OAMK OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

Siiri Isojärvi & Marjut Sarajärvi

MIELENTERVEYSTYÖNTEKIJÖIDEN PSYYKKISEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN MIELENTERVEYSYKSIKÖISSÄ

Kyselytutkimus eräille Pohjois-Suomessa sijaitseville mielenterveysyksiköille

MIELENTERVEYSTYÖNTEKIJÖIDEN PSYYKKISEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN MIELENTERVEYSYKSIKÖISSÄ

Kyselytutkimus eräille Pohjois-Suomessa sijaitseville mielenterveysyksiköille

Siiri Isojärvi & Marjut Sarajärvi
Opinnäytetyö
Syksy 2023
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, Sosionomi

Tekijä(t): Siiri Isojärvi, Marjut Sarajärvi
Opinnäytetyön nimi: Mielenterveystyöntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen mielenterveysyksiköissä
Työn ohjaaja(t): Mira Schroderus, Marjukka Rasa
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2023 Sivumäärä: esim. 51 + 2 liitettä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kartoittaa, miten yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköissä edistetään mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja miten työntekijät edistävät psyykkistä työhyvinvointiaan. Tavoitteenamme oli lisätä tietoutta psyykkisen työhyvinvoinnin edistämisestä yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköihin, työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön. Tutkimuskysymyksiämme on: miten mielenterveysyksiköissä työyhteisö edistää mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja miten mielenterveystyöntekijät edistävät psyykkistä työhyvinvointiaan? Opinnäytetyömme on toteutettu kyselytutkimuksena, joka tehtiin Pohjois-Suomessa sijaitseviin yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköihin. Tutkimuksemme kohderyhmänä ovat mielenterveystyöntekijät. Tietoperusta koostuu erilaisista tutkimuksista, lähdekirjallisuudesta sekä tilastoista. Laadimme kyselylomakkeen, jossa hyödynsimme Mankan & Mankan (2016) luomaa kuviota työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kysely sisälsi tausta-, monivalinta-, Likert -asteikon sekä avoimia kysymyksiä. Kyselylomake lähetettiin 83:lle mielenterveystyöntekijälle, joista 54 palautettiin täytettyinä. Kyselyn vastausprosentti oli 65 prosenttia.

Sekä ohjaajilla että esihenkilöillä nousi tärkeimmiksi voimavaroiksi myönteinen ajattelutapa ja resilienssi sekä vahvuuksiksi vuorovaikutustaidot ja kyky organisoida. Toimiva vuorovaikutus, mielekäs työ ja töiden tasapuolinen jakaminen koettiin edistävän psyykkistä työhyvinvointia. Molemmat kokivat myös koulutuksen ja työnohjauksen edistävän eniten työssä kehittymistä. Vastaajat kokivat lähes yksimielisesti työtehtävien jakamisen tavat selkeiksi yksiköissä. Avoimuus koettiin tärkeäksi psyykkistä työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi, sillä se nousi useamman kerran esille. Työryhmän toimivuutta eniten edistäviksi asioiksi nostettiin avun tarjoaminen ja pyytäminen, joustavuus ja mehenki. Lisäksi tärkeänä koettiin keskinäinen luottamus sekä vapaus kertoa omista tunteista ja mielipiteistä. Eroavaisuuksiakin ohjaajien ja esihenkilöiden välillä esiintyi. Palautteen antamisessa ja vastaanottamisen kehittämisessä esihenkilöt olivat sitä mieltä, että tapoja oli edistetty, kun taas ohjaajien vastaukset olivat enemmän hajautuneita. Ohjaajat kokivat työhön liittyvät tavoitteet enemmän selkeiksi, kun esihenkilöt. Taitojen hyödyntämisessä oli myös selkeästi eroavaisuuksia, sillä esihenkilöt kokivat, etteivät pääse hyödyntämään niitä täysin työssään.

Mielenterveystyöntekijä voi edistää itse psyykkistä työhyvinvointiaan kiinnittämällä huomiota voimavaratekijöihin sekä omiin arkisiin valintoihin, asenteisiin ja toimintatapoihin, sillä niillä on vaikutusta fyysiseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin sekä työyhteisön ilmapiiriin ja siten omaan jaksamiseen työssä.

Asiasanat: psyykkinen työhyvinvointi, työhyvinvointi, mielenterveystyöntekijä

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Bachelor of Social Services

Author(s): Siiri Isojärvi, Marjut Sarajärvi
Title of thesis: Promoting mental health workers' psychological well-being at work in mental health units
Supervisor(s): Mira Schroderus, Marjukka Rasa
Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2023
Number of pages: 51 + 2 appendices

The purpose of our thesis was to study how the mental well-being of mental health workers is promoted in our partner's mental health units and how employees promote their psychological well-being. Our goal was to increase the promotion of psychological well-being at work in our partner's mental health units. Our research questions are: how does the work community units promote the mental health of workers' psychological well-being at work and how do mental health workers promote their psychological well-being at work?

Our thesis has been implemented as a survey, which was carried out in the mental health units of our partner located in Northern Finland. The target group of the research is mental health workers. The database consists of various studies, literature, and statistics. We prepared a questionnaire where we used the pattern created by Manka & Manka (2016) about the factors affecting well-being at work. The survey included questions of multiple choice, Likert scale and open questions. The questionnaire was sent to 83 mental health workers, of which 54 were returned. The survey response rate was 65 percent.

For both supervisors and instructors, the most important assets were a positive way of thinking and resilience. The strengths were interaction skills and the ability to organize. Functional interaction, meaningful work and equal division of work were perceived to promote psychological well-being at work. Both of the groups also felt that training and work supervision helped the most with the development at work. Offering and asking for help, flexibility and the team spirit were raised as the things that promoted the functionality of work community. Mutual trust and the freedom of sharing personal feelings and opinions were also important. There were differences between supervisors and instructors. The areas of differences were giving and receiving feedback, the goals of the work and the utilization of skills.

Mental health workers can promote their own psychological well-being at work by paying attention to own mental resources as well as their own everyday choices, attitudes, and ways of working. They effect on physical and psychological well-being and the atmosphere of the work community. That helps their own ability to cope at work.

