



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveydenhuollon johtaminen ja kehittäminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Työhyvinvoinnin johtaminen työntekijän, työyhteisön, esihenkilön ja organisaation näkökulmasta

Katja Heikura

Opinnäytetyö, lokakuu 2023

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Syyskuu 2023
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja
kehittäminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Katja Heikura

Nimeke
Työhyvinvoinnin johtaminen työntekijän, työyhteisön, esihenkilön ja organisaation näkökulmasta

Toimeksiantaja
Yksityinen sosiaali- ja terveyspalveluiden organisaatio

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulan vuoksi eri organisaatiot joutuvat kilpailemaan työntekijöistä yhä enemmän. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden houkuttelevuudessa ja henkilöstön pitovoimassa. Organisaatioiden tulee tulevana vuosina kiinnittää huomiota työolojen parantamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvoinnin kehittäminen on jatkuva prosessi ja osa organisaatioiden strategista johtamista.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa yksityisen sosiaali- ja terveysalan organisaation työyksiköiden työhyvinvointia ja tarkemmin sitä, miten työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiin. Aineisto kerättiin Webropol -kyselyllä ja tulokset analysoitiin hyödyntäen sisällönanalyysejä.

Kyselyllä saatujen tulosten avulla tehtiin työohje miten työhyvinvointiin ja työilmapiiriin voi vaikuttaa työntekijän, työyhteisön ja esihenkilön näkökulmasta. Työohjetta voi hyödyntää niin kyselyyn osallistuneissa työyksiköissä kuin muissakin työyhteisöissä. Jatkokehittämissuunnitelmaksi voisi tarkastella miten työohjetta on hyödynnetty työyksiköissä ja onko sillä ollut vaikutusta työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

Kieli
suomi

Sivuja 46
Liitteet 3
Liitesivumäärä 6

Asiasanat
työilmapiiri, työhyvinvointi, johtaminen



THESIS
September 2023
Degree Programme in Development and Management of Health Care and Social Services

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel.+358 13 260 600

Author
Katja Heikura

Title
Managing Well-Being at Work from the Perspective of the Employee, Work Community, Employer, and Organization

Commissioned by
A Private Social and Health Services Organisation

Abstract

Due to the shortage of staff in the health and social services sector, organizations are increasingly competing for employees. Well-being at work has a great influence on the ability of these organizations to attract and retain their employees. In the upcoming years, organizations need to pay attention to improving working conditions and well-being at work. Enhancing well-being at work is an ongoing process and part of the strategic management of organizations.

The purpose of this thesis was to explore employee well-being in the units of a private social and health services organization, and more specifically, how workplace atmosphere affects well-being at work in these units. The data was collected with a Webropol survey and the results were analysed with content analysis.

With the help of the survey results, a guideline was formulated on how to influence well-being at work and workplace atmosphere from the perspective of the employee, the work community and the manager. The guideline can be utilized both in the units that participated in the survey and in other work communities. As to further research, it could be explored how the guideline has been used in the work units and whether it has influenced the workplace atmosphere and well-being at work.

Language
Finnish

Pages 46
Appendices 3
Pages of Appendices 6

Keywords
workplace atmosphere, well-being at work, management

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi ja sen merkitys	6
2.1	Työhyvinvointi ja työntekijä	8
2.2	Työhyvinvointi ja työyhteisö	10
2.3	Työhyvinvointi ja esihenkilö	11
3	Työilmapiiri ja sen merkitys	12
3.1	Työilmapiiri ja työntekijä	13
3.2	Työilmapiiri ja työyhteisö	13
3.3	Työilmapiiri ja esihenkilö	15
4	Työhyvinvoinnin johtaminen	16
4.1	Johtamisen prosessi	16
4.2	Työntekijä oman työhyvinvointinsa sekä itsensä johtajana	17
4.3	Esihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä	18
4.4	Organisaatio työhyvinvoinnin johtajana	19
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä	22
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	22
7	Työilmapiiri työhyvinvoinnin edistäjänä	24
7.1	Vastaajien taustatiedot	24
7.2	Työhyvinvointi	25
7.3	Työyhteisö	27
7.4	Työilmapiiri	29
7.5	Työhyvinvoinnin johtaminen yksilö, esihenkilö ja organisaatio	30
8	Luotettavuus ja eettisyys	33
9	Pohdinta	36
	Lähteet	38

Liitteet

- Liite 1 Tuotos työhyvinvoinnin johtamisen tueksi
- Liite 2 Saatekirje kyselyyn osallistuviin työyksiköihin
- Liite 3 Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin – Työhyvinvointi työntekijän ja esihenkilön näkökulmasta (Kyselylomake/Webropol kyselypohja)

1 Johdanto

Työhyvinvoinnin merkitys tulee tulevaisuudessa korostumaan yhä enemmän ja asettamaan haasteita työelämälle. Miten varmistetaan että työkäiset pystyvät tekemään töitä eläkeikään asti? Työn merkitys on muuttunut, kun Y-sukupolvi eli 1980-1990-luvuilla syntyneet tulevat olemaan suurin töissä käyvä ikäryhmä. Työntekoa pidetään edelleen tärkeänä, mutta vapaa-aika on noussut tärkeämmäksi kuin itse työ. Työltä pitää jäädä aikaa myös harrastuksille ja perheelle. (Manka & Manka 2016, 13.)

Työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus tuottavuuteen sillä, hyvät työolot kuten työajat, työturvallisuus ja sosiaaliset suhteet parantavat työntekijöiden jaksamista sekä työstä suoriutumista. Lisäksi hyvät työolot pidentävät työuria ja vähentävät varhaista eläköitymistä mikä vähentää julkisen talouden kustannuksia sekä eläkejärjestelmän paineita. Työhyvinvointi tukee työntekijöiden terveyttä pitkällä aikavälillä mikä osaltaan hillitsee terveydenhuollon menoja tulevaisuudessa. Työolojen parantaminen vaatii työntekijöiden ja työnantajien yhteistyötä mikä vaikuttaa työhyvinvointiin ja organisaatioiden taloudelliseen tuloksellisuuteen. (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 53.)

Työntekijöihin kohdistuu enemmän vaatimuksia kuin ennen. Teknologia kehittyy koko ajan ja se on tärkeässä osassa työelämää. Työntekijöiden tulee olla motivoituneita kehittämään osaamistaan jatkuvasti myös vapaa-ajalla tai riskinä on pudota pois työelämästä. Työntekijöiltä odotetaan uusia työelämätaitoja kuten itseohjautuvuutta sekä aktiivisuutta kehittää työyhteisöä sekä omaa osaamistaan. (Manka & Manka 2016, 15-18.)

Tässä opinnäytetyössä on tavoitteena saada tietoa työilmapiirin vaikutuksesta työhyvinvointiin. Työssä on käytetty kyselyä työntekijöille. Kyselyssä on keskitytty pohtimaan yksilön, työyhteisön sekä esihenkilön ja organisaation vaikutusta työilmapiiriin ja miten työntekijät sekä esihenkilö kokevat työilmapiirin vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa. Saatujen vastausten ja teorian pohjalta

tavoitteena on laatia yleinen ohjeistus työyhteisöihin. Ohjeistuksella voidaan edistää työntekijöiden ja esihenkilöiden keinoja vaikuttaa työilmapiiriin ja työhyvinvointiin.

2 Työhyvinvointi ja sen merkitys

Työhyvinvoinnin määrittely on muuttunut vuosien varrella. Työhyvinvointi on käsitteenä monialainen ja se koostuu psyykkisestä ja fyysisestä terveydestä, työn mielekkyydestä, työpaikan sosiaalisista suhteista sekä työn johtamisesta. Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa muun muassa yksilön stressin sietokyky, elämönhallintataidot ja sosiaaliset taidot. Työhyvinvointi koostuu niin yksilöön liittyvistä ominaisuuksista kuin työhön liittyvistä. Työhön liittyviä ominaisuuksia ovat muun muassa työn sisältö, mielekkyys ja hallinta, työympäristö, työn kuormittavuus, työyhteisö sekä johtamiseen liittyvät asiat kuten vuorovaikutus ja ilmapiiri. Työn ja perheen yhteensovittaminen, läheissuhteet sekä toimeentulo heijastuvat työhyvinvointiin. Yksilöllisiä ominaisuuksia ovat muun muassa elämäntilanne, terveys, palautuminen, ammatillinen osaaminen ja motivaatio. Yksilölliset tekijät, kuten persoonallisuus, luonteenpiirteet sekä terveydentila vaikuttavat omalta osaltaan työhyvinvoinnin muodostumiseen. (Manka & Manka 2016, 64-66; Suonsivu 2011, 14-18; Perkiö-Mäkelä 2021, 14; Rantanen 2017, 5-6.)

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi merkitsee turvallista, sujuvaa sekä mielekästä työtä työympäristössä ja työyhteisössä, jotka tukevat yksilön työuraa ja edistävät terveyttä. Työhyvinvointi näkyy työlle paneutumisena, toimivana yhteistyönä sekä työn laadukkuutena ja tuloksellisuutena. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila vaan on jatkuvassa muutoksessa työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden vaihdellessa. Tähän vaikuttavat työyhteisö ja työn sisällön muutokset. Työhyvinvointiin voivat siis vaikuttaa positiivisesti työyhteisö sekä työyksikkö. (Puttonen ym. 2016, 6.)

Työhyvinvointi syntyy työstä, joka on turvallista, terveellistä ja tuottavaa sekä työstä jossa työntekijät ja työyhteisö ovat ammattitaitoisia ja organisaation johtaminen on laadukasta. Työn tulee myös tukea työntekijän elämänhallintaa, olla mielekästä sekä palkitsevaa. Työhyvinvoinnin syntyyn vaikuttavat työntekijän fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä työorganisaation ja yhteiskunnan päätöksenteon työtä määrittävät tekijät. (Rantanen 2017, 4.)

Työterveyslaitoksen tekemässä Kunta-10 tutkimuksessa selvitettiin kuntatyöntekijöiden työn muutoksia ja niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen ja työhyvinvointiin. Kyselyyn osallistui kuusi kaupunkia, joissa oli yli 100 000 asukasta ja näiden kaupunkien viisi lähikaupunkia. Tutkimustuloksia on kerätty vuodesta 1997 lähtien. Ammattiryhmät, joissa on eniten sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuosiin nähden vuosien 2000-2016 välillä, ovat lähihoitajat, lastenhoitajat ja sairaanhoitajat. Sosiaali- ja terveysalalla sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden on enemmän kuin muilla Kunta10-ammattiryhmillä yhteensä. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin kuuluu muun muassa lähihoitajat, sairaanhoitajat, terveydenhoitajat, sosiaali- ja nuoriso-ohjaajat, osastonhoitajat, sosiaalityöntekijät ja lääkärit. (Oksanen 2016.)

Sairauspoissaolot aiheuttavat ylimääräisiä kustannuksia, heikentävät palveluiden laatua ja saatavuutta ja kuormittavat muuta henkilöstöä. Sairauspoissaoloja ei voida täysin poistaa, koska ihmiset tulevat aina sairastamaan mikä on inhimillistä. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan kuitenkin pyrkiä vähentämään työn kuormittavuudesta aiheutuvia sairauspoissaoloja. (Viitala 2015, 222-224.)

Työhyvinvoinnin on todettu vaikuttavan positiivisesti yrityksen tuottavuuteen koska tyytyväiset työntekijät sitoutuvat ja tukevat paremmin yrityksen tavoitteita. Hyvinvoivat työntekijät myös suoriutuvat työtehtävistään tehokkaammin sekä tuottavammin. Tyytyväiset työntekijät ovat vähemmän poissa töistä sekä vaihtavat työpaikkaa harvemmin ja nämä vähentävät yritykselle aiheutuvia kustannuksia. (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 42-44.)

Työelämä on muuttumassa niin maailmantalouden murroksen takia kuin Suomen kansantalouden haasteiden myötä. Suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja samaan aikaan syntyvyys on laskenut tasaisesti. Eläkeikää on nostettu tasaisin väliajoin jotta voidaan taata riittävä eläketurva varmistamalla työeläkkeiden rahoitus tulevaisuudessa. Sosiaali- ja terveysalalla on työvoimapula mikä tulee lisäämään kansainvälisen rekrytoinnin merkitystä tulevaisuudessa. Työhyvinvointiin tulee tulevaisuudessa panostaa yhä enemmän koska sillä on suuri merkitys myös Suomen talouskasvuun ja kilpailukykyyn. Työterveyslaitos on arvioinut että valtiolle työhyvinvoinnin laiminlyönti maksaa vuodessa 41 miljardia euroa. Työhyvinvointiin panostetaan työpaikoilla 2 miljardia euroa vuodessa joka on vain murto-osa laiminlyönnin kustannuksista. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja siihen panostaminen ei siis ole turhaa vaan sillä voidaan saada aikaan merkittäviä säästöjä valtiontaloudelle. (Manka & Manka 2016, 38-40; Eläketurvakeskus, 2019.)

Työhyvinvointiin panostavat organisaatiot säilyttävät paremmin vetovoimaisuutensa työntekijöistä kilpailtaessa. Sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvointiin panostaminen on erityisen tärkeää koska työntekijöistä on pulaa ja työntekijöistä joudutaan kilpailemaan. Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja hyvinvoiva työntekijä on tuottavampi työpaikalla. (Jääskeläinen 2014, 58-59; Bryson yms. 2015, 19.)

