyys. Jokainen haas­tateltava osallistui tutkimukseen omalla suostumuksellaan ja vapaaehtoisella yhteydenotollaan. Jokaisen haastattelun alussa haastateltava sai kuulla tutki­muksen taustatiedot ja antoi suostumuksensa tutkimukseen osallistumiseen. Haastattelutilanteet olivat hyvin keskustelunomaisia, eivätkä ne arvion mukaan aiheuttaneet epämukavuutta haastatteliijoille. Litterointi tehtiin manuaalisesti mahdollisimman sanatarkasti, eikä esimerkiksi litterointisanelua käytetty virhei­den välttämiseksi. Koko tutkimusprosessin ajan haastateltavilla oli mahdollisuus ottaa yhteys tutkijaan ja halutessaan evätä antamansa suostumuksensa. Yksi haastatelluista ei halunnut haastatteluaan käytettäväksi tutkimuksessa, joten ky­seinen haastattelumateriaali hävitettiin, eikä mitään sen sisältöä hyödynnetty missään vaiheessa tutkimusta.

Tutkimuksille ei tarvittu erillistä tutkimuslupaa ei tarvittu, sillä haastateltavat hankittiin avoimella kutsulla, johon vastaaminen perustui täyteen vapaaehtoisuuteen. Lisäksi osallistuminen tutkimukseen oli koko prosessin ajan mahdollista keskeyttää. Tutkimuksessa ei myöskään käsitelty henkilötietoja, joten tutkimus ei vaatinut eettistä ennakkoarviointia. Haastateltujen henkilöllisyyttä ei ole mahdollista tunnistaa tutkimuksen tuloksista, joten osallistumisesta tutkimukseen ei ole haittaa. Kaikki haastattelumateriaali tuhotaan opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Työssä käytettiin mahdollisimman ajantasaisia kirjallisuuslähteitä, jotka löydettiin luotettavista tietokannoista. Vertaisarvioituja tieteellisiä artikkeleita hyödynnettiin työn useissa osissa, sillä ne toivat yksityiskohtaista tutkimustietoa ilmiöstä. Toisaalta työn aihepiiri ja teoria ovat ennemminkin teoreettista jatkumoa, jossa uudemmat tutkimukset täydentävät ja laajentavat aiempaa tietoperustaa. Tästä syystä myös joitain vanhempia lähteitä on perustellusti hyödynnetty tutkimuksessa. Muut verkkolähteet ovat yhdistysten ja viranomaisten ylläpitämiä, joten tiedon oikeellisuudesta voidaan varmistua.

Aineisto on validiteetiltaan vahvaa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston ei tarvitse olla määrältään suuri, mutta sen täytyy vastata tutkimuskysymyksiä. Aineisto rajattiin valmistuneita, työelämässä olevia tai olleita optikkoja, sillä tutkimuksessa tarkastellaan optikon työyhteisöä ja työhyvinvointia. Viidessä haastattelussa analysoitavaa materiaalia kertyi kattavasti. Haastattelujen ja aineiston laajuutta oli haastavaa arvioida etukäteen. Aineisto hankittiin avoimella kutsulla sosiaalisen median suljetussa ryhmässä, jonka jäsenenä Suomen noin 1 660 laillistetusta optikosta on 1130. Jäsenmäärä kattaa kuitenkin myös osan optometristiopiskelijoista. Voidaan kuitenkin olettaa, että yli 60 prosentilla Suomen optikoista oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Tutkimusjoukko oli halutusti heterogeenistä, sillä taustatiedot (optikoiden työkokemus, koulutus, uran pituus ja työympäristö) vaihtelivat haastateltujen välillä. Tähän ei kuitenkaan aktiivisesti pyritty esimerkiksi erityisiä rajoituksia asettamalla.