Keywords: psychological well-being at work, well-being at work, mental health worker

SISÄLLYS

1 JOHDANTO ... 6
2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ ... 9
3 PSYYKKINEN TYÖHYVINVOINTI ... 12
3.1 Työntekijä vaikuttajana omaan psyykkiseen työhyvinvointiin ... 13
3.2 Työyhteisön vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin ... 17
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN ... 20
4.1 Tutkimusmetodologia ... 21
4.2 Kyselylomakkeen laatiminen ... 21
4.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu ... 24
4.4 Aineiston analyysi ... 25
4.5 Luotettavuus ja eettisyys ... 26
5 TULOKSET ... 28
5.1 Psykologinen pääoma ... 28
5.2 Jatkuva kehittyminen ... 31
5.3 Toimiva työympäristö ja vaikuttamismahdollisuudet ... 33
5.4 Ryhmän toimivuus ja pelisäännöt ... 36
5.5 Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot ... 37
6 JOHTOPÄÄTÖKSET ... 38
7 POHDINTA ... 43
LÄHTEET ... 47

LIITTEET ... 52

1 JOHDANTO

Mielenterveystyö on psyykkisesti haastavaa. Työntekijät joutuvat välillä kohtamaan ja käsittelemään vaikeitakin asioita. Työ voi olla voimaa tuottava, mutta myös mielenterveyttä kuormittava asia elämässä. Yksilötasolla jokainen työntekijä voi valmentaa omia mielenterveystaitojaan. Työpaikoilla voidaan edistää työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia kehittämällä työtä itsessään, työyhteisöä sekä johtamista. Tutkimusten mukaan suomalaisten mielenterveydessä ei ole havaittavissa samanlaista myönteistä trendiä kuin fyysisessä terveydessä. Tämän vuoksi mielenterveyden edistämisen tulisi olla terveyden edistämisen keskiössä ja edellyttää väestön mielenterveyttä edistävää toimintaa yhteiskunnan eri sektoreilla sekä hyvinvointilähtöistä yhteiskuntapolitiikkaa. Vaikka varhainen mielenterveyden edistäminen on erittäin kustannusvaikuttavaa, tutkimusten osoittamat mielenterveyden edistämisen hyödyt eivät ole johtaneet niiden täysimittaiseen käyttöönottoon. (Wahlberg, Hannukkala, Parkkonen, Valkonen & Solantaus 2017.)

Orpon hallitusohjelman mukaan hallitus toteuttaa alan veto- ja pitovoimaa tukevia toimia lähivuosina. Hyvä työ -ohjelman puitteissa tavoitteena on tukea hyvää johtamista ja selkeitä toimintamalleja, joihin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työvuorosuunnittelulla. Hallitusohjelman tavoitteena on tehdä sellaisia toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi, joilla ehkäistään ennenaikaista poistumista työurilta, vähennetään sairauspoissaoloja sekä varmistetaan henkilöstön työhyvinvointia päivittämällä hyvän johtamisen laadun valtakunnalliset tavoitteet. Lisäksi Orpon hallitus aikoo selvitetellä hoitotyössä toimivien kokemaa eettistä kuormitusta. (Valtioneuvosto 2023, 26.)

Työturvallisuuskeskuksen (2022) mukaan työhyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Kokonaisvaltainen hyvinvoinnin vastuu jakautuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. Yhteiskunta edistää laeilla ja hyvinvointia tukevilla toimilla kansalaisten terveyttä, oppimista ja osaamista sekä työn kannustavuutta. Ihmisen olemassa olevat vahvuudet huomioimalla ja niitä hyväksikäyttämällä voidaan vahvistaa onnellisuutta ja tukea selviytymistä. Työpsykologiassa on alettu kiinnittämään huomiota työn voimavaratekijöihin ja tutkimaan enemmän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista, sillä ratkaiseviksi tekijöiksi nähdään aloitteellisuus, innostuneisuus ja luovuus. Työhyvinvointia edistää yksilölle sopivan haasteellinen, terveellinen ja turvallinen työ, johon liittyy

aikaansaamisen tunnetta ja oppimiskokemuksia. Työn aiheuttamaa rasitusta tasapainottavat terveelliset elintavat, mielekkäät vapaa-ajan harrastukset sekä ihmissuhteet. (Manka & Manka 2016, 68–69.)

Miten Suomi voi -tutkimuksen mukaan työuupumusoireet Suomessa ovat kasvussa. Kyynistyminen, kognitiiviset häiriöt ja kuormitus sekä kielteiset työasenteet ovat lisääntyneet kaikenikäisillä. Nuorimpien työntekijöiden palautumisen tarve, työpahoinvointi ja epävarmuus ovat kasvaneet. (Mäkiniemi, Kaltiainen & Hakanen 2022.) Mielestämme on ajankohtaista ja tärkeää pohtia kuinka mielenterveystyöntekijöitä voidaan tukea heidän arvokkaassa työssään. Tärkeä on myös tiedostaa hoitoalaa vaivaava työvoimapula ja psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät vaikutukset työssä viihtymiseen. Väestön ikääntyminen ja palvelutarpeiden kasvaminen vaativat, että yhä useampi työikäinen on työssä.

Olemme suuntautuneet aikuissosiaaliohjauksen puolelle ja kiinnostuneet mielenterveystyöstä, jonka vuoksi aihe kiinnosti meitä oman uramme ja psyykkisen työhyvinvointimme vuoksi. Meitä molempia kiinnostaa tulevaisuudessa esihenkilötyö, joten koemme aiheen tukevan henkilöstön psyykkisen työhyvinvoinnin tukemisen taitoja mahdollisessa esihenkilöasemassa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa, miten yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköissä edistetään mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja miten työntekijät edistävät psyykkistä työhyvinvointiaan. Tavoitteena on lisätä tietoutta psyykkisen työhyvinvoinnin edistämisestä yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköihin, työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön. Tutkimuksesta on hyötyä työnantajalle työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen, työntekijöille itsestä suuntautuvaan psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen sekä mielenterveysasiakkaille psyykkisesti hyvinvoivien työntekijöiden kautta. Kyselytutkimus toteutettiin Pohjois-Suomen alueella sijaitsevissa sosiaalipalveluiden alaisuudessa toimivissa mielenterveysyksiköissä. Yhteistyökumppanimme toivomuksesta emme julkaise yksiköiden nimiä.

Lähestyimme tutkimusta etsien tietoa työhyvinvoinnista ja psyykkisestä työhyvinvoinnista. Tiedon avulla ymmärsimme mistä psyykkinen työhyvinvointi koostuu sekä mitkä asiat vaikuttavat siihen positiivisesti. Käytimme hyödyksi Mankan ja Mankan (2016) luomaa kuviota työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä (kuvio 1). Kuvion avulla pystyimme määrittelemään alateemat, jotka auttoivat luomaan selkeän kyselyn psyykkisen työhyvinvoinnin tukemisesta.

Tutkimuksesta selvisi, että myönteinen ajattelutapa ja resilienssi koettiin tärkeimmiksi voimavaroiksi sekä vuorovaikutustaidot ja kyky organisoida olivat vastaajien mielestä tärkeimpiä vahvuuksia. Koulutus ja työnohjaus nähtiin eniten edistävänä tekijänä työssä kehittymisessä. Tutkimuksessa nousi useampaan kertaan esille avoimuuden tärkeys. Kehittämiskohteina yksiköissä voisi olla palautteen vastaanottamisen ja antamisen kehittäminen sekä työntekijöiden taitojen ja osaamisen laajempi kartoittaminen ja hyödyntäminen työssä.