2.1 Työhyvinvointi ja työntekijä

Työntekijällä on tärkeä rooli oman työhyvinvoinnin ylläpidossa sekä kehittämisessä. Työntekijä voi edistää terveyttä ja hyvinvointiaan kiinnittämällä huomiota liikuntaan, terveelliseen ruokavalioon, painonhallintaa ja riittävään unen määrään sekä palautumiseen. Etenkin liikunta auttaa palautumaan liiallisesta työkuormasta ja tyhjentämään mielestä työasiat. Liikunta auttaa myös palautumaan staattisen työn eli pitkäkestoisen samassa työasennossa tapahtuvan työn aiheuttamasta kehon kuormituksesta. Riittävästä ja laadukkaasta sekä monipuolisesta ravitsemuksesta huolehtiminen parantaa jaksamista ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. Riittävän unen lisäksi palautumista tukee se, että vapaa-ajalla pyrkii tekemään asioita, jotka rentouttavat ja vievät

ajatukset pois töistä ja arjen kiireistä. Tällaisia tapoja voivat olla tv:n katselu, kirjojen lukeminen tai käsityöt. (Karttunen ym. 2017, 17; Juuti & Vuorela 2015, 88-90; Jaakkola 2020, 181-183; 187-191.)

Tilastokeskus toteuttaa työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta vuosittain työolobarometrin joka selvittää työelämän laatua ja työoloja työntekijöiden näkökulmasta. Aineisto kerätään tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen kyselynä, johon osallistuu noin 2500 18-64-vuotiasta työllistä palkansaajaa. Vuoden 2020 kyselyssä haitallista työperäistä stressiä eli työn kuormittavuutta koki ”melko” tai ”erittäin paljon” 12 % vastanneista ja 32 % ”jonkin verran”. (Työolobarometri 2020, 142.)

Työperäisen stressin on tutkittu johtuvan työn vaatimusten ja voimavarojen epätasapainosta. Stressin on todettu olevan suurimpia työn riskitekijöitä mikä vaikuttaa myös työn tuottavuuteen ja aiheuttaa kustannuksia. Erityisesti liikunnan ja hyvän fyysisen kunnon on todettu parantavan stressinhallintaa ja työpäivän jälkeistä palautumista. On yksilöllistä, miten paljon henkilö tarvitsee palautumista työstä. Palautumiseen tarvitaan riittävästi energiaa, monipuolista ravitsemusta sekä laadukasta unta. Liikunta on keskeisessä roolissa työ- ja toimintakykyä heikentävien sairauksien ennalta ehkäisyssä ja hoidossa sekä sairauspoissaolo ja terveydenhuoltokustannuksien vähentymisessä. Hyvä fyysinen kunto lisää työskentelyn tehokkuutta sekä pidentää työuria. (Karttunen ym. 2017, 18-19; Jaakkola 2020, 177-181.)

Työhyvinvointi vaikuttaa työntekijän motivaatioon, vähentää stressiä, parantaa jaksamista, vaikuttaa positiivisesti työ- ja vapaa-ajan laatuun sekä pidentää työuria. Työhyvinvoinnin perusta on yksilön terveys, joka koostuu fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista. Yksilön työhyvinvointi koostuu psyykkisistä, fyysisistä ja sosiaalisista tekijöistä sekä osaamisesta ja näiden kaikkien osa-alueiden välisestä vuorovaikutuksesta. Hyvä fyysinen kunto parantaa töissä viihtymistä ja psyykinen hyvinvointi luo tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä sekä lisää arvostusta, sitoutuneisuutta ja parantaa jaksamista. Sosiaalinen hyvinvointi rakentuu ihmissuhteiden sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta ja siihen vaikuttaa myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot. Osaaminen rakentuu

yksilön tiedoista, taidoista, asenteista ja kokemuksista. Yksilön osaaminen tarkoittaa kokonaispanostusta minkä työntekijä voi antaa omalle työsuoritukselleen sekä työyhteisön kehittämiseksi. (Saarela 2020, 19-21.)

2.2 Työhyvinvointi ja työyhteisö

Toimiva työyhteisö tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Toimivan työyhteisön piirteitä ovat muun muassa epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi sekä avoin ja keskusteleva ilmapiiri jossa jokainen voi tuoda esille ideoitaan työn kehittämiseksi. (Lehto 2014, 33.)

Työyhteisötaidot ovat tärkeitä koko työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisötaidoilla on positiivinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen, työntekijöiden väliseen luottamukseen sekä työyhteisöön sitoutumiseen. Taidot määrittellen kyvyiksi ja taidoiksi vaikuttaa työyhteisössä rakentavalla tavalla. Ne ilmenevät hyvinä tekoina ja käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena työyhteisön jäseniä, esihenkilöä sekä työpaikkaa kohtaan. Hyvät vuorovaikutustaidot rakentavat avointa ja kannustavaa työilmapiiriä ja heikot vuorovaikutustaidot laskevat työmotivaatiota ja vie energiaa työnteolta. Työyhteisön yhteistä toimintakulttuuria ja luottamusta rakentaa moniammatillinen yhteistyö sekä työntekijöiden välinen vuorovaikutussuhde. Organisaation selkeät ja avoimet arvot, säännöt ja odotukset ohjaavat työyhteisöä työskentelemään sitoutuneemmin. (Karttunen ym. 2017, 20-21; Tuhkanen 2020, 29-30.)

Työyhteisöön tai ryhmään kuulumisen tunteen on todettu edistävän työhyvinvointia. Työntekijän työyhteisön ulkopuolelle jättämisen on todettu vaikuttavan negatiivisesti yksilön kokemaan työhyvinvointiin, koska se on verrattavissa syrjintään ja kiusaamiseen. Kuitenkin yksilön oma-aloitteisen jättäytymisen työyhteisön tai ryhmän ulkopuolelle on todettu vaikuttavan positiivisesti yksilön työhyvinvointiin koska valinta perustuu vapaaehtoisuuteen. Tällöin työhyvinvoinnin kokemus rakentuu vuorovaikutuksen kautta ilman, että ilmaistaan yhteenkuuluvuutta tiettyyn ryhmään. Työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työyhteisössä ovat tärkeitä, koska mahdollisuus

vaikuttaa omaan työhön luo tunteen työn hallinnasta ja edistää työhyvinvoinnin rakentumista. Työhyvinvoinnin rakentumista edistää myös kuulluksi tuleminen tunne. (Pennanen 2015, 65.)

Työyhteisön työhyvinvointia parantaa myös kollektiivinen eli yhteisöllinen tiedonhallinta, joka tukee yhteisten tavoitteiden ja toimintatapojen muodostumista. Yhteisöllistä tiedon jakamista tukevat, muun muassa osastotunnit, joissa työntekijät kokoontuvat yhteisten asioiden äärelle. Tämä tukee sekä kehittää työyhteisön tiedonhallintaa ja edistää työhyvinvointia. Yhteisöllinen tuki ja luottamus työntekijöiden ammattitaitoa sekä erilaisia toimintatapoja kohtaan rakentavat työhyvinvoinnin kokemusta. Tiedollinen tuki parantaa yksilön työhyvinvointia, mutta liiallinen neuvominen koetaan työntekijän ammattitaitoa kyseenalaistavaksi mikä vaikuttaa koettuun hyvinvointiin negatiivisesti. (Pennanen 2015, 66-67.)

2.3 Työhyvinvointi ja esihenkilö

Lähiesihenkilöllä on tärkeä rooli työyhteisön hyvinvoinnin edistämässä ja ylläpitämisessä. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan parantaa henkilöstön motivaatiota, sitoutumista työlle, luottamusta ja työtyytyväisyyttä. Kun henkilöstö voi hyvin, työn tuottavuus ja palvelun laatu paranevat ja töissä jaksetaan paremmin. (Suonsivu 2011, 58-59.)

Työhyvinvoinnin tutkimuksissa on todettu, että hyvällä johtamisella on suora yhteys työhyvinvointiin. Esihenkilö voi vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin kehittämällä yhdessä henkilöstön kanssa toimivia työprosesseja ja työnkuvia, avoimuudella, luottamuksella ja lisäämällä yhteistyötä sekä henkilöstön osallistumista työyhteisön kehittämiseen. (Viitala 2015, 229-230.)

Työhyvinvointia tukevana tilana on pidetty työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainoa. Etenkin tilanteet, joissa työntekijällä on haastava työ mutta ei mahdollisuutta kehittää osaamistaan tai tarkkuutta vaativa työ ilman mahdollisuutta käyttää aikaa työn suorittamiseen, ovat suuren kuormitusriskin työtilanteita. Esihenkilö voi omalta osaltaan tukea työntekijän voimavarojen ja

työn vaatimusten tasapainoa mahdollistamalla työntekijän osaamisen kehittämisen esimerkiksi lisäkoulutuksilla. Esihenkilön tulee työn organisoinnissa ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset osaamiset, vastuut ja työnkuva. (Karttunen ym. 2017, 31; Larjovuori ym. 2021, 17.)

3 Työilmapiiri ja sen merkitys

Työilmapiiri on osa työympäristöä, joka koostuu työntekijän turvallisuudesta, työn jatkuvuudesta, työntekijäsuhteista, motivaatiosta sekä osallistumisesta päätöksentekoon. Työilmapiiri on yhteisöllinen käsite, joka muodostuu koko työtiimin ja työyhteisön yhteisistä kokemuksista ja merkityksistä sekä työntekijöiden töissä jakamista kokemuksista toistensa kanssa. Työilmapiiri kuvaa sitä, miten työntekijät työympäristöään havainnoivat, mutta se ei ole arvioiva käsite. (Varis 2020, 30-31; Kouvo 2020, 7.)

Työilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden näkemykset ja kokemukset sekä käyttäytyminen, joihin vaikuttavat työilmapiirin muodostumiseen vaikuttavat työntekijöiden havainnot. Työntekijöiden käyttäytymiseen vaikuttavat eri tavoin erilaiset työilmapiirit, joten työntekijän käyttäytyminen muuttuu työilmapiirin mukaan. Niin negatiivisuus kuin positiivinen asenne tarttuvat herkästi työntekijöiden välillä. (Varis 2020, 31.)

Työympäristön laatua parantaa positiivinen työympäristö, jonka on todettu vähentävän työntekijöiden stressiä, työuupumusta sekä yhteistyöongelmia työntekijöiden välillä. Positiivinen työilmapiiri parantaa työskentelyn tehokkuutta, tuottavuutta sekä motivaatiota. Työilmapiiri näkyy työn laadussa, joten se välittyy asiakkaille. (Varis 2020, 31.)

Hyvän työilmapiirin on todettu vaikuttavan positiivisesti työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen sekä parantavan työntekijän työhyvinvointia. Työilmapiiri ja työolot vaikuttavat stressin kokemiseen ja työntekijöiden kyynisyyteen. Työilmapiirillä on useissa tutkimuksissa todettu olevan vaikutusta työntekijöiden

terveyteen. Negatiivinen työilmapiiri lisää työntekijän huonoa terveydentilaa, kun taas positiivinen työilmapiiri kasvattaa työntekijän hyvinvointia ja suojaa sitä hyvinvointia heikentäviltä asioilta. (Vaismaa 2018, 18-20.)

3.1 Työilmapiiri ja työntekijä

Työilmapiiriin vaikuttavat työntekijöiden yksilölliset arvot ja työympäristön merkitykset. Työntekijä määrittelee arvojensa mukaan, mikä työympäristössä on merkityksellistä. Kun useammalla työntekijällä on samanlaisia arvoja ja merkityksiä heijastavat ne työyhteisön työilmapiiriä. Yksilöiden erilaiset ominaisuudet sekä työasenteet vaikuttavat työilmapiirin muodostumiseen. Työasenteet tarkoittavat työntekijän suhtautumista työhönsä ja työolosuhteisiin. Negatiiviset asenteet tarttuvat herkästi työntekijöiden välillä ja heikentävät työhyvinvointia kun taas positiivinen asennoituminen työhön lisää työhyvinvointia. (Nakari 2003, 36-39.)

Työilmapiiri vaikuttaa työntekijöiden emotionaaliseen ja mentaaliseen tilaan, joka vaikuttaa heidän käytökseensä. Työilmapiiri muokkaa työntekijöiden käyttäytymistä ja vaikuttaa työtehtävistä suoriutumiseen. Positiivinen työilmapiiri motivoi työntekijöitä parempiin työsuorituksiin ja tehokkuuteen. (Varis 2020, 32-33.)

Hyvän työilmapiirin perustana on avoimuus, luottamus sekä toisten auttaminen mutta työilmapiirin rakentumista voi heikentää työntekijöiden väliset piilossa tai näkyvillä olevat ristiriidat. Ristiriitoja aiheuttavat muun muassa työntekijöiden väliset väärinymmärrykset, joita ei ole heti puhuttu auki. Siksi avoimuus on tärkeää ja kaikki tilanteet, joissa työntekijä kokee tulleensa loukatuksi, tulisi puhua heti asianosaisten kesken läpi, koska usein ihmiset tulkitsevat toisen sanomisia eri tavalla kuin sanoja on tarkoittanut. (Juuti & Vuorela 2015, 52-56.)