Tutkimuksen reliabiliteettia lisäävät teemahaastattelurungon esitestaus ja tutkijan itsenäinen haastatteluharjoittelu ennen varsinaisia haastatteluja. Tutkijan ennakko-odotukset eivät saa vaikuttaa saataviin tuloksiin, sillä tällöin tutkimuksen puolueettomuus kärsii. Haastatteluissa vastauksia ei pyritty ohjaamaan, vaan kysymysten asettelulla pyrittiin puolueettomuuteen. Jokainen haastattelu tallennettiin ja litteroitiin samanlaisesti, jolloin haastattelujen sisältö pysyy sanatarkkana ja verrannollisina keskenään. Aineisto analysoitiin selkeästi eri teemojen kautta. Päättelyprosessin selkeyttä ja vahvistettavuutta tukevat haastatteluiden aineisto-otteet. Aineiston analyysissa on pyritty kaikin tavoin kuulemaan haastateltavia ja merkityksiä vastausten takana. Jälkikäteen arvioituna kartoite-
tuilla taustatiedoilla ei ollut merkittävää roolia aineiston analyysissa. Tutkimuksen laajuus ja käytettävät resurssit huomioiden taustatekijöiden vaikutusten arviointi ei olisi ollut tarkoituksenmukaista, eikä olisi tuonut saaduille tuloksille lisäarvoa.

Totuuden koherenssiteorian mukaan tuloksia voidaan pitää luotettavina niiden vastatessa aiempien tutkimusten tuloksia, joka samaan aikaan lisää tutkimuksen vahvistuvuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009: 135, 139). Tulosten tarkastelussa ja johtopäätöksissä tulokset olivatkin yhdistettävissä moniin aiempiin tutkimuksiin työyhteisöstä. Tutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä aiemmissä tutkimuksissa esille tulleista tekijöistä ja lisäävät kumulatiivista tietoutta ilmiöstä.

Lähteet

Aaltonen, Iida & Karjomaa, Katja 2017. Mikä motivoi? Optikoiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Optometrian tutkinto-ohjelma. <<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017111717277>>.

Arla, Day & Randell, Krista 2014. Building a Foundation for Psychologically Healthy Workplaces and Well-Being. Teoksessa Day, Arla & Kelloway, Kevin & Hurrell Jr, Joseph (toim.): Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces. New York: Wiley. 3—26.

Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 564/1994. Annettu Helsingissä 28.6.1994. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940564#P1>>. Viitattu 2.3.2023.

Aro, Antti 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Ahonen, Risto & Lohtaja-Ahonen, Sirke 2011. Palaute kuuluu kaikille. 2. painos. Espoo: Infor Oy.

Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula & Aaltonen, Markku & Husman, Päivi & Lindström, Kari & Ylikoski, Matti & Jokiluoma, Hannu & Van Den Broek, Karla & Haratau, Theodor & Kuhn, Karl & Masanotti, Giuseppe & Wynne, Richard 2009. Työhyvinvointi. Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Anttonen, Hannu & Räsänen, Tuula (toim.): Helsinki: Työterveyslaitos. <<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-950-5>>. Viitattu 16.4.2023.

Aura, Ossi & Eskelinen, Juha & Ahonen, Guy & Kuosmanen, Timo 2019. Johtaminen ja tuottavuus. Henkilöstön johtaminen menestystekijänä. Aalto-yliopiston julkaisusarja. Helsinki: Aalto-yliopisto. <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-8368-1>>. Viitattu 17.4.2023.

Briner, Rob & Denyer, David & Rousseau, Denise 2009. Evidence-Based Management: Concept Cleanup Time? *Academy of Management Perspectives* 23 (4). 19—32. <https://www.researchgate.net/publication/228576116_Evidence-Based_Management_Concept_Cleanup_Time>. Viitattu 16.10.2023.

Burgoon, Judee & Manusov, Valerie & Guerrero, Laura 2022. *Nonverbal Communication*. 2. painos. New York: Routledge.

Coyne, Iain 2011. Bullying in the work place. Teoksessa Monks, Claire & Coyne, Iain (toim.): *Bullying in Different Contexts*. Cambridge: Cambridge University Press. 157—184.

Cooper, Cary & Bevan, Stephen 2014. Business Benefits of a Healthy Workforce. Teoksessa Day, Arla & Kelloway, Kevin & Hurrell Jr, Joseph (toim.): *Workplace Well-being: How to Build Psychologically Healthy Workplaces*. New York: Wiley. 27—49.

Diefenbach, Stefan & Deelmann, Thomas 2016. Organizational Approaches to Answer a VUCA World. Teoksessa Mack, Oliver & Khare, Anshuman & Krämer, Andreas & Burgartz, Thomas (toim.): *Managing in a VUCA World*. New York: Springer. 197—208.

Fredrickson, Barbara & Losada, Marcial 2005. Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist* 60 (7). 678—686.

Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi. Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.): *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjo. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>>. Viitattu 15.5.2023.