2 TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ

Olemme ottaneet “Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät” -kuvion (kuvio 1) avuksi tutkimukseen hahmottaaksemme työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka & Manka 2016, 76). Keskityimme psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen, johon työntekijä ja työnantaja voivat kiinnittää huomiota ja vaikuttaa. Pitääksemme tutkimuksemme selkeänä, valitsimme alla olevasta kuviosta alateemat, jotka jaottelimme “työntekijä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin” ja “työyhteisön vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin” otsikoiden alle (taulukko 1). Valitsimme kuviosta (kuvio 1) “Minä itse” otsikon alta yhden teeman; psykologisen pääoman. “Työyhteisö” kohdasta otimme avoimen vuorovaikutuksen, työyhteisötaidot, ryhmän toimivuus ja pelisäännöt. “Organisaatio” otsikon alta käsittelimme toimivaa työympäristöä ja jatkuvaa kehittymismahdollisuutta. “Työ” otsikon alta otimme mukaan työntekijän vaikuttamismahdollisuudet.

Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2016, 76).

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät kuten organisaation piirteet, hyvä johtaminen, ilmapiiri ja näkemys työyhteisöstä sekä tunne työn hallinnasta ja itsestä. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat myös henkilön psykologinen pääoma, persoonallisuus, osaaminen, terveys sekä fyysinen kunto. (Manka & Manka 2016, 76-77.) Puttosen, Hasun ja Pahkinin (2016) tutkimuksessa nos-

tetaan esille kiireen, hallinnan sekä työn tekemiseen ja työaikaan liittyvien vaikutusmahdollisuuksien olevan sellaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita tulisi yleisesti kehittää työpaikoilla.

Yksilö, työyhteisö ja organisaatio luovat yhteistyössä psyykkistä työhyvinvointia. Työn ja yksityiselämän tasapainon löytäminen sekä itsetuntemus lisäävät elämään hallinnan tunnetta sekä psyykkistä hyvinvointia. Itsensä johtaminen kuuluu olennaisena oman asenteen muodostumiseen ja lähestymistapojen valintaan sekä motivaatioon ja kehittymishalukkuuteen. Asiat, joihin yksilö keskittää ajattelun ja huomion näkyvät käyttäytymisessä. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot, ryhmässä toimiminen sekä osallistuminen ja muutoshalukkuus vaikuttavat muuhun työyhteisöön. (Aarnikoivu 2010, 95-105, 117.)

Psykososiaaliset työolot vaikuttavat hyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Psykososiaalinen työympäristö tarkoittaa psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, lähinnä aineetonta ympäristöä, joka koostuu ihmissuhteiden valtarakennelmista, työn vaativuudesta ja määrästä sekä arvoihin ja kulttuuriin pohjautuvista organisaation toimintatavoista. Esille kehittämistoimintaan on nostettu menettelytapojen oikeudenmukaisuus, jossa keskeisenä on johtaminen ja esimiehen suhde alaisiin. Työntekijää otetaan yhä enemmän mukaan työhön liittyvien asioiden suunnitteluun. Viime vuosina on kasvanut kiinnostus liittyen työolojen kehittämiseen ja hyvinvointiin sekä työyhteisöissä toiminnan tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin välisten suhteiden tutkimiseen. (Aro, Feldt & Ruohomäki 2007, 15–18.) Esimerkiksi Ravantin ja Pääkkösen (2012) tekemän kyselytutkimuksen mukaan haastateltavat kaipasivat työvälineitä sekä konkreettisia keinoja, miten työhyvinvointiin liittyviä asioita voitaisiin hoitaa.

Kun yrityksen tavoitteet ovat määritelty ja ne ovat käsitelty henkilöstön kanssa, henkilöstö on niistä tietoinen ja ymmärtää työnsä yhteyden yrityksen tavoitteisiin, syntyy motivaatiota ja sitoutumista tavoitteisiin. Työntekijän tuntemus arvostetuksi tulemisesta, oikeudenmukaisesta kohtelusta ja täysivaltaisuudesta työyhteisön jäsenenä ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tuloksekasta työhyvinvointia kehitetään panostamalla työyhteisöön ja työhön sekä sovittamalla yhteen erilaiset tarpeet. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 9.) Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa on tutkittu työn imua, eli työhön omistautuneisuutta ja sitoutumista, taloudellista menestystä ja työurien pidentymistä. Suutalan, Kaltiaisen ja Hakasen (2021) mukaan työn imulla on kauaskantoisia ja laajoja seurauksia työkyvylle ja työuralle sekä työn tuloksellisuuteen.

Työhyvinvoinnin tutkimuksissa ilmenee määritelmä “coping”, joka tarkoittaa itsesäätelyä ja selviytymiskeinoa. Pohjana on Lazaruksen stressi- ja copingmalli (1984). Coping-keinot ovat rakentavia, mielen tasapainoon vaikuttavia päämäärähakuisia toimia, kuten ihmisen pettymyksensietokykyä, kykyä kontrolloida tunteita ja positiivisen minäkuvan ylläpitämistä. Itsesäätelyn avulla ihminen ylläpitää identiteettiä, minäkäsitystä ja itsearvostusta. (Hutri 2008, 16, 32.)

Työhyvinvointiin liittyy henkilön työkyky, joka tarkoittaa henkilön voimavarojen ja työn välistä tasapainoa ja näiden yhteen sovittamista. Työkykyä voidaan tarkastella erilaisten mallien mukaan. Lääketieteellisen mallin mukaan työkyky määrittyy ensisijaisesti terveytenä, toisin sanoen sairauden, vian tai vamman puuttumisena. Työkyvyn tasapainomallissa ajatellaan työkyvyn syntyvän työntekijän voimavarojen sekä työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Moniulotteiset ja integroidut työkyvyn mallit huomioivat myös työntekijän ja työn ulkopuoliset mikro- ja makrotason tekijät, johtamisen ja työyhteisön toiminnan vaikuttavuuden työhyvinvointiin. Integroitu ”yksilö työyhteisössä” -malli näkee työkyvyn muodostuvan työn ja työorganisaation muutoksessa rakentuvana, vaihtelevana ilmiönä. Kyseisen mallin mukaan yksilön työkykyä parantavat työyhteisön ja koko työorganisaation toiminnan kehittämiseen sekä työn mielekkyyteen ja omaan toimijuuteen liittyvät menetelmät. (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19.)

Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulussa on tehty selvitys inhimillisen pääoman vaikutuksista ja luotu uusi käsite “työhyvinvointipääoma”. Inhimillinen pääoma tässä kontekstissa tarkoittaa henkilöstöön sidoksissa olevia aineettomia resursseja, kuten yrityksen kulttuuriin ja prosesseihin sekä ihmisten asenteisiin ja osaamiseen liittyviä asioita. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla, kuten työkykyä, työturvallisuutta ja terveellistä työntekoa ja ergonomiaa edistävillä toimenpiteillä voidaan kasvattaa työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 52–54.) Psykologinen pääoma on yksilön menestykseen ja hyvinvointiin vaikuttava keskeinen sisäinen voimavara, jolla tarkoitetaan vahvuuksia, suhtautumista elämään ja käsitystä työstä. Ydinulottuvuutena pidetään toiveikkuutta, itseluottamusta, sinnikkyyttä ja realistista optimismia. (Larjovuori, Manka & Heikkilä-Tammi 2014.)