3.2 Työilmapiiri ja työyhteisö

Työilmapiiri on yhteisöllinen käsite, joka kuvaa koko työyhteisöä tai organisaatiota, ei vain työntekijän toimintaa. Työilmapiiri muodostuu

työntekijöiden kanssakäymisestä työpaikalla sekä työn ympärillä sillä työntekijöiden jakamat kokemukset sekä yhdessä koetut kokemukset ja merkitykset muodostavat työilmapiirin. Ilmapiiri kuvaa sitä, miten työntekijät näkevät ja kokevat työympäristön. (Varis 2020, 30-31.)

Työilmapiirin yksi osa on työntekijäsuhteet, jotka voivat olla esihenkilön tai työtovereiden kanssa muodostuvia. Työntekijöiden väliset suhteet ja tunnesiteet vaikuttavat työn koettuun viihtyvyyteen sekä lisäävät organisaatioon sitoutumista. Työntekijän hyvän esihenkilötyösuhteen on todettu vaikuttavan työsuhteisiin muiden työntekijöiden kanssa ja huonon esihenkilösuhteen vaikuttavan negatiivisesti muihinkin työsuhteisiin. Hyvät työsuhteet esihenkilön kanssa vaikuttavat myös organisaatioon sitoutumiseen myönteisesti. Työlleen sitoutuneet työntekijät ovat vahva voimavara koko organisaatiolle. (Kouvo 2020, 7-8.)

Yhteisöllisyyden on koettu olevan keskeistä työn ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Yhteisöllisyys näkyy tukemisena ja avunantona työyhteisössä. Haasteista ja kehittämistarpeista keskustellaan avoimesti ja niihin haetaan aktiivisesti ratkaisuja. Positiivisia työyhteisökäytäntöjä ovat muun muassa välittäminen, tukeminen, anteeksianto, innostavuus, kunnioitus ja merkityksellisyys. Positiiviset työyhteisökäytännöt tukevat työhyvinvoinnin rakentumista työyhteisössä. (Larjovuori 2021, 28-29.)

Sosiaalinen pääoma on työyhteisön ja yksilön voimavara, joka muodostuu vastavuoroisuudesta, sosiaalisista verkostoista sekä luottamuksesta. Sosiaalinen pääoma vahvistaa työyhteisön toimintaa edistävää luottamusta, verkostoitumista sekä vastavuoroisuutta. Vähäinen sosiaalinen pääoma työyhteisössä lisää terveyden heikkenemisen riskiä sekä masennusoireiden riskiä. Sosiaalinen pääoma on määritelty työyhteisön aineettomaksi voimavaraksi, joka muodostuu positiivisesta vuorovaikutuksesta ja se edistää työhyvinvointia sekä työyhteisön toimivuutta. Pääomalla voi olla myös negatiivisia vaikutuksia, jos työyhteisössä ei siedetä erilaisuutta, se voi olla sulkeva ja liian tiiviit sosiaaliset suhteet voivat aiheuttaa kateutta, kiusaamista ja

kuppikuntia. Sosiaalisen pääoman syntyyn tarvitaan toimiva työyhteisö ja hyvä johtaminen. (Hämäläinen 2018, 19-20.)

Turvallinen työilmapiiri kannustaa työntekijää olemaan oma itsensä, ilmaisemaan itseään vapaasti ja tuomaan esille virheitä ja kehittämistarpeita. Työntekijä uskaltaa paremmin jakaa huoliaan sekä ajatuksiaan ilman pelkoa vähättelystä, nolaamisesta tai huomiotta jäämisestä. Turvallisuudesta on paljon hyötyä muun muassa työpaikan kehittämistarpeet tulevat nopeammin esille ja korjattua sekä tiedon jakaminen on avointa ja sujuvaa. (Larjovuori ym. 2021, 30.)

3.3 Työilmapiiri ja esihenkilö

Työilmapiirin kehittämisessä esihenkilöllä on keskeinen tehtävä tukea työntekijöiden motivaatiota, asettaa tavoitteita, varmistaa sovittujen asioiden toteutuminen sekä seurata muutoksen onnistumista. Esihenkilön tulee varmistaa, että kaikki työntekijät pääsevät osallistumaan työyhteisön kehittämiseen, että kehittämiselle on varattu riittävästi aikaa ja tavoitteet on saavutettavissa. Työilmapiirin kehittäminen vaatii myös työntekijöiden sitoutumista ja aktiivista osallistumista koska työilmapiiri muodostuu yhteisöllisesti johdon tuella. (Lehto 2014, 31.)

Työyhteisön yhteenkuuluvuuden ja hyväksytyksi tulemisen tunnetta sekä yhteisöllisyyttä lisää esihenkilöltä saatu tuki, kiinnostus, keskustelu, toiminnan kehittäminen ja saatu palaute sekä selkeät tavoitteet ja perustehtävät. Palautteen antaminen kuuluu esihenkilön tehtäviin. Työpaikalla kehittämisen ja arvioinnin työkaluna on suora ja rehellinen palaute mikä on luottamuksellisen vuorovaikutuksen edellytys. (Karttunen ym. 2017, 25.)

Esihenkilön läsnäolo lisää työntekijän kokemusta oikeudenmukaisuudesta, koska tällöin esihenkilö tietää mitä työpaikalla tapahtuu ja hän pystyy reagoimaan tapahtumiin nopeammin. Aidosti läsnäoleva esihenkilö koetaan myös helpommin lähestyttäväksi ja työn mielekkyyttä vahvistavaksi. Oikeudenmukainen, aidosti läsnäoleva sekä tasapuolisesti kohteleva esihenkilö myös vahvistaa työyhteisön positiivista ilmapiiriä. Esihenkilön tulee toimia kurinalaisesti eli puuttua työyhteisön epäkohtiin, jotta työntekijät voivat

paremmin keskittyä työtehtäviinsä. Kurinalaisuus sekä avoimen ja keskustelevan ilmapiirin rakentuminen ovat asioita jotka läsnä olevalla esihenkilöllä on parhaimmat mahdollisuudet saavuttaa. (Juutinen 2016, 71-73.)

Esihenkilön tehtävänä on saada työyhteisö toimimaan yhdessä ja saavuttamaan yhteisiä tavoitteita keskustelemalla avoimesti työyhteisön kehittämistarpeista. Esihenkilö voi omalla esimerkillään kannustaa työyhteisöä yhteistyöhön, sillä aidosti läsnä oleva ja kuunteleva sekä kannustava esihenkilö saa myös muut työyhteisön jäsenet toimimaan samalla tavalla toisiaan kohtaan. Jokaisella työntekijällä on omat vahvuutensa ja esihenkilön tehtävänä on tunnistaa ne ja tukea työntekijää niin, että hänen vahvuutensa tukevat koko työyhteisön toimintaa sekä työntekijän motivaatiota ja työssä viihtymistä. (Juuti & Vuorela 2015, 139-160.)

4 Työhyvinvoinnin johtaminen

4.1 Johtamisen prosessi

Työhyvinvointia johtavat työntekijä itse, työnantaja sekä organisaatio. Työhyvinvoinnin johtaminen on määritelty johtamisen näkökulmaksi joka huomioi kaikessa johtamisessa työturvallisuuden, työntekijöiden työsuoritukset, työkyvyn, psyykkisen hyvinvoinnin sekä työntekijän yksilölliset ominaisuudet suhteessa työhön ja työyhteisöön. Työhyvinvointi pitää johtamisen näkökulmasta sisällään, yksilön hyvinvoinnin, työyhteisön toimivuuden, työturvallisuuden, työn kehittämisen ja työssä oppimisen, omaan työhön vaikuttamisen sekä tuloksellisuuden. Työhyvinvoinnin johtaminen nähdään tärkeänä yhteistyönä eri toimijoiden välillä, kuten työntekijän, työyhteisön, esihenkilön sekä organisaation. (Räfssten 2019, 4-6.)

Työhyvinvoinnin johtamista on kuvattu prosessiksi, joka pitää sisällään työhyvinvoinnin kehittämisen, analysoinnin, tavoitteen, suunnitelman, toteutuksen sekä arvioinnin. Työhyvinvoinnin johtamisessa korostuvat hyvät

johtamis- ja esihenkilötaidot sekä vuorovaikutuksellisuus ja vuorovaikutustaidot. (Saarela 2020, 23.)

4.2 Työntekijä oman työhyvinvointinsa sekä itsensä johtajana

Yksilöllä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan päivittäin tekemiensä valintojen kautta liittyen elämäntapoihin, liikuntaan, ravitsemukseen ja riittävään uneen. Työntekijällä on mahdollisuus hallita omaa työhyvinvointiaan ja oman hyvinvoinnin johtamista pystyy opettelemaan. Yksilö tulkitsee omaa hyvinvointiaan ja voi havaintojen pohjalta kehittää selviytymistään ja onnistumista. Yksilöllä on myös vastuu sopeutua työelämän vaatimuksiin, tämä tarkoittaa muun muassa itsensä johtamista, oman työn suunnittelua ja fyysisen ja psyykkisen suorituskyvyn kehittämistä vastaamaan työelämän koveneviin haasteisiin. (Laine 2013, 29-31.)

Yksilön henkilökohtaisilla voimavaroilla on keskeinen merkitys työn imun ja työhyvinvoinnin rakentumisessa. Henkilökohtaiset voimavarat kuten pystyvyyden tunne, edistävät yksilön työhyvinvointia ja yksilöt, jotka omaavat voimavaroja todennäköisemmin johtavat tietoisesti itseään. Itsensä johtamisen kykyjen on todettu olevan keskeisessä roolissa yksilön työhyvinvoinnin rakentumisessa. Itsensä johtamisen on todettu liittyvän sisäisen motivaation löytymiseen ja ylläpitämiseen, mikä liittyy läheisesti työn imuun ja työn merkityksellisyyteen. Itsensä johtamisella voi vaikuttaa positiivisten kokemusten syntyyn, motivaatioon ja työn merkityksen muodostumiseen ja siten yksilön työhyvinvoinnin edistämiseen. Itsensä johtaminen on omasta hyvinvoinnista huolehtimista, psyykkisen ja fyysisen kunnon, arvojen, tunteiden, sosiaalisten suhteiden ja ammatillisen osaamisen kautta. (Kuuluvainen 2013, 28-30.)

Itsensä johtaminen on lähellä elämänhallintaa mikä vaikuttaa positiivisesti yksilön terveyteen, hyvinvointiin, motivaatioon, stressin ja työn hallintaan, sosiaalisiin suhteisiin ja sairauspoissaoloihin. Elämänhallinta vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja auttaa lisäämään itseluottamusta, sitkeyttä, myönteisiä ajattelu- ja toimintatapoja sekä uskoa omaan elämään vaikuttamiseen. Itsensä johtamisella voidaan vaikuttaa myös laajemmin työhyvinvointiin muun muassa

työhön asennoitumiseen, osaamisen kartuttamiseen, työn merkityksen löytymiseen, motivaation lisäämiseen sekä positiiviseen työn imun kokemiseen. Näillä voi olla jopa suurempi merkitys työhyvinvoinnille kuin elämäntapatekijöillä. (Kuuluvainen 2013, 28-30.)

Itsensä johtaminen muodostuu yksilön kehon, mielen, tunteiden, arvojen ja työn kokonaisuudesta, jotka yhdessä huolehtivat yksilön fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja ammatillisista toiminnoista. Keho huolehtii fyysisistä toiminnoista kuten nukkumisesta, mieli huolehtii havaitsemisesta, ajattelemisesta, muistamisesta ja oppimisesta kun tunteet pitävät sisällään emotionaaliset ja sosiaaliset toiminnot. Arvot vastaavat henkisistä toiminnoista eli merkityksellisyyden ja tarkoituksen huolehtimisesta. Itsensä johtamisen perustana on itsetietoisuus, jonka avulla pystyy kontrolloimaan omaa toimintaansa ja johtaa itseään tehokkaasti. Tehokkaaseen itsensä johtamiseen kuuluu itsensä palkitseminen minkä avulla voi saavuttaa itsemotivaation. (Niskanen 2019, 30-41).

4.3 Esihenkilö työhyvinvoinnin edistäjänä

Esihenkilöllä on merkittävä rooli organisaation henkilöstöjohtamisen käytäntöjen, toimintamallien, linjausten sekä työkalujen toteuttajana. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa henkilöstöjohtamista, joten hyvä henkilöstö johtaminen on myös hyvää työhyvinvoinnin johtamista. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen tutkimuksessa nousee esiin että esihenkilötyöhön panostaminen ja esihenkilötyön taso vaikuttavat merkittävästi henkilöstötuottavuuteen ja talouden tuottavuuteen. Organisaatioiden tulisi panostaa strategiasta alkaen lähiesihenkilöihin työntekijöiden hyvinvoinnin edistäjinä. (Räfsen 2019, 6-8.)

Johtamisen oikeudenmukaisuuden on todettu olevan tärkeä tekijä työhyvinvoinnin edistämisessä ja välttämätön tekijä työhyvinvoinnin ylläpidossa. Oikeudenmukaisuus vaikuttaa muun muassa työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin sekä työn kehittämiseen, tiedonkulkuun ja vuorovaikutukseen. (Karttunen ym. 2017, 23.)