Hardavella, Georgia & Aamli-Gagnat, Ane & Saad, Neil & Rousalova, Ilona & Sreter, Katherina 2017. How to give and receive feedback effectively. *Breathe*

(Sheff) 13 (4). 327—333.

<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5709796/>>. Viitattu 18.10.2023.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula & Sinivuori, Eila 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Holmes, Janet & Marra, Meredith 2002. Having a laugh at work. How humour contributes to workplace culture. *Journal of Pragmatics* 34 (12). 1683—1710.

Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana. Haastattelut. Teoksessa Vuori, Jaana (toim.): Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>>. Viitattu 12.5.2023.

Johanson, Ulf & Ahonen, Guy & Roslender, Robin 2007. *Work Health and Management Control*. E-kirja. Tukholma: Thomson Fakta.

Juhila, Kirsi a. Laadullinen tutkimus ja teoria. Teoksessa Jaana Vuori (toim.): Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>>. Viitattu 12.5.2023.

Juhila, Kirsi b. Teemoittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.): Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>>. Viitattu 15.5.2023.

Kalakoski, Virpi & Kallio, Minka & Laarni, Jari & Oksala, Else & Paavilainen, Petri & Penttilä, Mia 2002. *Persoona. Kognitiivinen psykologia*. Helsinki: Edita.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauppila, Reijo 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä. PS-kustannus.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 1994. Hyvä itsetunto. 12. painos. Helsinki: WSOY.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2010. Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot. Helsinki: WSOY.

Kinnunen, Juha 1992. KYSin johtaminen ja kulttuuri muuttuvassa toimintaympäristössä. Kuopio: Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri.

Koivuharju, Suvi & Mononen, Suvi 2010. Optikoiden työssä jaksaminen 2010 - Tutkimus Suomen Optikoiden Ammattiliitto ry:lle. Opinnäytetyö. Helsinki:

Metropolia Ammattikorkeakoulu. Optometrian tutkinto-ohjelma.
<<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010112916157>>.

Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. 2. painos. Helsinki: Edita.

Kuula-Luumi, Arja. Tutkimuslupa, suostumus, informointi ja tietosuoja. Teoksessa Jaana Vuori (toim.): Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>>. Viitattu 16.5.2023.

Kvale, Steinar 1996. Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Thousand Oaks: Sage Publications.

Kylmä, Jari & Juvakka, Taru 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Laaksonen, Hannele & Niskanen, Jouni & Ollila, Seija 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. E-kirja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. Annettu Helsingissä 28.6.1994. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>>. Viitattu 3.3.2023.

Laki yksityisestä terveydenhuollosta 152/1990. Annettu Helsingissä 9.2.1990. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19900152#L2P3>>. Viitattu 3.3.2023.

Lanne-Eriksson, Minna 2021. Toimiva työyhteisö ja työyhteisötaidot. Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.): Lähijohtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 239—262.

Lehtisalo, Petra & Läätö, Ville & Tuominen, Miia 2015. Älä tule paha optikko, tule hyvä optikko! Kyselytutkimus optometristiopiskelijoille ammatillisen kasvun kehityksestä. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Optometrian tutkinto-ohjelma. <<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015111916852>>.

Lindeberg, Peter & Saunila, Minna & Lappalainen, Pia & Ukko, Juhani & Rantanen, Hannu 2022. The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. Facilities 40 (15–16). 72—88.

Luasa, Siobhan & Ryan, Nuala & Lynch, Raymond 2023. A Systematic review protocol on workplace equality and inclusion practices in the healthcare sector. BMJ Open 13 (3). <<https://bmjopen.bmj.com/content/13/3/e064939>>. Viitattu 25.10.2023.

Lääkäriseura Duodecim & Suomen Akatemia 2020. Konsensus 2020. Aivot ja mieli. Terveiden ja hyvinvoinnin edistäminen.
<<https://www.aka.fi/suomen-akatemia-toiminta/ajankohtaista/tiedotteet-ja-uutiset/20202/aivot-ja-mieli-2020-luvun-paaasiaksi/>>. Viitattu 25.10.2023.

Mack, Oliver & Khare, Anshuman 2016. Perspectives on a VUCA World. Teoksessa Mack, Oliver & Khare, Anshuman & Krämer, Andreas & Burgartz, Thomas (toim.): Managing in a VUCA World. New York: Springer. 3—20.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Nielsen, Morten & Einarsen, Ståle 2012. Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. An International Journal of Work, Health & Organisations 26 (4). 309—332.