Mankan ja kumppaneiden (2014, 4) mukaan jopa 40 prosenttia henkisistä voimavaroista on itse kehitettävissä. Omien voimavarojen etsimisen on huomattu synnyttävän myönteisiä tunnetiloja sekä olevan henkilölle palkitsevaa. Koskaan ei ole liian myöhäistä oppia ja kehittyä ihmisenä; suurin este uuden oppimiselle on ihmisen oma uskomus oppimattomuudesta tai esimerkiksi työpaikan aiheuttamat uskomukset. Psykologinen pääoma ei ole riippuvainen perinnöllisyystekijöistä, vaan on opittavissa oleva asia. (Tamminen & Solin 2014, 149.)

3 PSYYKKINEN TYÖHYVINVOINTI

Psyykkisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijän viihtyvyyttä ja tyytyväisyyttä työpaikalla sekä työntekijän mahdollisuutta saada ja haluta ottaa vastuuta. (Koivuranta 2023.) Tietoperustaa tarkastellessa, huomasimme osassa teksteissä käytettävän joko termiä "psyykkinen työhyvinvointi" tai "henkinen työhyvinvointi" sosiaalisen sekä fyysisen työhyvinvoinnin lisäksi. (Marjala 2009, 192–193.) Virolainen (2012, 26) toteaa, että usein työhyvinvoinnin kirjallisuudessa henkinen ja psyykkinen työhyvinvointi ovat yhdistettynä, mutta esimerkiksi hän on halunnut omassa teoksessaan eritellä kyseiset osa-alueet, sillä henkisyys ja siitä puhuminen ovat yleistyneet työpaikoilla. Tässä tutkimuksesssa käytämme termiä psyykkinen työhyvinvointi, sisällyttäen siihen molemmat osa-alueet.

Virolaisen mukaan psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy esimerkiksi työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Kiireen on todettu olevan yleisin psyykkisesti kuormittava tekijä. Työpaikoilla kiinnitetään usein huomiota fyysiseen työhyvinvointiin panostamalla ergonomiaan ja toimiviin toimitiloihin. Psyykkisen työhyvinvoinnin tukeminen voi jäädä taka-alalle, vaikka sen on todettu olevan oleellinen osa sairauspoissaolojen ehkäisemisessä sekä yleisesti työpaikalla viihtymisessä. (Virolainen 2012, 18–19.) Psyykkinen hyvinvointi näkyy yksilössä hyvänä olona. Hyvinvoinnin kokemukset on tutkittu olevan suorassa yhteydessä hyvän olon tunteeseen. (Marjala 2009, 192.)

Psyykkistä työhyvinvointia voidaan edistää lisäämällä työntekijöiden kokemuksia mielekkäästä työstä. Virolaisen (2012, 18–19) mukaan mielenkiintoisen ja mielekkään työn on todettu edistävän työntekijän mielenterveyttä. Työntekijöiden on todettu saavan ilon ja onnistumisen kokemuksia, kun he ovat kokeneet työnsä merkitykselliseksi. Ilon tunne ja työssä onnistumiset motivoivat ja tekevät työstä yksilölle sisäisesti merkittävää. (Marjala 2009, 192.)

Furman ja Ahola (2002, 9–14) ovat kehittäneet Reteaming-menetelmän, jonka perusteella he ovat luoneet psyykkiseen hyvinvointiin liittyvän "tuplatähden". Kompassimallisessa tähdessä on avaimia työyhteisöjen psyykkiseen hyvinvointiin ja työuupumuksen ehkäisyyn. Furmanin ja Aholan mukaan psyykkinen hyvinvointi koostuu positiivisista elämyksistä sekä valmiuksista kohdata rakentavalla tavalla psyykkistä hyvinvointia uhkaavia tilanteita työpaikoilla. Työntekijöiden tulee oppia hyvinvointia tukeva vuorovaikutus, hienovarainen kritiikinantotapa sekä taito selvittää keskinäiset työyhtei-

söä myrkyttävät loukkaantumiset. Tuplatähti on koostettu kahdeksasta asiasta. Myönteisiä tunnekokemuksia ja yhteisöllisyyden tunnetta tuottavia tekijöitä ovat välittäminen ja huolenpito, arvostus, onnistuminen sekä hauskuus ja huumori. Ongelmia aiheuttaa, mikäli työpaikalla ei onnistu kritiikin antaminen tai vastaanottaminen ja ongelmista keskusteleminen tai epäonnistumisten kohtaamista ja loukkaantumisia ei osata käsitellä.

Psyykkisesti hyvinvoivan työyhteisön tunnistaa iloisuudesta ja tavasta miten he kohtelevat asiakkaita sekä toisiansa. Työyhteisöstä välittyy arvostus, välittäminen sekä halu tukea toisia. Työntekijät kokevat tekemänsä työn merkitykselliseksi sekä nauttivat sen tekemisestä. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän tunne yhteisöllisyydestä, niin muiden työntekijöiden kun asiakkaidenkin kanssa. (Virolainen 2012, 26.)

3.1 Työntekijä vaikuttajana omaan psyykkiseen työhyvinvointiin

Holapan, Selinheimon, Valtasen, Vilénin ja Saunin (2018, 5) sekä Mankan (2011, 76–77) mukaan työssä käymisellä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin ja terveyteen. Työn on todettu jopa suojaavan mielenterveyttä uhkaavilta tekijöiltä. Mielekäs työ, sen oikein mitoitus ja hyvin toimiva johtoryhmä sekä organisointi toimivat suojaavina tekijöinä ja lisäävät työn iloa. Yrittäjägallupin tekemän menetelmätutkimuksen mukaan vuonna 2021 jopa 63 prosentilla työnantajayrityksistä oli vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa. Hyvinvoivat ja sitoutuneet työntekijät ovat yrityksen voimavara. Viihtyvyyteen panostava sekä houkutteleva työnantaja on kilpailukykyinen suhteessa muihin. (Hyry 2021, 5, 15.) Työn imua eli työhön uppoutumista kokeva työntekijä nauttii työstään, keskittyy siihen ja ponnistelee sinnikkäästi kohdatessaan vastoinkäymisiä. Hän kokee työssään merkityksellisyyttä, innokkuutta, ylpeyttä, inspiraatioita, haasteellisuutta ja nautintoa. Aika kuluu huomaamatta ja työstä irrottautuminen voi tuntua vaikealta (Hakanen 2011, 40–41).