Osana työhyvinvoinnin johtamista esihenkilön toiminnassa korostuu ennakoiva toiminta ja puuttuminen työhyvinvointia uhkaaviin asioihin kuten työn kuormittavuuteen ja työturvallisuuteen. Esihenkilöllä tulee olla tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, miten työhyvinvointia johdetaan, mitkä asiat heikentävät ja mitkä lisäävät työhyvinvointia sekä yhteistyökumppaneista kuten työterveyshuollosta. Esihenkilöllä tulee olla taito huomioida työntekijän työkyky, erilaiset elämäntilanteet sekä ottaa varhain puheeksi työhyvinvointiin vaikuttavat asiat. Esihenkilöllä pitää olla tahto toimia esimerkkinä työyhteisössä ja huomioida hyvinvointiin vaikuttavat sekä työhyvinvointia edistävät tekijät. (Räfssten 2019, 7-9.)

Työhyvinvoinnin johtamisen on todettu olevan huolehtimista työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvoinnista, työn sujuvuudesta, yhteistyöstä sekä työn mielekkyydestä. Esihenkilöt kokivat että työntekijöiden tunteminen helpotti työhyvinvoinnin johtamista koska esihenkilö pystyy tällöin huomioimaan työssä kunkin työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja mielenkiinnon kohteet. Säännöllisillä keskusteluilla työntekijöiden kanssa esihenkilöt pyrkivät varhain tunnistamaan työhyvinvoinnin heikkenemisen sekä ennaltaehkäisemään erilaiset konfliktitilanteet ja niiden ratkomisen. Aitoa kohtaamista sekä avointa luottamuksellista vuorovaikutusta pidettiin tärkeänä niin työntekijöiden kuin työyhteisön työhyvinvoinnin rakentamisessa. (Räfssten 2019, 48-50.)

4.4 Organisaatio työhyvinvoinnin johtajana

Työhyvinvointi ei ole stabiili tila vaan osa organisaation tuottavuuden johtamista. Työhyvinvoinnin johtaminen on systemaattista ja vaatii strategista suunnittelua, tavoitteiden asettamista, erilaisia toimenpiteitä sekä jatkuvaa työhyvinvoinnin arviointia. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen pitää sisällään henkilöstöjohtamisen, esimiestoiminnan sekä työterveyshuollon, näillä toiminnoilla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin. Työntekijöiden työhyvinvointia tulee johtaa tavoitteellisesti, aktiivisesti ja järjestelmällisesti. Tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta tulee seurata ja arvioida säännöllisesti hyödyntäen sovittuja mittareita ja raportointia. (Räfssten 2019, 4-6.)

Organisaation vastuuta työhyvinvoinnista ohjaa lainsäädäntö mikä edellyttää työnantajaa huolehtimaan työntekijän työturvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Työntekijän juridiset vastuut on määritelty työsopimuslaissa (Työsopimuslaki 26.1.2001/55), jossa on perussäännöt koskien työntekijän terveyttä ja turvallisuutta. Työnantajaa ohjaa työterveyshuoltolaki (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383), jossa määritellään työterveyshuollon vastuut työn ja työympäristön sekä työyhteisön ja työntekijän terveyden ja turvallisuuden ylläpitämiselle sekä edistämiseksi. Esihenkilöllä on juridinen vastuu työnantajien direktio-oikeuden eli työnjohto-oikeuden kautta. (Laine 2013, 28.)

Esihenkilöiden mukaan organisaatiolta saatava tuki ja muun muassa esihenkilötoimintaa tukevat ohjeistukset ovat tärkeitä. Työhyvinvoinnin johtaminen on tiivistä yhteistyötä henkilöstöjohtamisen kanssa ja työhyvinvoinnin johtamisessa korostuu esihenkilötyön tukeminen sekä esimiestyön johdonmukainen johtaminen. Työhyvinvoinnin kehittämisessä toivottiin tukea esihenkilöiden työhyvinvoinnin edistämiseen sekä heidän esihenkilöiden tukea. (Räfsen 2019, 50-51.)

Taulukko 1. Tiivistelmä työntekijän, työyhteisön ja esihenkilön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. (mukaillen Kartunen ym, 2017, Juuti & Vuorela 2015, Jaakkola 2020, Saarela 2020, Lehto 2014, Tuhkanen 2020, Pennanen 2015, Suonsivu 2011, Viitala 2015, Larjovuori ym. 2021, Varis 2020, Kouvo 2020, Vaismaa 2018, Nakari 2003, Hämäläinen 2018, Juutinen 2016, Räfsten 2019, Laine 2013, Kuuluvainen 2013, Niskanen 2019).

	Työntekijä	Työyhteisö	Esihenkilö
Työhyvinvointi	+Liikunta, ravitsemus, painonhallinta, riittävä uni ja palautuminen. +Psyykinen ja fyysinen terveys, sosiaaliset suhteet, osaaminen.	+Epäasiallisen kohtelun ja työpaikkakiusaamisen nollatoleranssi. +Avoin ja keskusteleva ilmapiiri. Rakentava vaikuttaminen työpaikalla, myönteinen asennoituminen työyhteisöön, esihenkilöön sekä työhön. +Moniammatillinen yhteistyö. +Sitoutuneisuus organisaation arvoihin, sääntöihin ja odotuksiin. +Yhteisöllinen tiedonjakaminen. +Luottamus, yhteisön tuki.	+Työprosessien kehittäminen yhdessä henkilöstön kanssa. +Avoimuus, luottamus, henkilöstön osallistamisen lisääminen. +Työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen tasapaino. +Osaamisen kehittämisen mahdollistaminen.
Työilmapiiri	+Työntekijän arvot sekä työn merkityksellisyys. +Työhön suhtautuminen. +Työilmapiirin vaikutus työntekijän käytökseen ja tehokkuuteen. +Avoimuus, luottamus, auttaminen. +Ristiriitojen keskustelu asianosaisten kanssa.	+Yhteisöllisyys, kokemusten jakaminen. +Työympäristön merkitys. +Työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet sekä tunnesiteet. +Hyvä työsuhde esihenkilön kanssa. +Työyhteisöön sitoutuneisuus. +Yhteisöllisyys, toisten auttaminen ja tukeminen, avoin keskustelu kehitettävistä asioista, ratkaisukeskeisyys. +Välittäminen, tukeminen, anteeksianto, innostavuus, kunnioitus ja merkityksellisyys. +Sosiaalinen pääoma eli vastavuoroisuus, sosiaaliset verkostot ja luottamus. +Turvallisuus, erilaisuuden hyväksyminen	+Työntekijöiden motivaation tukeminen, tavoitteiden asettaminen, sovittujen asioiden toteutumisen seuranta sekä muutoksen onnistumisen arviointi. +Kaikkien työyhteisön jäsenten osallistaminen työyhteisön kehittämiseen. +Tuki, kiinnostus, keskustelu toiminnan kehittämisestä, palautteen antaminen, selkeät tavoitteet sekä perustehtävät. +Läsnäolo, oikeudenmukaisuus, kurinalaisuus. +Avoimen ja keskustelevan ilmapiirin rakentaminen. +Yhteistyöhön kannustaminen, esimerkillinen toiminta työyhteisössä. +Työntekijöiden vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisössä.

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yksityisen asumispalveluita tuottavan yrityksen työyksiköiden työhyvinvointia ja työilmapiiriä työntekijän, työyhteisön sekä esihenkilön näkökulmasta. Kyselyyn osallistuu kaksi sosiaali- ja terveysalan työyksikköä. Opinnäytetyön tehtävänä on laatia ohjeistus tukemaan sitä miten yksilö, työyhteisö ja esihenkilö voivat vaikuttaa työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Ohjeistusta voidaan hyödyntää myös muissa kuin kyselyyn osallistuneissa työyksiköissä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mitä työhyvinvointi merkitsee yksilölle ja työyhteisölle?
- Miten työyksikön ilmapiiri vaikuttaa yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin?
- Miten työntekijä voi vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja työilmapiiriin?
- Miten esihenkilö ja organisaatio voivat vaikuttaa työhyvinvointiin ja työilmapiiriin?

6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

Aineiston keruumenetelmänä käytettiin standardoitua kyselyä eli kyselyä, jossa kaikilta vastaajilta kysytään samat kysymykset samalla tavalla.

Kyselytutkimuksen etuina on, että sen avulla voidaan kerätä lyhyessä ajassa useampia vastauksia ja aineisto voidaan käsitellä nopeasti tietokoneella tehdyn analysoinnin avulla. Kyselylomakkeen käytössä on myös heikkouksia, kuten kysymysten väärinymmärtäminen tai erilaiset tulkinnat sekä vastaajakato eli kaikki, joille kysely on lähetetty eivät vastaa siihen. Huolellisesti laadittu kyselylomake vie aikaa, mutta se palkitaan vastauksia analysoitaessa koska vastauksista ei voida tehdä erilaisia tulkintoja kun kysymykset on tarkasti rajattu yhteen asiaan kerrallaan. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 193-195; Vilkkä 2021, 94.)

Opinnäytetyö on toiminnallinen kehittämistyö, jonka toiminnallinen osuus toteutettiin Webropol-kyselynä osallistuville työyksiköille. Webropol-kyselyllä kartoitettiin työyksiköiden henkilökunnalta ajatuksia siitä, mitä työhyvinvointi ja työilmapiiri ovat heille, miten ne vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin ja miten kukin voi omalta osaltaan vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja työilmapiiriin. Kysely sisälsi taustakysymyksiä, joita ei yhdistetä yksittäiseen vastaajaan, monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksissä hyödynnettiin Likertin asteikkoa. Likertin asteikko on vastausasteikko, jossa on erilaisia väittämiä, jotka kuvaavat sekä kielteisiä että myönteisiä asenteita kysyttävään asiaan liittyen. Viisiportaisella asteikolla on väittämiä: vastausvaihtoehdot ovat *täysin eri mieltä, osittain eri mieltä, osittain samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa*. (Hirsjärvi ym. 2009, 200; Peda.net 2022.)

Monivalintakysymysten vastausten arvioinnissa hyödynnettiin Webropol-ohjelman avulla luotavia raportteja, joiden avulla voitiin arvioida monivalintakysymysten vastausten keskiarvoja ja jakaumaa. Avoimia kysymyksiä analysoitaessa käytettiin apuna Webropol ohjelman rakentama Text Mining -louhintatyökalua, joka soveltuu kvalitatiiviseen tekstianalyysiin. Text Mining -työkalun avulla avoimien kysymysten vastauksista tehtiin havainnollisia sanapilviä, joissa yleisimmin esiintyneet sanat ovat isommalla fontilla. Lisäksi avoimien kysymysten vastaukset käytiin läpi sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on menetelmä jonka avulla aineistosta jaotellaan analysoinnin kannalta merkittävä sisältö eri ryhmiin. Ryhmittelyn tuloksena syntyy käsitteitä ja luokitteluja kerätystä aineistosta. Sisällönanalyysi määrittellään menetelmäksi jossa analysoidaan dokumentteja systemaattisesti eli järjestelmällisesti ja objektiivisesti eli puolueettomasti. Sisällönanalyysin avulla voidaan tutkimusaineistosta muodostaa tutkittavaa ilmiötä kuvaavia käsitteitä. Analyysimenetelmän onnistunut käyttö edellyttää kykyä pelkistää aineisto ja muodostaa siitä tutkittavaa kohdetta kuvaavat käsitteet. Opinnäytetyössä käytettiin sisällönanalyysia induktiivisesti eli aineistolähtöisesti. Kyselyn tuloksien tulkinnan jälkeen valittiin keskeisimmät aiheet, joiden koettiin vaikuttavan työilmapiiriin ja sitä kautta työhyvinvointiin. (Webropol 2022; Vilkkä 2021, 163-164; Kyngäs ym. 2011, 139.)

Aineiston analyysin jälkeen monivalintakysymysten sekä avoimien kysymysten vastaukset raportoitiin. Sisällönanalyysin avulla avoimista kysymyksistä saatiin tiivistettyä pääkäsitteet joita hyödynnettiin ohjeistuksen tekemisessä. Tuloksien pohjalta laadittiin ohjeistus siitä, miten yksilö, työyhteisö ja esihenkilö voivat tukea ja edistää työhyvinvointia ja työilmapiiriä. Tavoitteena oli, että ohjeistusta voidaan hyödyntää myös työyksiköissä, jotka eivät ole osallistuneet kyselyyn.