Niemistö, Raimo 2004. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 6. painos. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Näe ry 2023a. Optikkoliike. Verkkosivu. <<https://naery.fi/optikkoliike/>>. Viitattu 1.9.2023.

Näe ry 2023b. Optometristin työ ja koulutus. Verkkosivu. <<https://naery.fi/optikkoliike/optometristin-tyo-ja-koulutus/>>. Viitattu 12.4.2023.

Näe ry 2023c. Täydennyskoulutus. Verkkosivu. <<https://naery.fi/optikkoliike/taydennyskouluttautuminen-sis-rekisteri/>>. Viitattu 30.8.2023.

Metropolia 2011. Opinto-opas. Optometrian tutkinto-ohjelman opetussuunnitelma SO11S2. <<https://opinto-opas.metropolia.fi/?arkisto=true>>. Viitattu 7.9.2023.

Metropolia 2020a. Optometria. Metropolia Ammattikorkeakoulun verkkosivu. <<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliaassa/amk-tutkinnot/optometria>>. Viitattu 12.4.2023.

Metropolia 2020b. Sosiaali- ja terveysalan täydennyskoulutukset. Metropolia Ammattikorkeakoulun verkkosivu. <<https://www.metropolia.fi/fi/opiskelu-metropoliaassa/osaamisen-taydentaminen/taydennyskoulutus/sosiaali-ja-terveysala>>. Viitattu 16.4.2023.

Mäki, Tiina & Liedenpohja, Anna-Maija & Parikka, Ulla 2014. Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Fioca Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Ammattikorkeakoulujen toimiluvat. Verkkosivu. <<https://okm.fi/toimiluvat>>. Viitattu 12.4.2023.

Oravamäki, Liisa & Rautio, Riina 2021. Jaksamisen äärellä - optikoiden ja optometristien työhyvinvoinnin tason kartoitus alan kehittymisen näkökulmasta. Opinnäytetyö. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Optometrian tutkinto-ohjelma. <<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021110919591>>.

Oulun ammattikorkeakoulu 2013. Opinto-opas. Optometrian tutkinto-ohjelman opetussuunnitelma 2013–2014. <<https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?opas=2013-2014>>. Viitattu 16.4.2023.

Puusa, Anu & Ala-Kortesmaa, Sanna 2019. Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 17 (3). 187—201. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125>>. Viitattu 12.5.2023.

Reiman, Arto & Väyrynen Seppo 2017. Holistic well-being and sustainable organisations – A review and argumentative propositions. *International Journal of Sustainable Engineering* 11 (5). 321—329. <<https://doi.org/10.1080/19397038.2018.1474397>>. Viitattu 10.5.2023.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Rauramo, Päivi 2013. Työhyvinvointi muutoksessa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Riikonen, Eila & Tuomi, Kaija & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma 2003. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä yritys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Rogers, Edna & Escudero, Valentin 2004. *Relational Communication: An Interactional Perspective to the Study of Process and Form*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Rousu, Sirkka 2021. Mitä johtaminen on? Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.): *Lähijohtaminen sosiaalialalla*. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 18—36.

Rousu, Sirkka & Lanne-Eriksson, Minna 2021. Vuonna 2031. Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne-Eriksson (toim.): *Lähijohtaminen sosiaalialalla*. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 277—285.

Salas, Eduardo & Sims, Dana & Klein, Cameron 2004. Cooperation at work. Teoksessa Spielberger, Charles (toim.): *Encyclopedia of Applied Psychology*. Amsterdam: Elsevier. 497—506.

Salin, Denise 2001. Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 10 (4). 425—441.

Salonen, Eveliina 2017. Intuitio ja tunteet johtamisen ytimessä. Helsinki: Alma Talent.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Sairaalat ja erikoissairaanhoito. Verkkosivu. <<https://stm.fi/sairaalat-erikoissairaanhoito>>. Viitattu 1.9.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Verkkosivu. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 16.4.2023.

TE-palvelut 2023. Optikko. Verkkosivu. <<https://tyomarkkinatori.fi/amatit/optikko>>. Viitattu 22.4.2023.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö. Verkkosivu. Päivitetty 9.10.2023. <<https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>>. Viitattu 13.4.2023.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1>>. Viitattu 2.5.2023.

Valvira 2022. Ammattioikeudet. Verkkosivu. <<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet>>. Viitattu 12.4.2023.