Työssä voi olla kuitenkin useita stressitekijöitä. Työntekijää voi stressata ristiriitaiset vaatimukset yhteiskunnan sekä organisaation tahoilta. Samaan aikaan kun yhteiskunta vaatii sosiaali- ja terveysalan asiakkaiden hoitamista, ohjaamista sekä palvelua, työntekijät eivät välttämättä saa riittävää koulutusta, työnohjausta tai aikaa yhteistyöhön sekä sen kehittämiseen. Yhteiskunta ja organisaatio voivat vaatia laadukasta palvelua samalla kun he pienentävät taloudellisia resursseja. Li-

säpainetta luovat asiakkaat, joilla on suuret odotukset palveluiden suhteen. Työntekijä joutuu tasapainottelemaan asiakkaan odotuksien sekä todellisten auttamismahdollisuuksien kanssa. (Vuori-Kemilä, Stengård, Saarelainen & Annala 2009, 174.) Koivuniemi (2012, 5) nostaa esiin, että työn haasteiden, kuormituksen ja yksilön voimavarojen tulisi olla tasapainossa keskenään. Epätasapainoa voi olla hetkellisesti, mutta kauan jatkuessaan se voi aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia terveydelle tai hyvinvoinnille.

Työssä koettu paine, vaatimukset sekä yleisesti elämässä hallitsemattomuuden ja riittämättömyyden tunne voivat joskus tuntua raskaalta. Silloin työntekijän on hyvä pohtia mitä hänen tulisi tehdä auttaakseen itseään. Riittämättömyyden kokemukset ovat yksilöllisiä ja vaihtelevat muun muassa mielikuvien, arjen kokemusten, yksilön tavoitteiden ja jaksamisen mukaan. Riittämättömyyden tunne voi syntyä tuen vähyydestä, kaltoinkohtelusta, yhteistyöongelmista, työyhteisön ongelmista, muutosten hallinnan vähäisyydestä, kiireestä, tiedonkulun ongelmista tai resurssien puutteesta. Riittämättömyys voi näkyä ahdistuneisuutena, luottamuspulana, työkyvyn heikkenemisenä, sairauslomina, stressinä, työuupumuksena ja masennuksena. Tunteina voivat näkyä turhautuneisuus, katkeruus, viha, itsehalveksunta, ilottomuus ja pelot. (Suonsivu 2021, 74–75.)

Larjovuoren, Mankan ja Heikkilä-Tammen (2014, 4) mukaan psykologisen pääoman ajattelutapa tuo työntekijälle toivoa sekä lohtua. Henkistä kuntoa voidaan kehittää keskittymällä siihen, mikä itsessä on hyvää ja arvokasta. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi henkilön tavoitteet, elämäntehtävät ja päämäärät. Jopa vastoinkäymiset voivat kääntyä voimavaroiksi, jotka auttavat käsittelemään tulevia haasteita. Kaikki kuormitus ei ole negatiivista. Pitkäkestoiselle positiiviselle kuormittumiselle on ominaista oppimisen ja kehittymisen kokemukset (Koivuniemi 2012, 20). Kun työntekijän taidot, osaaminen ja kapasiteetti verrattuna työtehtävien laatuun tai määrään ei ole tasapainossa, voi työntekijä “leipääntyä”. Tämä voi johtaa työntekijän motivaation vähenemiseen. Burnout eli pitkittyneestä työstressistä johtuva työuupumus on boreout-ilmiön eli alikuormittuneisuuden toinen ääripää. Näiden kahden ääripään välille asettuu ihanne eli resurssien ja vaatimusten näkökulmasta mahdollisimman optimaalinen tila, jolloin työntekijä voi hyödyntää osaamistaan. (Koivuniemi 2012, 13–15.)

Psykologista pääomaa kuvaillaan henkiseksi voimavaraksi, joka sisältää yksilön vahvuuksia, ajatuksia työstä sekä yleisesti yksilön suhtautumista elämään. Psykologisen pääoman on havaittu olevan keskeinen tekijä menestymisessä sekä hyvinvoinnissa. Itseluottamus on yksi voimavaroista, jonka on huomattu vaikuttavan jopa eniten yksilön suoriutumiseen ja toimintakykyyn. Sen lisäksi,

että itseluottamus tarkoittaa omiin kykyihinsä uskomista, siihen kuuluu myös hallinnan tunne. Hallinnan tunteella tarkoitetaan ihmisen tunnetta pystyä vaikuttamaan asioihinsa elämässä. Yksilön omatessa hyvän itseluottamuksen, asettaa hän itselleen esimerkiksi suurempia tavoitteita sekä nauttii erilaisista haasteista. (Larjovuori ym. 2014, 6.) Itseluottamusta voidaan kehittää. Itseluottamukseen vaikuttaa esimerkiksi työkavereiden arviot. Työkavereiden luottaessa työntekijään, alkaa myös työntekijä uskomaan itseensä. Tästä ilmiöstä käytetään nimitystä ”*Pygmalion-efekti*”. Itseluottamus ei ole pysyvä tila, vaan se voi vaihdella tunteiden sekä psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin mukaan. (Tamminen & Solin 2014, 152.) Sitkeys tai sinnikkyys, toisin sanoen resilienssi, nähdään yksilön kykynä palautua ja joustaa vastoinkäymisissä. Kohdatessa vastoinkäymisen, hyvän resilienssin omaava yksilö ei lannistu, vaan menee elämässään eteenpäin etsien uusia keinoja ja etenemistapoja. (Larjovuori ym. 2014, 6.)

Larjovuoren ja kumppaneiden (2014, 8) mukaan yksilön kyky olla realistisesti optimistinen on yksi peruselementeistä hyvinvoinnissa. He haluavat käyttää ilmaisua ”realistinen optimismi”, kuvaten sitä, että ihmisten on hyvä ennakoida ja pohtia mahdollisia tulevaisuuden ongelmia ja haasteita. Kun tulevaisuuden haasteita on pohdittu etukäteen, niiden käsitteleminen on helpompaa. Myönteinen ajattelutapa auttaa näkemään ympärillä enemmän mahdollisuuksia kuin erilaisia uhkia. Optimistisen ajattelustrategian tunnuksia on, että ihminen tunnistaa omien menettelytapojensa merkityksen onnistuakseen. Epäonnistumisen kohdatessaan optimisti tarkastelee tapahtumia laajemmin ja osaa olla tarvittaessa itselleen armollinen.