7 Työilmapiiri työhyvinvoinnin edistäjänä

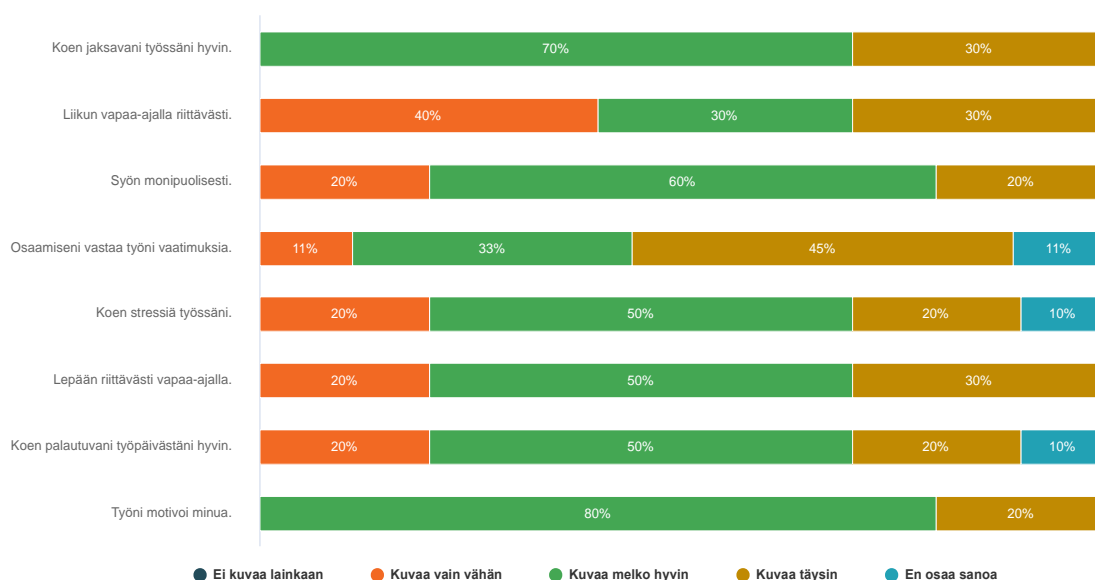
7.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista puolet oli 26-35 vuotiaita, 20 % 36-45 vuotiaita, yli 55 vuotiaita 20 % ja 20-25 vuotiaita 10 %. Naisia oli 9 vastaajista ja yksi ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Ammattinimikkeenä vastaajista 7 oli lähihoitajia ja 3 oli sosionomeja. Vastaajista 50 % oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässä 0-2 vuotta, 20 % 4-6 vuotta, 10 % 2-4 vuotta, 10 % 8-10 vuotta ja 10 % yli 10 vuotta. Työsuhde oli kahdeksalla kymmenestä vastaajista vakituinen, yhdellä määräaikainen ja yhdellä osa-aikainen. Kaikki vastaajat antoivat luvan käyttää kyselystä saatuja vastauksia opinnäytetyössä, tämä oli kyselyn ainoa kysymys mihin oli pakko vastata että kyselyä pystyi jatkamaan.

Kyselyyn saatiin kaikkiaan 10 vastaajaa mikä oli vähimmäistavoite. Vähäiseen vastaajamäärään vaikutti todennäköisesti osaltaan organisaatiossa vasta toteutettu vuotuinen koko henkilöstöä koskeva henkilöstötutkimuskysely. Tässä osiossa tarkastellaan vastauksia tarkemmin työntekijän, työyhteisön ja esihenkilön sekä organisaation näkökulmasta peilaten opinnäytetyön teoria-aineistoon. Kyselyn vähäinen vastaajamäärä vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen. Kyselylomake löytyy liitteistä.

7.2 Työhyvinvointi

Kyselyssä kerättiin tietoa miten työntekijä omalla toiminnallaan vaikuttaa työhyvinvointiinsa (taulukko 1). Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä että väittämä ”koen jaksavani työssäni hyvin” kuvaa melko hyvin heitä ja 30 %, että kuvaa täysin. Väittämään ”liikun vapaa-ajalla riittävästi” enemmistö vastasi kuvaa vain vähän ja 30 % vastasi kuvaa melko hyvin ja 30 % kuvaa täysin. Väittämään ”syön monipuolisesti” vastasi suurin osa kuvaa melko hyvin ja 20 % kuvaa vain vähän ja loput 20 % kuvaa täysin. Väittämässä ”osaamiseni vastaa työni vaatimuksia” vastaukset jakautuivat niin, että suurin osa vastaajista vastasi kuvaa täysin, 33,3 % kuvaa melko hyvin, 11,1 % kuvaa vain vähän ja 10 % vastasi en osaa sanoa. Väittämään ”lepään riittävästi vapaa-ajalla” puolet vastasi kuvaa melko hyvin, 30 % vastasi kuvaa täysin ja 20 % vastasi kuvaa vain vähän. Lähes kaikki vastaajista vastasi kuvaa melko hyvin väittämään ”työni motivoi minua” ja 20 % vastasi kuvaa täysin.



Taulukko 1. Vastaukset (n=10) kysymykseen, ”Arvioi, miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työhyvinvointiasi”.

Osion avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mitkä asiat vaikuttavat omaan työhyvinvointiin niin töissä kuin vapaa-ajalla. Kysymykseen eivät vastanneet kaikki vastaajat. Vastauksissa työhyvinvointia heikentäviksi asioiksi nousivat ”henkilöstöpula” ja työn kuormituksesta aiheutuva väsymys mikä vaikeuttaa

palautumista vapaa-ajalla. Työhyvinvointia parantaviksi asioiksi töissä mainittiin ”hyvä työilmapiiri”, ”huumori”, ”työtehtävien maltillinen määrä”, yhteistyö ja toisten auttaminen. Vapaa-ajalla työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita oli mahdollisuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, perhe ja yhteinen aika sekä harrastukset.

Työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa muun muassa elämäntapavalinnoilla, huolehtimalla fyysisestä sekä psyykkisestä hyvinvoinnistaan, sosiaalisista suhteista sekä oman osaamisen kehittämisestä. Vastaajista suurin osa kiinnitti huomiota elämäntapavalintoihin kuten liikuntaan, monipuoliseen ravitsemukseen sekä vapaa-ajan sosiaalisiin suhteisiin. Moni vastaajista koki, ettei saa riittävästi lepoa vapaa-ajalla ja työstä palautumisen koettiin heikentyneen. Juurikin lepo ja työstä palautuminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnin edistämiseksi, koska molemmat vaikuttavat suoraan kokemukseen työn kuormittavuudesta sekä työstressistä. Fyysisesti ja psyykkisesti hyväkuntoinen työntekijä pystyy paremmin vastaamaan työn vaatimuksiin.

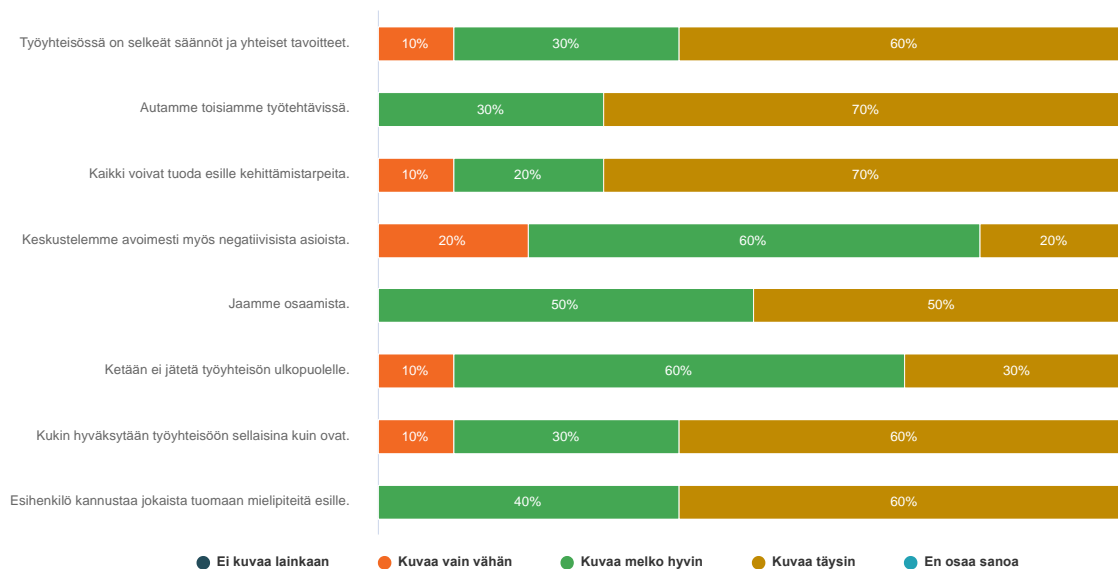
Arvioitaessa oman osaamisen vastaamista työn vaatimuksiin vastaukset jakautuivat vaikkakin suurin osa koki että oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia. Kiinnittämällä huomiota itsensä johtamisessa etenkin oman osaamisen kehittämiseen, vastaamaan niin omien työtehtävien kuin laajemmin työelämän vaatimuksia, voi työntekijä vähentää työn kuormittavuutta sekä työstressiä. Työnsä koki motivoivaksi suurin osa vastaajista. Tämä on positiivinen asia, koska motivoitunut työntekijä on tuottavampi ja sitoutuneempi työnantajalle sekä motivoitunut myös kehittämään omaa osaamistaan (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 42-44).

Työilmapiiriin voi työntekijä vaikuttaa muun muassa omilla asenteilla, avoimella keskustelulla, toisten auttamisella sekä huomioimisella ja ristiriitojen läpikäymisellä asianosaisten kanssa (Juuti & Vuorela 2015, 52-56). Kyselyn vastauksissa nousi useammassa kohdassa esille positiivisena asian työyhteisön ilmapiiri, huumori, toisten auttaminen ja yhteistyö. Tärkeäksi hyvän työilmapiiriin ylläpitäjäksi koettiin avoin keskustelu niin positiivisista kuin

negatiivisista asioista ja ettei puhuta toisten selän takana. Hyvän työilmapiirin koettiin olevan voimavara, joka auttaa jaksamaan töissä, motivoi eikä töihin ole ahdistavaa mennä. Työntekijöillä on yksilöinä tärkeä rooli työyhteisön hyvän ilmapiirin luojina ja ylläpitäjinä. Se miten työntekijä esimerkiksi puhuu töistä vaikuttaa myös toisten kokemuksiin ja negatiivisuus tarttuu herkästi työyhteisön muihin jäseniin. Keskinäinen luottamus ja arvostus on tärkeää, mitä edesauttaa se, että työyhteisössä on avoin ja keskusteleva ilmapiiri missä kaikkien mielipiteillä on merkitystä. Kyselyyn vastaajista osa koki, ettei työyhteisössä huomioida riittävästi kaikkia jäseniä ja hyväksytä heitä sellaisina kuin ovat. Työntekijä voi omalla toiminnallaan parantaa työilmapiiriä ottamalla kaikki jäsenet huomioon, kuuntelemalla ja auttamalla kaikkia tasapuolisesti ja huomioimalla, ettei kukaan jää työyhteisön ulkopuolelle.

7.3 Työyhteisö

Työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin kartoitettiin kyselyn työyhteisö-osion kysymyksillä. Suurin osa vastaajista vastasi kuvaa täysin väittämään ”autamme toisiamme työtehtävissä” ja 30 % vastasi kuvaa melko hyvin. Väittämään ”kaikki voivat tuoda esille kehittämistarpeita” suurin osa vastaajista vastasi kuvaa täysin, 20 % kuvaa melko hyvin ja yhden mielestä kuvaa vain vähän. Väittämään ”keskustelemme avoimesti myös negatiivisista asioista” yli puolet vastaajista vastasi kuvaa melko hyvin, 20 % kuvaa täysin ja 20 % kuvaa vain vähän. Vastaajista yli puolet vastasi kuvaa täysin väittämään ”esihenkilö kannustaa jokaista tuomaan mielipiteitä esille” ja 40 % vastasi kuvaa melko hyvin (taulukko 2).



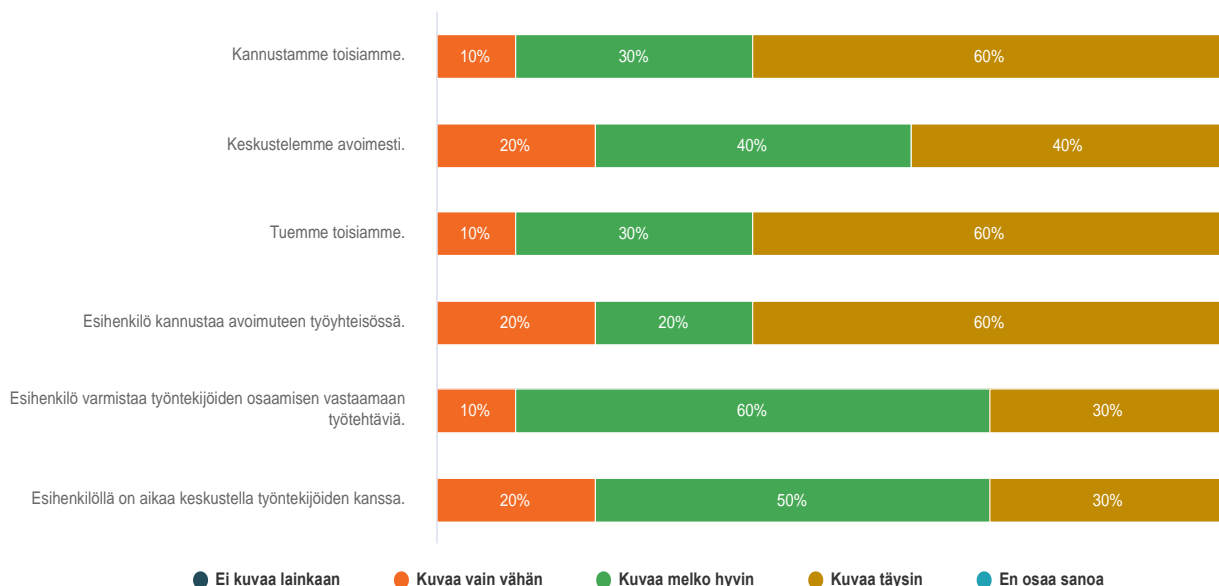
Taulukko 2. Vastaukset (n=10) kysymykseen ”Arvioi, miten hyvin seuraavat kuvaavat työyhteisöäsi”.

Osion avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten työyhteisö tukee omaa työhyvinvointia, kysymykseen ei vastannut kaikki vastaajat. Vastauksissa pääällimmäisiä työhyvinvointia tukevia asioita työyhteisössä oli toisten arvostaminen, auttaminen ja tukeminen sekä kuunteleminen, ”huumori”, työtaakan jakaminen, kysymällä kuulumisia ja puhumalla muistakin kuin työasioista sekä neuvomalla ja opettamalla. Esihenkilön helppo tavoitettavuus sekä apu koettiin myös työhyvinvointia tukevaksi.