Vásquez, Mauricio & Garrido-Vásquez, Patricia & Otto, Kathleen 2020. Two Sides of Workplace Interactions: How Appreciation and Social Stressors Shape the Relationship Between Job Insecurity and Well-Being. *Europe's Journal of Psychology* 16 (3). 458—478. <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7909506/>>. Viitattu 19.10.2023.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>>. Viitattu 18.9.2023.

Liitteet

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot: optikko/optometristi, optikkouran pituus, työyhteisön koko, aika nykyisessä työyhteisössä, aiemmat työyhteisöt

1. Miten määrittäisit työyhteisösi? Keitä siihen kuuluu?
2. Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle? Mitä osa-alueita se sisältää?
3. Millaisia asioita toivot työyhteisöltäsi (sosiaalinen ja ammatillinen)? Kuinka ne ovat toteutuneet, mitä asioita kehittäisit?
4. Millaista on mielestäsi hyvä vuorovaikutus? Mitä vuorovaikutus pitää sisällään? Millaista vuorovaikutus työyhteisössäsi on?
5. Millä tavoin työyhteisösi vaikuttaa työntekooosi tai työsi sujuvuuteen? Entä yleiseen työhyvinvointiisi?
6. Millainen merkitys työyhteisölläsi on tiedon jakamisessa ja opittujen taitojen ylläpitämisessä (esim. syklорефракцио, silmänpohjien tutkiminen, mikroskopointi, kuvantaminen)?
7. Millainen merkitys työyhteisöllä on sosiaalisille tarpeillesi?
8. Millaiseksi koet yhteistyön merkityksen työssäsi?
9. Millainen palautejärjestelmä työyhteisössäsi on? Millä tavoin se edistää työtäsi?
10. Millaisia haasteita olet kohdannut työyhteisössäsi? Miten niitä on ratkaistu? Miten olet itse toiminut?
11. Millaista lähijohtamista saat tällä hetkellä? Millaista lähijohtamisen tulisi olla? Millainen lähijohtaminen tukee työhyvinvointiasi?

Haastattelukutsu

"Hei kaikille!

Opiskelen Metropoliaassa optometrian tutkinto-ohjelmassa ja teen opinnäytetyöni, jonka tarkoituksena on selvittää työyhteisön merkitystä optikon työhyvinvoinnille. Työn tavoitteena on pyrkiä tunnistamaan merkittävimmät työyhteisölliset tekijät ja edistää työyhteisöjen toimintaa. Opinnäytetyö julkaistaan syksyllä 2023.

Opinnäytetyö toteutetaan teemahaastatteluna ja haastatteluja varten etsin vapaaehtoisia optikkona tai optometristina toimivia, jotka ovat kiinnostuneita kertomaan omista kokemuksistaan työyhteisössä. Kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyössä ei käsitellä henkilötietoja ja aineisto analysoidaan nimettömästi ilman minkäänlaisia tunnistetietoja.

Haastattelut tehdään etänä Zoom-palvelun kautta, jonka jälkeen aineisto litteroidaan. Kaikki haastattelumateriaali hävitetään pysyvästi opinnäytetyön julkaisun jälkeen.

Jos olet kiinnostunut osallistumisesta haastattelun muodossa, voit lähettää minulle yksityisviestin tai sähköpostin, jossa saat lisätietoja haastattelusta ja siihen sopivuudesta. Haastattelu kestää noin tunnin ja se voidaan järjestää sinulle sopivana ajankohtana touko-kesäkuun aikana. Halutessasi voit kysyä tarkentavia kysymyksiä ennen osallistumispäätöstäsi ja voit keskeyttää osallistumisesi missä vaiheessa tahansa. Tähän julkaisuun kommentoimalla tai tykkäämällä et voi osallistua tutkimukseen, vaan otathan minuun yhteyttä yksityisesti, jotta haastatteluiden anonymiteetti voidaan taata. Tämän vuoksi kommentointimahdollisuus on myös poistettu käytöstä.

Opinnäytetyöntekijä:

Arttu Törmänen, optometrian tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyön ohjaajat / Metropolia Ammattikorkeakoulu:

Kajsa Sten, lehtori

Saija Flinkkilä, tutkintovastaava, lehtori

Kaikki sähköpostit ovat muotoa: etunimi.sukunimi@metropolia.fi.

Kiitos huomiostanne ja kuulemiin – jatketaan työyhteisön kehittämistä yhdessä!"