Toiveikkuus nähdään voimana, joka ylläpitää tavoitteellista toimintaa. Tavoitteiden merkityksellisyys ja kyky etsiä erilaisia keinoja niiden saavuttamiseksi ovat asioita, jotka auttavat säilyttämään toiveikkuuden. (Larjovuori ym. 2014, 8.) Toiveikas työntekijä nähdään sisältä päin ohjautuvana ja itsenäisenä. Toiveikas työntekijä vaatii omaa tilaa. Hän voi turhautua helposti ja jättää hyödyntämättä kykyjään, jos häntä rajoittaa tai käskee. Toiveikkuutta voidaan lisätä eri keinoin esimerkiksi asettamalla tavoitteita, jotka ovat sopivan haastavia, mutta kuitenkin tavoitettavissa. Tavoitteiden tulee olla työntekijöille myös selkeitä ja merkityksellisiä. Muita keinoja voi olla riittävät resurssit, materiaalit sekä tuki tai koulutuksien ja harjoituksien saatavuuden lisääminen. Koulutukset ja harjoitukset olisi hyvä pitää omaehtoisina, sillä määrätyt pakkokoulutukset voivat vain passivoida työntekijöitä ja viedä motivaation toiveikkuuden lisäämisen sijaan. (Tamminen & Solin 2014, 154–155.)

Jämäkkyys on tärkeä taito työelämässä, sillä ilman sitä työntekijä voi väsyä, turhautua ja jopa katkeroitua. Jämäkkyydestä käytetään nimitystä assertiivisuus. Jämäkkyyden avulla työntekijä kykenee puolustamaan omia oikeuksiaan kuitenkin niin, ettei hän loukkaa toista. (Vuorilehto, Larri, Kurki & Hätönen 2014, 49.) Jämäkkyys tarkoittaa taitoa tunnistaa, määritellä ja ilmaista omat rajat. (Mieli 2022.) Jämäkkää ihmistä ei tule nähdä itsekkäänä tai aggressiivisena, vaan tietoisena omista arvoistaan, tarpeistaan, oikeuksistaan ja vastuustaan (Vuorilehto ym. 2014, 49). Rajat lisäävät työntekijän hyvinvointia (Mieli 2022).

Tunnetaitojen avulla työntekijä kykenee tunnistaman ja säätelemään omia tunteita sekä ilmaisemaan niitä. Itsearvostus, omien tarpeiden huomiointi, motivaation sääteleminen, ihmissuhdetaidot sekä empatiakyky ovat kaikki osa tunnetaitoja. Tunnetaidot harjaantuvat läpi elämän ja niitä voidaan harjoitella. (Vuorilehto ym. 2014, 37.) Ajatusten, kokemuksien ja mielipiteiden vaihtaminen sekä toisten kanssa yhdessä toimiminen ovat osa vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaitojen avainsana on vastavuoroisuus. Hyvän vuorovaikutuksen merkkejä ovat läsnäolo, kuunteleminen, tukeminen, myötätunto sekä kannustaminen. Empatia nähdään osana sosiaalisia taitoja ja tärkeänä osana vuorovaikutusta. Empatian avulla pystytään eläytymään muiden tunteisiin, näkemään asiat heidän perspektiivistänsä sekä ymmärtämään kehollisia viestejä, ilmeitä ja eleitä. (Mieli 2022.)

Työpaikoilla olisi hyvä keskittyä psykologisen pääoman kehittämiseen. Larjovuori ja kumppanit (2014, 10) kuvailevat psykologisen pääoman olevan metataito, joka edistää työntekijän taitoja toimia muuttuvissa tilanteissa, taitoa hyödyntää ammattitaitoaan sekä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Työntekijä, joka tuntee olonsa itsevarmaksi, toiveikkaaksi ja on sinnikäs sekä kokee asioiden olevan hallinassa omaa korkean psykologisen pääoman. Korkean psykologisen pääoman omaavan työntekijän on huomattu panostavan työhönsä jopa enemmän mitä työnkuva vaatii. Tätä ilmiötä kutsutaan termillä POB – *positive organisational behaviour*. Työpaikoilla psykologisen pääoman on todettu olevan kytköksissä työntekijöiden tyytyväisyyteen, terveyteen sekä tuottavuuteen. Korkean psykologisen pääoman on todettu myös vaikuttavan positiivisesti organisaation erilaisissa muutostilanteissa; työntekijöiden tuottavuus säilyi ennallaan sekä työntekijän hyvinvointi, onnellisuus ja suorituskyky pysyivät turvattuna sitkeyden ja sinnikkyyden avulla. Päinvastaisessa tilanteessa, jossa työntekijällä on matala psykologinen pääoma, työntekijä voi kyynistyä, käyttäytyä haitallisesti työpaikkaa kohtaan sekä harkita töistä irtisanoutumista. Tammisen ja Solinin (2014, 149) mukaan matalan psykologisen pääoman on huomattu olevan myös kytköksissä työntekijöiden sairauspoissaoloihin.

3.2 Työyhteisön vaikutus psyykkiseen työhyvinvointiin

Työyhteisö on työn tekemisen sosiaalinen perusyksikkö, joka muodostuu ihmisistä, joiden kanssa tehdään työtä. Työyhteisön toimivuus on tärkeää työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta. Yhteisöllisyys on muuntuvaa ja koostuu sosiaalisista ja kollektiivisista tavoitteista sekä yksilöllisistä merkityksistä. Hyvin toimivalla työyhteisöllä on yhteenkuuluvuuden tunne, yhteinen tavoite, perustehtävä on tiedossa ja sen toimintaa pystytään ennakoimaan ja uudistamaan. Yhteisöllisyyden tulee rakentua omasta tahdosta sosiaalisen todellisuuden antamien vaatimusten mukaiseksi ja jäsenten tulee olla tietoisia tunteiden vaikutuksesta vuorovaikutukseen. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 28–32.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa panostamalla henkilöstön tukemiseen, töiden tasapuoliseen jakamiseen sekä tasapainottamalla työhön, vapaa-aikaan ja lepoon käytettyä aikaa. Mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan nähdään myös osana psyykkistä työhyvinvointia. Työntekijöiden tulisi saada kertoa vapaasti, mutta rakentavasti, omista tunteistaan ja mielipiteistään työkavereilleen sekä esimiehelle. Mikäli työntekijä ei koe saavansa ilmaista vapaasti tunteitaan, vaan joutuu tukahduttamaan tunteensa, voi hän alkaa kärsiä työpahoinvoinnista sekä ahdistuneisuudesta. (Virolainen 2012, 18–19.)

Työn imulla on positiivisia seuraamuksia organisaatiolle, sillä se vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja yrityksen taloudelliseen menestykseen. Työoloja ja johtamista parantamalla työntekijä haluaa tehdä työn parhaalla mahdollisella tavalla. (Hakanen 2011, 40–41.) Työyhteisö voi tukea motivaatiota ja työn imua mahdollistamalla kehittymisen, urasuunnittelun ja kiinnostavat työtehtävät. Työn iloa lisää kannustus ja palkitsemismekanismit. Ponnistelujen ja aikaansaannosten sekä palkkioiden ja vastineiden välillä tulee olla selkeä yhteys. Me-hengen ja yhteisten tavoitteiden luominen sekä porukkaan kuuluminen synnyttävät työn iloa. (Hakanen 2011, 42, 84; Suonsivu 2021, 78–81.) Mankan (2011, 79–85) mukaan työn ilo koostuu parhaiten joustavassa ja tavoitteellisessa organisaatiossa, jolla on selkeä visio, tulevaisuuden tavoitteet ja arvot. Työntekijät tietävät perustehtävänsä ja odotukset työn suhteen. Joustavuuteen liittyy tiedon saaminen ja päätösmahdollisuudet omalla työalueella. Päätöksiin osallistumisella on suuri vaikutus työn mielekkyyden kokemuksen kannalta. Työyhteisön tavoitteellinen kehittäminen eli osaamisen lisääminen auttaa työyhteisöä selviytymään nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Työn ja vapaa-ajan sovittamismallien kehittäminen lisää riittävyyden tunnetta (Suonsivu 2021, 78–81).