Työyhteisöön liittyvien vastausten perusteella nousi esiin useita asioita, jotka tukevat työhyvinvointia, kuten huumori, toisten arvostaminen, auttaminen, tukeminen ja kuunteleminen sekä työtaakan jakaminen. Tärkeänä pidettiin sitä, että työyhteisössä voi puhua myös muista kuin työasioista. Hyvän työilmapiiriin koettiin parantavan työntekijän työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä. Työyhteisö voi vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin muun muassa avoimella keskustelulla, keskinäisellä luottamuksella, yhteistyöllä, tiedon jakamisella sekä sitoutumisella yhteisiin arvoihin ja sääntöihin. Suurin osa kyselyyn vastaajista koki, että työyhteisöllä on selkeät yhteiset säännöt ja tavoitteet, autamme toisiamme ja että jokainen voi tuoda esille omia kehittämisideoita.

7.4 Työilmapiiri

Työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointiin ja työyhteisön toimintaan kartoitettiin työilmapiiri-osion kysymyksillä. Kysyttäessä työyksikön työilmapiiristä, väittämään ”kannustamme toisiamme” vastasi yli puolet kuvaa täysin, 30 % kuvaa melko hyvin ja 10 % kuvaa vain vähän. Väittämään ”keskustelemme avoimesti” vastasi 40 % kuvaa täysin, 40 % kuvaa melko hyvin ja 20 % kuvaa vain vähän. Väittämään ”esihenkilö kannustaa avoimuuteen työyhteisössä” vastasi suurin osa kuvaa täysin, 20 % kuvaa melko hyvin ja 20 % kuvaa vain vähän. Väittämään ”esihenkilö varmistaa työntekijöiden osaamisen vastaamaan työtehtäviä” suurin osa vastasi kuvaa melko hyvin, 30 % kuvaa täysin ja 10 % kuvaa vain vähän. Vastaajista puolet vastasi kuvaa melko hyvin väittämään ”esihenkilöllä on aikaa keskustella työntekijöiden kanssa”, 30 % kuvaa täysin ja 20 % kuvaa vain vähän (taulukko 3).



Taulukko 3. Vastaukset (n=10) kysymykseen ”Arvioi, miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työilmapiiriä työyksikössäsi”.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten työyksikön työilmapiiri vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja tähän kysymykseen eivät vastanneet kaikki vastaajat. Hyvän työilmapiirin koettiin toimivan voimavarana, ”auttaa jaksamaan työssä”, ”motivoi”, ”töihin ei ahdistu lähteä”, ”töissä viihtyy” ja ”työtehtäviä voi jakaa”. Tärkeäksi hyvän työilmapiirin ylläpitäjäksi mainittiin työyhteisön avoimuus ja että

puhutaan niin positiivista kuin negatiivisista asioista avoimesti eikä puhuta selän takana.

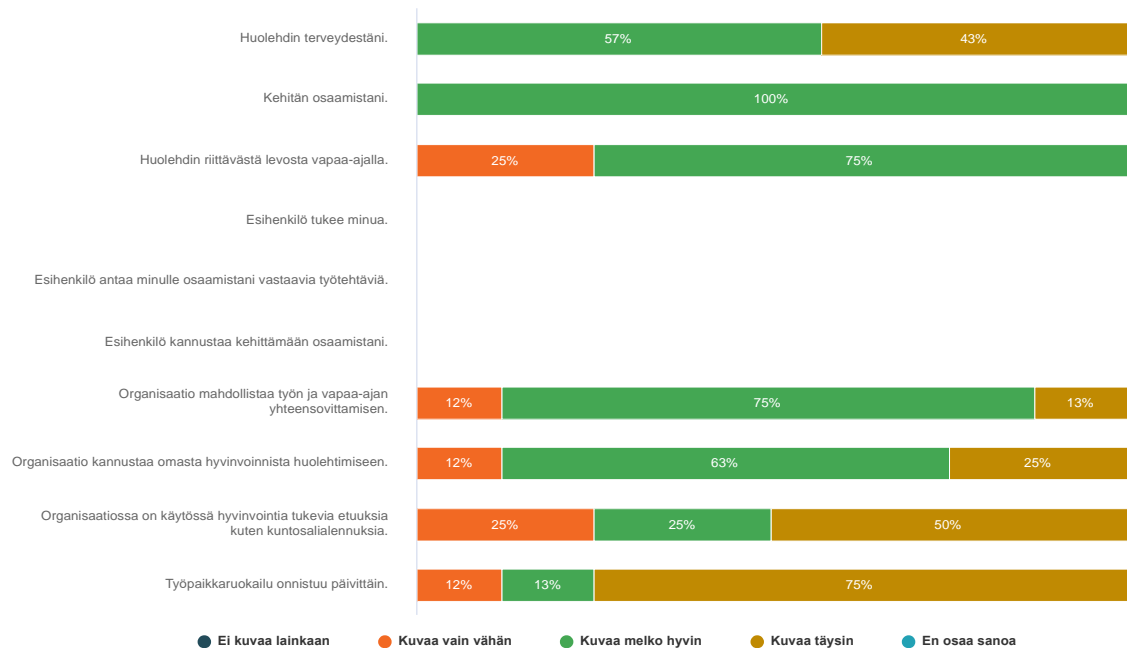
Osion toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten esihenkilö vaikuttaa työyksikön työilmapiiriin rakentumiseen, kysymykseen eivät vastanneet kaikki vastaajat. Keskeisimmiksi asioiksi vastauksissa nousi esihenkilön saavutettavuus, avoimuus, kannustaminen sekä auttaminen ongelmatilanteissa. Esihenkilön koettiin ylläpitävän avointa, turvallista ja keskustelevaa ilmapiiriä. Esihenkilön helppo saavutettavuus koettiin hyväksi myös uusien asioiden esiin tuomisessa heti esihenkilön kuullen. Esihenkilö järjestää tarvittaessa myös työnohjausta ja hänen esimerkillinen avoimuus parantaa työilmapiiriä ja kannustaa työntekijöitä jakamaan myös halutessaan ”omia asioita – tämä lähentää työyhteisöä”.

Työilmapiiriin työyhteisö voi vaikuttaa positiivisesti muun muassa hyvillä sosiaalisilla suhteilla niin esihenkilöön kuin muihin työntekijöihin. Kyselyssä tärkeinä hyvää työilmapiiriä ylläpitävinä asioina pidettiin avoimuutta, mahdollisuutta puhua niin positiivisista kuin negatiivisista asioista sekä sitä, ettei puhuta selän takana. Esihenkilön koettiin vaikuttavan positiivisesti työyhteisön työilmapiiriin saavutettavuudella, kannustamalla, avoimuudella sekä ongelmatilanteissa auttamalla. Esihenkilön koettiin pitävän yllä keskustelevaa ilmapiiriä sekä kannustavan työntekijöitä jakamaan myös omia asioita, minkä koettiin lähentävän työyhteisöä.

7.5 Työhyvinvoinnin johtaminen yksilö, esihenkilö ja organisaatio

Kysyttäessä oman työhyvinvoinnin johtamisesta sekä esihenkilön ja organisaation työhyvinvoinnin johtamista 8 vastaajaa vastasi näihin kysymyksiin (taulukko 4). Väittämään ”huolehdin terveydestäni” vastasi hieman yli puolet vastaajista kuvaa melko hyvin ja 43 % kuvaa täysin. Vastaajista kaikki vastasi väittämään ”kehitän osaamistani” kuvaa melko hyvin. Väittämään ”organisaatio kannustaa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen” vastasi yli puolet kuvaa melko hyvin, 25 % kuvaa täysin ja 12,5 % kuvaa vain vähän. Vastaajista puolet vastasi kuvaa täysin väittämään ”organisaatiossa on käytössä hyvinvointia

tukevia etuuksia kuten kuntosalialennuksia”, 25 % vastasi kuvaa melko hyvin ja 25 % kuvaa vain vähän. Omaa esihenkilöä koskeviin väittämiin ei vastannut kukaan vastaajista. Toisaalta osion esihenkilöä koskeviin väittämiin on tullut vastauksia muista kyselyn osioista sekä avoimista kysymyksistä.



Taulukko 4. Vastaukset (n=8) kysymykseen ”Arvioi, miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työhyvinvoinnin johtamistasi sekä esihenkilön ja organisaation työhyvinvoinnin johtamista”.

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin miten esihenkilö ja organisaatio tukevat työhyvinvointia, kysymykseen ei vastanneet kaikki vastaajat. Esihenkilön tuki koettiin hyväksi, ”kyselee kuulumia, on helposti lähestyttävä” ja ”pyrkii heti vastaamaan – ongelmakohtiin”. Esihenkilön aktiivisuuden ja kiinnostuksen koettiin auttavan pysähtymään työn keskelle pohtimaan ”omaa jaksamista ja mitä itselle oikeasti kuuluu”. Organisaation koettiin tukevan työnhyvinvointia henkilöstöetujen avulla, työntekijöiden vapaa-aikaa pidetään tärkeänä ja kehoitetaan irtautumaan töistä vapaa-ajalla esimerkiksi olemalla lukematta työpaikan viestejä. Kehitettäväksi asiaksi mainittiin organisaatiossa käytössä oleva työsuhde-etuja tarjoava ohjelma jossa työntekijälle tulee 50 %:n omavastuu maksettavaksi. Lisäksi toivottiin enemmän henkilöstöetuja. Vastauksissa mainittiin myös, että työn kuormittavuus ja uuvuttavuus vievät energiaa vapaa-ajalla eikä organisaation tarjoamia virkistys- ja harrastus-etuja jaksa hyödyntää.

Osion toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin, miten vastaaja itse parantaa tai ylläpitää työhyvinvointiaan. Kysymykseen eivät vastanneet kaikki vastaajat. Vastauksissa korostui itsestä huolta pitäminen sekä jaksamisesta huolehtiminen. Harrastukset koettiin tärkeiksi sekä vapaa-ajalla asioiden tekeminen, jotka auttavat irtautumaan työstä. Tärkeäksi koettiin myös se, että työpaikalla otetaan heti puheeksi omat mielipiteet ja tuntemukset jottei ”asioita – pidä ainoastaan itsellään”. Haasteeksi koettiin 3-vuorotyö, mikä ajoittain vaikeuttaa riittävän levon toteutumista vapaa-ajalla.

Työhyvinvointiin esihenkilö voi vaikuttaa muun muassa avoimuudella sekä kannustamalla työntekijöitä tuomaan mielipiteitään aktiivisesti esille työyhteisössä sekä mahdollistamalla työntekijöiden osallistumisen työyhteisön ja työtapojen kehittämiseen. Kyselyssä tuli esille että vastaajien esihenkilöt kannustavat tuomaan mielipiteitä esille sekä pitävät yllä avointa ja turvallista keskustelemaa ilmapiiriä.

Esihenkilö voi omalta osaltaan kiinnittää huomiota työntekijöiden työhyvinvointiin varmistamalla työvuorosuunnittelussa, että jokaiselle työntekijälle jää riittävästi aikaa palautua työstä vapaa-ajalla. Esihenkilö voi myös ennaltaehkäistä, ettei työntekijä koe työtehtäviään liian kuorimittaviksi huomioimalla että työntekijän osaaminen vastaa työn vaatimuksia ja mahdollistamalla osaamisen kehittämisen. Kyselyssä nousi esille että vastaajien esihenkilöt varmistavat, vastaako työntekijän osaaminen työn vaatimuksia.

Kyselyssä nousi esille, että tärkeänä työhyvinvoinnin ja työilmapiirin edistämässä pidettiin esihenkilön helppoa lähestyttävyyttä. Esihenkilö myös kyselee kuulumisia ja pyrkii heti vastaamaan ongelmakohtiin. Esihenkilön aktiivisuuden ja kiinnostuksen koettiin auttavan pysähtymään työpäivän aikana pohtimaan omaa jaksamista. Työhyvinvoinnin johtamisessa tärkeänä on pidetty esihenkilön roolia ennaltaehkäisevänä tekijänä. Kun esihenkilö tuntee alaisensa sekä on aidosti kiinnostunut heidän voinnistaan, pystyy hän ennakoimaan työntekijän heikentyneen työkyvyn ennen kuin työntekijä uupuu. Olemalla läsnä työyksikössä voi esihenkilö myös ajoissa puuttua mahdollisiin konfliktitilanteisiin.

Organisaatiolla on juridinen vastuu työntekijän työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa organisaation strategiaa ja sitä tulee koko ajan kehittää sekä seurata ja arvioida tehtyjen toimenpiteiden vaikutusta. Kyselyssä nousi esille, että organisaatio kannustaa työntekijöitä huolehtimaan omasta hyvinvoinnista, organisaatiossa on käytössä etuuksia liikuntaan sekä työpaikka ruokailu onnistuu päivittäin. Organisaation koettiin välittävän työntekijöiden riittävästä levosta vapaa-ajalla muun muassa kehittämällä irtautumaan töistä olemalla esimerkiksi lukematta työpaikan sähköposteja vapaa-ajalla.

8 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta parantaa, kun tutkimusprosessin kaikki vaiheet on tarkkaan kuvattu. Luotettavuutta lisää myös erityisesti se, että aineiston keruun ja analysoinnin olosuhteet sekä vaiheet on kuvattu totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 226-228.) Tutkimuksen luotettavuus on viime kädessä kiinni tutkijan rehellisyydestä sekä kyvystä avoimesti arvioida ja raportoida tutkimusprosessi. Luotettavuutta tulee arvioida koko tutkimusprosessin ajan teorian tiedon keräämisestä, tutkimusaineiston keruuseen ja analysointiin sekä raportointiin asti. Tutkimuksen läpinäkyvyys kytkeytyy myös tutkimuksen eettisyyteen. (Vilka 2015, 195-198.)

Tutkimuksen eettisyyttä lisää se että ennen tutkimuksen aloitusta on hankittu tarvittavat tutkimusluvut ja suostumukset. Tutkimuksen kohderyhmää on informoitu tutkimuksen tarkoituksesta sekä aineiston käytöstä. Tutkimuksen eettisyyttä lisää se että tutkimuksen kohderyhmältä on kysytty suostumus tutkimusaineiston käyttöön. Etiikkaan kuuluu myös toisten kirjoittajien aineistojen kunnioittaminen sekä asianmukaisten viittausten sekä lähdemerkintöjen käyttäminen. (TENK 2023, 11-14; Vilka 2015, 41-43.)

Opinnäytetyösuunnitelmaa aloitettiin tekemään vuoden 2022 tammikuussa. Kolmikantaneuvottelu yhdessä Karelia ammattikorkeakoulun

opinnäytetyöohjaajan ja toimeksiantaja organisaation edustajan sekä opinnäytetyön tekijän kanssa pidettiin 15. helmikuuta 2022. Neuvottelussa sovittiin tarkemmin opinnäytetyön tekemisestä sekä aineistonkeruusta. Toimeksiantosopimus allekirjoitettiin sekä tutkimuslupa haettiin vasta kun opinnäytetyösuunnitelma oli hyväksytty.

Opinnäytetyön teoriatietoa kerätessä kiinnitettiin huomioita lähteiden luotettavuuteen sekä asianmukaisten viite- ja lähdemerkintöjen tekemiseen. Lähteitä haettiin luotettavista hakukanavista tai kirjastosta. Luotettavina lähteenä pidettiin tutkimuksia, vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita, kirjoja sekä verkkosivustoja, kuten Finlex ja Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Kyselylomakkeesta tehtiin mahdollisimman selkeä ja ohjeista ymmärrettävät siten, että kyselyyn on helppo vastata eikä kysymyksissä ole tulkinnan varaa. Kyselylomaketta testattiin pienellä testiryhmällä ja testissä esiin tulleet muutosehdotukset korjattiin lopulliseen kyselylomakkeeseen. Nikusen mukaan tämä lisää kyselyn ja koko aineiston luotettavuutta (Nikunen 2018, 40-41).

Opinnäytetyön aineisto kerättiin Webropol kyselyllä. Kyselylomake tehtiin tutkimuskysymysten ja teoriatiedon pohjalta. Kyselylomaketta testattiin 6 hengen testiryhmällä ja heiltä kerättiin tietoa kyselyn muokkaamista varten. Saatujen kehittämissideoiden pohjalta kyselyä muokattiin ja testattiin vielä uudelleen testiryhmällä. Kyselylomake hyväksytettiin kohde organisaation edustajalla ennen kyselyn toteuttamista. Kysely laitettiin eteenpäin osallistuviin asumisyksiköihin lokakuussa 2022. Kyselyä ei eritelty asumisyksiköiden välillä vaan samalla kyselyllä kerättiin vastauksia molemmista, tämä parantaa vastaajien anonymiteettia. Vastausaika rajattiin kahteen viikkoon, mutta vastausaikaa jatkettiin kertaalleen ollen yhteensä 3 viikkoa.

Kyselyyn vastasi 10 osallistujaa. Kyselyn vastaajien pieni määrä vaikuttaa siihen, etteivät kyselyn tulokset ole yleistettävissä. Tuloksia voidaan käyttää vain viitteellisinä kuvaamaan työyksiköiden henkilöstön yleistä työilmapiiriä ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Tuloksista ei voi tehdä isompia arvioita yksiköiden työilmapiiristä eikä niitä voi yleistää laajemmin organisaatiossa. Jos

olisi tiedetty että osallistujamäärä jää pieneksi, olisi aineistonkeruumenetelmänä toiminut paremmin haastattelu, jossa yleensäkin on pienempi otanta.

Aineiston analysoinnin luotettavuutta lisättiin mahdollisimman tarkan raportoinnin ja analysointiprosessin kuvauksella. Luotettavuutta lisää se, että opinnäytetyön tulosten ja aineiston välillä on osoitettavissa yhteys. Teoriatiedon tulee tukea kyselyn tuloksia. Luotettavuuden kannalta keskeistä on myös suorien lainausten käyttö, mutta tässä tulee huomioida, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa lainauksista. (Kyngäs ym. 2011, 140.) Kyselyn tuloksista lisättiin raporttiin kuvia, joista näkee luotettavasti ilman kirjoittajan tulkintoja kysymysten vastausten jakautuminen eri vaihtoehtojen välillä.

Kyselyä tehtäessä ja tuloksia esitettäessä oli tärkeää osallistujien anonymiteetin eli nimettömyyden suojaaminen. Se tarkoittaa, sitä että kenenkään mielipide ei ole tunnistettavissa. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja vastaajilta kysyttiin henkilökohtainen suostumus osallistumisesta sekä tulosten käyttämisestä opinnäytetyön aineiston raportoinnissa. Opinnäytetyöstä annettiin taustatietoa vastaajien työyksiköihin. Tiedotteessa kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta, aineiston keruusta, tietojen luottamuksellisuudesta sekä kyselyn vapaaehtoisuudesta. Tiedotteeseen liitettiin opinnäytetyön tekijän yhteystiedot jos kyselyyn osallistujille olisi tullut kysyttävää. (Hirsjärvi ym. 2009, 204.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut yhdessä suomalaisten tutkijoiden eettisen ohjeistuksen. Ohjeistuksen mukaisesti opinnäytetyössä noudatettiin huolellisuutta ja tarkkuutta koko prosessin ajan aineiston keruusta raportointiin asti. Opinnäytetyössä käytettyihin teoriamateriaaleihin viitattiin asianmukaisesti. Tarkkojen lähdeviitteiden avulla huomioidaan että kunnioitetaan toisten tekemiä tutkimuksia (TENK 2021). Aineiston keruuta varten hankittiin tarvittavat tutkimusluvut organisaatiolta, johon opinnäytetyö kohdistui. Webropol-kysely hyväksyttiin organisaatiolla ennen kyselyn julkaisua tutkimukseen osallistuviin työyksiköihin ja noudatettiin raportoinnissa organisaatiolta saatuja ohjeita.

9 Pohdinta

Teoriatiedosta löytyi hyvin perusteluita toiminnoille, joita nousi kyselyssä esille esimerkiksi että työyhteisössä toisten tukeminen ja auttaminen edistävät työhyvinvointia koska se lisää työntekijöiden välistä luottamusta ja yhteisöllisyyttä mikä edesauttaa avoimen työilmapiirin rakentumista. Avoimessa työilmapiirissä kaikki työntekijät saavat äänensä kuuluviin ja kaikkien mielipiteitä arvostetaan. (Karttunen ym. 2017, 20-21; Tuhkanen 2020, 29-30.)

Opinnäytetyön teoria ja kyselyn vastaukset tukivat hyvin toisiaan. Kyselystä saadut vastaukset nousivat teoriassa esille niin työhyvinvointia tukevissa kuin heikentävissä asioissa.

Työhyvinvoinnin rakentuminen on jatkuva tila mihin vaikuttaa työyhteisön jäsenten väliset suhteet sekä tunteet. Vuorovaikutuksen merkityksen ymmärtäminen auttaa työhyvinvoinnin rakentumisessa sekä ylläpitämisessä ja kehittämisessä. (Pennanen 2015, 65-58.) Kyselyn tuloksista käy ilmi että työhyvinvointi rakentuu vuorovaikutuksessa työyhteisön yksilöiden välillä.

Työilmapiiri rakentuu muun muassa työyhteisön sosiaalisista suhteista, työtyytyväisyydestä ja organisaation ilmapiiristä. Työilmapiiriin vaikuttaa myös työntekijän vapaa-ajan tyytyväisyys joka välittyy työyhteisöön työntekijän mielialan ja käyttäytymisen kautta. (Aryanti 2020, 606-608.) Esihenkilö joka tuntee työntekijät ja pystyy keskustelemaan heidän kanssa työpäivän aikana voi auttaa työntekijöitä ja tukea myös vapaa-ajan ongelmien avoimesta kertomisesta. Näin vältetään työyhteisön konflikteilta.

Työhyvinvointi ei vaikuta vain yksilön hyvinvointiin vaan työyhteisön ja organisaation hyvinvointiin parantaen muun muassa tiimityöskentelyä, kollegiaalisuutta sekä työn merkityksellisyyden kokemusta. Kaikki nämä vaikuttavat taas yksilön hyvinvointiin muun muassa lisäten työssä jaksamista ja uuden oppimista. (Gregory, ym. 2023.) Kyselyn tuloksista oli havaittavissa, että monet asiat mitkä parantavat työyhteisön ilmapiiriä vaikuttavat positiivisesti myös yksilön työhyvinvointiin.

Kyselystä saadut vastaukset vastasivat hyvin opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Teoriaosuus ja kyselyn vastaukset tukivat toisiaan ja molemmista löytyi samoja elementtejä työhyvinvoinnin ja työilmapiirin rakentumiseen sekä ylläpitoon. Työhyvinvointi merkitsee yksilölle kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työyhteisölle avointa sekä kannustavaa työilmapiiriä. Työyksikön hyvä työilmapiiri tukee työntekijän jaksamista sekä motivaatiota ja edesauttaa työyhteisön yhteishenkeä ja toisten auttamista. Työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiin niin elämäntapavalinnoilla kuin huolehtimalla psyykkisestä ja fyysisestä jaksamisesta sekä osaamisen kehittamisestä. Työilmapiiriin työntekijä voi vaikuttaa muun muassa avoimuudelle ottamalla muut huomioon ja kannustamalla sekä tukemalla toisia.

Esihenkilö voi vaikuttaa työhyvinvointiin muun muassa ennaltaehkäisemällä työntekijöiden uupuminen huomioimalla, että heidän osaaminen vastaa työtehtäviä ja että heille jää riittävästi vapaa-aikaa. Esihenkilö vaikuttaa työhyvinvointiin sekä työilmapiiriin myös olemalla läsnä työyhteisössä ja helposti tavoitettavissa sekä kannustamalla työyhteisö avoimuuteen. Organisaatio edistää työhyvinvointia ja työilmapiiriä tukemalla liikunnan harrastamista vapaa-ajalla sekä varmistamalla että työntekijöille jää riittävästi aikaa irtaantua työstä vapaa-ajalla.

Jatkotutkimusideana voisi kyselyn kohdetyöksiköissä kartoittaa miten he ovat hyödyntäneet opinnäytetyön tuotoksena tehtyä ohjeistusta. Työhyvinvointia ja työilmapiiriä voisi myös tutkia lisää huumorin näkökulmasta, miten huumori työyhteisössä vaikuttaa työhyvinvointiin ja työilmapiiriin.

Lähteet

- Aryanti, R., Sari, E. & Widiana, H. 2020. A literature review of workplace well-being.
https://www.researchgate.net/publication/346452295_A_Literature_Review_of_Workplace_Well-Being. 27.8.2023.
- Bryson, A., Forth, J. & Stokes, L. 2015. Does worker wellbeing affect workplace performance.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/111548/1/dp9096.pdf>. 27.8.2023.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2020. Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Teollisuuden palkansaajat TP ry. Top-Mainos Oy. Espoo. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202010146211>. 19.2.2022.
- Eläketurvakeskus. 2019. Vuoden 2017 työeläkeuudistus. Eläketurvakeskus. <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/lainmuutosten-taustoja/elakeuudistus-2017/>. 12.2.2022.
- Gregory, D., Zborowsky, T. & Stichler, J. Integrating the Environmental Domain Into the Nursing Well-Being Model: A Call to Action. Health Environments Research & Design Journal. Volume 16, Issue 2, April 2023, Pages 15-23.
<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/19375867231154499>. 26.7.2023.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kariston kirjapaino oy: Hämeenlinna.
- Hämäläinen, V-V. 2018. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet – hyvinvointivalmennus Hälsan malli. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201805222724>. 5.3.2022.
- Jaakkola, J. 2020. Väkevä työelämä - Terveyttä, tolkkua ja tuloksia. Tammi: Helsinki.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus: Juva.
- Juutinen, S. 2016. Läsnä oleva esimies työn mielekkyyden mahdollistajana. Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/1140>. 9.3.2022.
- Jääskeläinen, A. 2014. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Työelämän tutkimus Vol. 12 Nro 1 2014. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87187>. 9.3.2022.
- Karttunen, A., Sipponen, J., Tukiainen, T., Taskinen, H., Hakulinen, H., Kesti, P., Laaksonen, M. & Lammintakainen, J. 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen. Käytäntöjä ja kokemuksia ELVO-hankkeesta. Grano Oy. Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2446-9>. 16.2.2022.
- Kouvo, R. 2020. Positiivisen juoruamisen vaikutus työilmapiiriin. Aalto-yliopiston korkeakoulu. Aalto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:aalto-202101031006>. 17.2.2022.