Työpaikat, jotka antavat tilaa työntekijän kyvyille, oppimiselle ja vastuunotolle sekä tukevat työntekijöiden kehitystä luovat perustan flow-ilmiölle. Työn imua kokevat työntekijät voivat tartuttaa sitä muihin työntekijöihin, jolloin tiimin suoritus voi parantua. Työn imun salliminen itselleen ja vuorovaikutuksen toimivuus työyhteisössä palkitsee ja tekee yhdessä työskentelystä hauskaa. Sopiva ja mieluinen työrooli ja tehtävät sekä niiden selkeät rajat mahdollistavat työn imun syntymistä, koska työntekijä on silloin tietoinen vastuusta ja valtuuksista työssään. Työn imua vahvistavat useat tekijät, kuten vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön, haastavat tai mielekkäät työtehtävät, arvostus ja tuki. Kun esihenkilöt kunnioittavat ja tukevat työntekijöitä, antavat myönteistä palautetta ja osoittavat luottamusta ja kannustusta, syventyy työntekijän työrooli, luovuus sekä omistautuneisuus työlle. Kehityshalukas esihenkilö on roolimalli ja innostaja. Joustavuus vaatii modernia, voimaannuttavaa johtamistapaa, toimivaa työympäristöä, työyhteisön pelisääntöjen laatimista sekä työyhteisön jäseniltä aktiivisuutta ja työyhteisötaitoja. (Hakanen 2011, 42, 84, 96–97.)

Työyhteisökulttuuri näkyy ajattelu- ja toimintatapana työarjessa ja voi poiketa virallisista normeista ja tavoitteista. Työyhteisökulttuuri kertoo asioita työmoraalista, säännöistä ja ehdoista, jotka säätelevät työntekoa, vuorovaikutustapoja, asiakkaiden kohtelua ja yleisesti työpaikan tapoja toimia. (Paasivaara ym. 2010, 59.) Työpaikan virallisten sopimusten rinnalle on nostettu tarve sopia pelisäännöistä. Työyhteisön hyvä henki on merkittävä kilpailutekijä markkinoilla, asiakaspalvelun laatua parannettaessa tai parhaita työntekijöitä organisaatioon etsittäessä. Pelisääntöjen avulla jäsenet viihtyvät työssään, kokevat työn iloa ja tietävät, mitä heiltä odotetaan. Toistensa arvostaminen, joka näkyy tekoina ja käyttäytymisenä, lisää motivaatiota, halua onnistua työssä ja halua antaa paras suoritus. Arvostavaa käyttäytymistä on esimerkiksi myönteisen palautteen ja tunnustuksen antaminen, arvostava sävy työkaverista puhuttaessa, kiinnostus työkavereita ja heidän tekemisiään kohtaan, avun tarjoaminen ja pyytäminen sekä mukaan ottaminen päätöksentekoon sekä tavoitteiden asettamiseen. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 13–14.)

Henkilöstön kokemuksen kautta kertynyt hiljainen tieto pääsee parhaaseen käyttöön vasta, kun työyhteisön jäsenet pystyvät tekemään yhteistyötä keskenään. Yhteisöllinen luottamuspääoma kertyy vastavuoroisuuden, yhteisesti jaettujen arvojen ja aktiivisen toiminnan kautta yhteiseksi hyväksi, joka ilmenee työpaikan me-henkenä, toiminnan häiriöttömyytenä ja yhteistyön sujuvuutena. (Manka ym. 2010, 40.) Työpaikan arvoista, eli tärkeinä pidettävistä periaatteista ja toimintatavoista tulisi sopia yhdessä. Osa organisaation arvoista on julkilausuttuja ja osa hiljaisia eli ne ilmenevät toiminnassa ilman, että niistä on sovittu. Kun työyhteisössä käsitellään arvoja ratkaisuja

hakien, keskinäinen luottamus lisääntyy ja negatiiviset puheet vähenevät työntekijöiden keskuudessa. (Furman ym. 2004, 92–93.)

Työpaikan säännöt ja ohjeet selkeytyvät perehdytyksen avulla. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 17–19) mukaan lainsäädäntö, perinteet sekä yhteiskuntavastuu ja järkevyyden periaatteet ohjaavat yrityksiä toteuttamaan perehdytystä. Perehdyttämisellä on vaikutuksia työyhteisössä työntekijöiden sitoutumiseen, työtehtävien oppimiseen, turvallisuuden parantumiseen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen. Perehdyttämistä ei tule ajatella ainoastaan työsuhteen alussa tapahtuvana toimintana, vaan perehdyttämistä voidaan toteuttaa, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin organisaation sisällä. Perehdyttämisen avulla työntekijän oppii tuntemaan itse työpaikan, työpaikan tavat sekä organisaation sisältäen liike- tai palveluidean ja toiminta-ajatuksen. Lisäksi perehdyttämisen aikana työntekijän tulisi saada tutustua työpaikan henkilöstöön ja asiakkaisiin sekä sisäistää työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävät. Hyvä perehdytys sisältää suunnitellut toimenpiteet, jotka mahdollistavat uudelle työntekijälle helpomman työnaloituksen, uuden työntekijän osaamisen huomioon ottamisen sekä osaamisen hyödyntämisen perehdyttämisen aikana.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksemme tarkoituksena on kartoittaa, miten yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköissä edistetään mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja miten työntekijät edistävät psyykkistä työhyvinvointiaan. Tavoitteena on lisätä tietoutta psyykkisen työhyvinvoinnin edistämisestä yhteistyökumppanimme mielenterveysyksikköihin, työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön. Tutkimuksesta on hyötyä työnantajalle työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen, työntekijöille itsestä suuntautuvaan psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen sekä mielenterveysasiakkaille psyykkisesti hyvinvoivien työntekijöiden kautta.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten mielenterveysyksiköissä työyhteisö edistää mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia?
2. Miten mielenterveystyöntekijät edistävät psyykkistä työhyvinvointiaan?