- Kuuluvainen, V. 2013. Suomalaisten johtajien työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201304081402>. 19.2.2022.
- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 2011, 23 (2), 138-148. https://www.researchgate.net/profile/Tarja-Poelkki/publication/261723764_Sisallönanalyysi_suomalaisessa_hoitotieteellisessä_tutkimuksessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32/Sisällönanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessä-tutkimuksessa.pdf. 4.3.2022.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopisto. Turku. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>. 19.2.2022.
- Larjovuori, R-L., Kinnari, I., Nieminen, H. & Heikkilä-Tammi, K. 2021. Työhyvinvointi itseohjautuvassa organisaatiossa. Avaimia kehittämiseen. Tampereen yliopisto. Työsuojelurahasto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2019-5>. 16.2.2022.
- Lehto, P. 2014. Strateginen työhyvinvointi organisaatiossa. Turun kauppakorkeakoulu. Turku. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2014052225985>. 17.2.2022.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1548-4>. 17.2.2022.
- Nikunen, O, 2018. Eettisen keskustelun koulutus terveydenhuollon henkilöstön eettisen osaamisen tukena: Kyselytutkimus osallistujille. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20180528>. 5.3.2022.
- Niskanen, M. 2019. Asiantuntijoiden työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019110436540>. 19.2.2022.
- Oksanen, T. 2016. Kunta10-tutkimus. Sairauspoissaolot 2000-2016. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>. 13.2.2022.
- Peda.net. 2022. Likert. <https://peda.net/ohjeet/ty%C3%B6v%C3%A4lineet/lomake/likert>. 4.3.2022.
- Pennanen, E. 2015. Hoitohenkilöstön käsitykset työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksestä hyvinvoinnille. Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2015, 52-74. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201601151111>. 3.3.2022.
- Perkiö-Mäkelä, M., Vauhkonen, A., Kupari, S., Saaranen, T., Honkalampi, K., Järvelin-Pasanen, S., Tarvainen, M., Räsänen, K. & Oksanen, T. 2021. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi. Reports and Studies in Health Sciences number 31. Kuopio. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3732-2>. 19.2.2022.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. [https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4\(PDF\)](https://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF)). 16.2.2022.
- Rantanen, M. 2017. Työhyvinvointia työstä, työyhteisöstä ja elämän tasapainosta: Työhyvinvointiin liitetyt voimavarat ja kuormitustekijät

- sekä työhyvinvoinnin edistämisen keinot. Tampereen yliopisto.
https://core.ac.uk/display/250149036?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1. 5.3.2022.
- Räfssten, K. 2019. Työhyvinvoinnin johtaminen osana esimiestyötä. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200045>. 19.2.2022.
- Saarela, J. 2020. Työhyvinvoinnin johtaminen puolustusvoimissa. Maanpuolustuskorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020073147874>. 19.2.2022.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress. EU.
- Tuhkanen, I. 2020. Työhyvinvointi, työyhteisötaidot sekä niiden välinen yhteys ravintola-alan organisaation työntekijöiden käsityksissä. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200791>. 19.2.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. 5.3.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. 21.4.2023.
- Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuus>. 55/2001.
- Työterveyslaki. 21.12.2001/1383. Finlex.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki>. 1383/2001.
- Vaismaa, S. 2018. Hyvän työilmapiirin kautta parempiin tuloksiin. Henkilöstöjohtamisen vaikutukset työilmapiiriin. Vaasan yliopisto. <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/9601>. 9.3.2022.
- Varis, H. 2020. Työilmapiirin vaikutus alaitaitoihin Case Kotkan Garderobi Oy. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200721>. 17.2.2022.
- Viitala, R. 2015. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Bookwell Oy: Juva.
- Webropol. 2022. Automaattinen kyselytutkimusten raportointi. <https://webropol.fi/kysely-ja-raportointityokalu/analysoi-ja-visualisoi/>. 4.3.2022.

Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin

Miten johtaminen voi edesauttaa työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointia ylläpitävänä ja parantavana tekijänä työntekijän, työyhteisön ja esihenkilön näkökulmasta.

Työntekijän vaikutus työhyvinvointiin

- * elämäntapavalinnat, ravitsemus, liikunta
- * psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen
- * sosiaalisista suhteista huolehtiminen
- * oman osaamisen kehittäminen

Työntekijän vaikutus työilmapiiriin

- * positiiviset asenteet työhön ja työyhteisöön, negatiiviset asenteet tarttuvat herkästi toisiin työyhteisössä
- * avoin keskustelu työyhteisön jäsenien kanssa
- * toisten auttaminen, huomiointi ja ristiriitojen käsittely asianosaisten kanssa
- * jokaisen hyväksyminen osaksi työyhteisöä

Työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin

- * työhyvinvointia tukee muun muassa huumori, toisten arvostaminen, auttaminen, tukeminen, kuunteleminen ja työtaakan jakaminen
- * avoin keskustelu, luottamus, yhteistyö ja tiedon jakaminen
- * sitoutuminen työyhteisön yhteisiin arvioihin ja sääntöihin

Työyhteisön vaikutus työilmapiiriin

- * hyvät sosiaaliset suhteet esihenkilöön ja toisiin työntekijöihin vaikuttavat työilmapiiriin positiivisesti
- * mahdollisuus puhua avoimesti myös kehitettävistä asioista
- * ei puhuta selän takana

Esihenkilön vaikutus työhyvinvointiin

- * avoimuus
- * työntekijöiden kannustaminen tuomaan esille omia ajatuksia aktiivisesti esille työyhteisössä ja mahdollistamalla työntekijöiden osallistuminen työyhteisön ja toimintatapojen kehittämiseen
- * varmistaa työvuorosuunnittelussa että jokaiselle työntekijälle jää riittävästi vapaa-aikaa työstä palautumiselle
- * ennaltaehkäisee työhyvinvoinnin ongelmia huomioimalla että työntekijän osaaminen vastaa työn vaatimuksia ja mahdollistamalla osaamisen kehittäminen

Esihenkilön vaikutus työilmapiiriin

- * tavoitettavuus, kannustaminen ja ongelmatilanteissa auttaminen
- * pitää yllä keskustelevaa ilmapiiriä ja kannustaa työntekijöitä jakamaan myös omia asioita mikä lähentää työyhteisöä
- * esihenkilön helppo lähestyttävyyys, aktiivisuus ja kiinnostus työntekijöitä kohtaan
- * kuulumisten kysely ja ongelmakohtiin vastaaminen

Saatekirje kyselyyn osallistuviin työyksiköihin

Olen Karelia ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelija ja suoritan sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen ja kehittämisen opintoja. Teen opinnäytetyötä työhyvinvoinnista ja tarkemmin aiheeni käsittelee työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointiin ja sitä, miten työntekijä sekä esihenkilö voivat vaikuttaa työhyvinvoinnin rakentumiseen. Opinnäytetyössä käsitellään työhyvinvointia ja työilmapiiriä työntekijän, työyhteisön ja esihenkilön näkökulmasta.

Kyselyn avulla selvitetään miten työyksiköissä koetaan työhyvinvointi ja työilmapiiri ja miten työntekijä, työyhteisö, esihenkilö voivat niihin vaikuttaa. Opinnäytetyön tehtävänä on laatia ohjeistus tukemaan sitä miten yksilö, työyhteisö ja esihenkilö voivat vaikuttaa työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Aineiston keruussa eikä raportoinnissa tule esille vastaajien henkilöllisyys eikä kenenkään yksittäisen vastaajan mielipiteet ole tunnistettavissa. Kyselyssä kerätään vastaajien taustatietoina ikä, sukupuoli, ammattinimike, työuran pituus sekä työsuhteen luonne. Taustatiedoista tai kyselystä ei tule esille vastaajan työyksikkö. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja tuloksia käsitellään luottamuksellisesti.

Toivon että moni vastaa kyselyyn, että saan riittävästi aineistoa opinnäytetyöhöni sekä aineiston pohjalta laadittavaan ohjeistukseen.

Halutessasi voit kysyä lisätietoja.

Kiitos mielenkiinnosta.

Katja Heikura
Karelia ammattikorkeakoulu YAMK
Sosiaali- ja terveydenhuollon johtaminen ja kehittäminen
1905867@edu.karelia.fi
050 3061403

Työilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin – Työhyvinvointi työntekijän ja esihenkilön näkökulmasta (Kyselylomakemalli/ Webropol kyselynpohja)

Taustatiedot

Ikäryhmä, valitse oikea vaihtoehto: alle 20 20-25 26-35 36-45 46-55 55+

Sukupuoli, valitse oikea vaihtoehto: Nainen Mies Muu En halua kertoa

Ammattinimike, valitse oikea vaihtoehto:

Perushoitaja

Lähihoitaja

Sairaanhoitaja

Terveydenhoitaja

Sosionomi

Muu

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä työtehtävässäsä?

0-2 vuotta

2-4 vuotta

4-6 vuotta

6-8 vuotta

8-10 vuotta

10+ vuotta

Työsuhteesi, valitse oikea vaihtoehto: Vakinainen Määräaikainen Osa-aikainen

Olen saanut riittävästi tietoa opinnäytetyöstä sekä ymmärtänyt opinnäytetyön sisällön. Olen valmis antamaan suostumukseni kyselystä saatujen tietojen käyttämiseen opinnäytetyössä. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

TYÖHYVINVOINTI

Arvioi miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työhyvinvointiasi.

1= Ei kuvaa lainkaan 2=Kuvaa vain vähän 3=Kuvaa melko paljon 4= Kuvaa täysin 5= En osaa sanoa

Koen jaksavani työssäni hyvin.	1	2	3	4	5
Liikun vapaa-ajalla riittävästi.	1	2	3	4	5
Syön monipuolisesti.	1	2	3	4	5
Osaamiseni vastaa työni vaatimuksia.	1	2	3	4	5
Koen stressiä työssäni.	1	2	3	4	5
Lepään riittävästi vapaa-ajalla.	1	2	3	4	5
Koen palautuvani työpäivästäni hyvin.	1	2	3	4	5
Työni motivoi minua.	1	2	3	4	5

Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi niin töissä kuin vapaa-ajalla?

TYÖYHTEISÖ

Arvioi miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työyhteisöäsi.

1= Ei kuvaa lainkaan 2= Kuvaa vain vähän 3= Kuvaa melko paljon 4= Kuvaa täysin 5= En osaa sanoa

Työyhteisössä on selkeät

säännöt ja yhteiset

tavoitteet.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Autamme toisiamme

työtehtävissä.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kaikki voivat tuoda

esille kehittämistarpeita.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keskustelemme

avoimesti myös

negatiivisista asioista.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jaamme osaamista.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Ketään ei jätetä

työyhteisön

ulkopuolelle.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Kukin hyväksytään

työyhteisöön sellaisina

kuin ovat.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Esihenkilö kannustaa

jokaista tuomaan

mielipiteitä esille.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Miten työyhteisösi tukee työhyvinvointiasi?

TYÖILMAPIIRI

Arvioi miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat työilmapiiriä työyksikössäsi.

1= Ei kuvaa lainkaan 2= Kuvaa vain vähän 3= Kuvaa melko paljon 4= Kuvaa täysin 5= En osaa sanoa

Kannustamme

toisiamme.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Keskustelemme

avoimesti.	1	2	3	4	5
Tuemme toisiamme.	1	2	3	4	5
Esihenkilö kannustaa avoimuteen työyhteisössä.	1	2	3	4	5
Esihenkilö varmistaa työntekijöiden osaamisen vastaamaan työtehtäviä.	1	2	3	4	5
Esihenkilöllä on aikaa keskustella työntekijöiden kanssa.	1	2	3	4	5

Miten työyksikkösi työilmapiiri vaikuttaa työhyvinvointiisi?

Miten esihenkilösi vaikuttaa työyksikkösi työilmapiiriin rakentumiseen?

TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN YKSILO, ESIHENKILÖ, ORGANISAATIO

Arvioi miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työhyvinvoinnin johtamistasi sekä esihenkilön ja organisaation työhyvinvoinnin johtamista.

1=En kuvaa lainkaan 2=Kuvaa vain vähän 3=Kuvaa melko paljon 4=Kuvaa täysin 5=En osaa sanoa

Huolehdin terveydestäni.	1	2	3	4	5
Kehitän osaamistani.	1	2	3	4	5
Huolehdin riittävästä levosta vapaa-ajalla.	1	2	3	4	5
Esihenkilö tukee minua.	1	2	3	4	5
Esihenkilö antaa minulle osaamistani vastaavia työtehtäviä.	1	2	3	4	5
Esihenkilö kannustaa kehittämään osaamistani.	1	2	3	4	5
Organisaatio mahdollistaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen.	1	2	3	4	5
Organisaatio kannustaa omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen.	1	2	3	4	5
Organisaatiossa on käytössä					

hyvinvointia tukevia etuuksia esim. kuntosalialennuksia.	1	2	3	4	5
Työpaikkaruokailu onnistuu päivittäin.	1	2	3	4	5

Miten koet esihenkilösi ja työorganisaatiosi tukevan työhyvinvointiasi?

Kuinka itse pyrit parantamaan tai ylläpitämään työhyvinvointiasi?

Mitä muuta haluat sanoa työhyvinvointiin tai työilmapiiriin liittyen?

Kiitos vastauksestasi!