Opinnäytetyömme on kyselytutkimus, joka perustuu tietoperustaan ja anonyymiin kyselyyn. Kyselytutkimuksen avulla keräsimme yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköiden mielenterveystyöntekijöiden näkemyksiä psyykkisestä työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Valitsimme tutkimusmetodiksi kyselytutkimuksen, koska kyselytutkimukset tuottavat tietoa ihmisten mielipiteistä, asenteista, arvoista ja käyttäytymisestä, joita voidaan hyödyntää psyykkisen työhyvinvoinnin tukemisessa.

Työyhteisö, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen osalta tavoitteenamme oli oppia johtamaan itseämme sekä oppia edistämään omaa ja työyhteisön psyykkistä työhyvinvointia. Opinnäytetyön tekeminen parantaa organisointitaitoa, itsekuria, pitkäjänteisyyttä ja yhteistyökykyä. Työhyvinvointi kasvattaa sekä työntekijän työmotivaatiota että työtehokkuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja, mikä on organisaatiolle eduksi. Tieto työhyvinvoinnista tuo ymmärrystä myös oman työhyvinvoinnin seuraamiseen.

4.1 Tutkimusmetodologia

Valitsimme tutkimusmetodologiaksi kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen. Kyselytutkimuksen luonteen vuoksi kuitenkin tutkimuksessamme on myös kvalitatiivisia eli laadullisen tutkimuksen piirteitä. Päädyimme tähän tutkimusmetodologien yhdistelmään saadaksemme riittävän kattavia vastauksia. Kyselylomakkeen avulla pystytään minimoimaan haastattelijoista johtuvia virheitä sekä kysymään arkaluontoisiakin kysymyksiä (kts. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002, 138.) Kyselytutkimus on tutkimusmetodi, jonka avulla kerätään ja tarkastellaan tietoja erilaisista yhteiskunnallisista ilmiöistä, mielipiteistä, ihmisten toiminnasta, asenteista ja arvoista. Kyselytutkimuksessa mittausvälineenä on kyselylomake, jossa kysymysten ja väitteiden välityksellä mitataan erilaisia moniulotteisia ilmiöitä vastaajalle. Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä (*kvantitatiivinen*) tutkimusta, jossa sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Vastaukset annetaan numeerisesti ja tietoja ja vastauksia täydennetään sanallisesti. Yleiskäsityksen mukaan määrällisellä tutkimusotteella tavoitellaan yleiskäsityksiä ja laadullisella yksityiskohtia. (Vehkalahti 2014, 11–13.)

Samassa tutkimuksessa voidaan kuitenkin hyödyntää sekä määrällistä että laadullista lähestymistapaa. Sanallisia vastauksia voidaan analysoida laadullisilla menetelmillä, mutta saatuja tuloksia voidaan esittää tiivistetysti määrällisillä menetelmillä. (Vehkalahti 2014, 11–13.) Kvantitatiivinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tavoitteena on tuottaa luotettavaa, perusteltua ja yleistettävää tietoa sekä absoluuttista ja objektiivista totuutta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittava ilmiö tulee määrittää hyvin, jotta kyselylomakkeen kysymykset voidaan johtaa ilmiön tekijöistä. Kvalitatiivinen tutkimus yrittää selvittää ilmiön ja pyrkii saamaan siitä syvällisen käsityksen. Sitä käytetään aina uusien mallien ja teorioiden pohjana. Kvantitatiivista tutkimusta edeltää kvalitatiivinen tutkimus aiheesta, sillä kvantitatiivinen tutkimus edellyttää ilmiön tekijöiden, parametrien ja muuttujien tuntemista. Mikäli ei tiedetä mitä mitataan, ei mittauksia voida suorittaa. (Kananen 2011, 16–17.)

4.2 Kyselylomakkeen laatiminen

Päädyimme yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa siihen, että kyselyhaastattelu toteutetaan paperisen kyselylomakkeen avulla. Perehdyttyämme teoriaan, aloimme luoda kyselylomaketta (liite 2). Jotta saimme käsitteemme “psyykkinen työhyvinvointi” empiirisen tutkimuksen ja mittauksen kohteeksi, operationalisoimme käsitteen (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2004, 148). Operationalisointi on tarpeellista silloin, kun pyrkimyksenä on mitata abstraktia käsitettä. Operationalisointi

koostuu käsitteen yleisestä hahmottamisesta, käsitteen sisällön osa-alueiden analysoinnista, käsitteiden välisten suhteiden selvittämisestä sekä sopivien empiiristen indikaattoreiden valinnasta. (Tilastokeskus 2011.) Kyselyä tehdessä päämääränä on luoda sellaisia kysymyksiä, jotka ovat mahdollisimman lähellä vastaajan arkea sekä kokemuksia (Alkula ym. 2002, 128.) Operationalisoinnin avulla pystyimme luomaan tutkimuksen kannalta oleelliset kysymykset huomioiden samalla kohderyhmän.

Määriteltyämme "psyykkinen työhyvinvointi" -käsitteen, jaoimme käsitteen kahteen eri osa-alueeseen. Kuten alla olevasta taulukosta (taulukko 1) käy ilmi, "psyykkinen työhyvinvointi" otsikon alle on jaoteltuna kaksi teemaa: "työntekijä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin" ja "työyhteisön vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin". Teemojen alle olemme poimineet Mankan kuviosta (kuvio 1) alateemat. "Työntekijä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin" teeman alle olemme ottaneet psykologisen pääoman, johon liittyy kyselylomakkeen kysymykset 3–6 sekä jatkuvan kehittymisen, joka liittyy kysymyksiin 7–10. Teeman "työyhteisön vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin" alle otimme alateemoiksi toimivan työympäristön ja vaikuttamismahdollisuudet, jotka liittyvät kysymyksiin 11–17, ryhmän toimivuus ja pelisäännöt liittyvät kysymyksiin 18–19 sekä avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot liittyyvät kysymykseen 20.

Laadimme kyselyyn tausta-, monivalinta-, avo- sekä Likert -asteikon kysymyksiä. Asteikkotyypin kysymykset sisältävät väittämiä, joihin on valmiiksi määritellyt vastaukset, joista vastaaja pääsee valitsemaan mikä vastausvaihtoehto kuvaa parhaiten hänen mielipidettään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 199–201, 86–87.) Kyselymme alussa oli taustakysymyksiä, joilla selvitimme työvuodet kyseisessä yksikössä ja oliko kyseessä esihenkilöasemassa oleva henkilö vai työntekijä. Ristiintaulukoimme tutkimusaineistoa, jolloin saimme työssä eri asemassa olevien eroja esiin. Ristiintaulukoinnin avulla havainnollistetaan muuttujien yhteyksiä vastauksiin (Alkula ym. 2002, 175). Osassa kysymyksistä oli "muu" vaihtoehto ja neljä kysymyksistä oli avoimia. Kyselyssämme valitsimme 5-portaisen asteikon, jossa ovat vastausvaihtoehdot "täysin samaa mieltä", "osittain samaa mieltä", "en osaa sanoa", "osittain eri mieltä" ja "täysin eri mieltä". Monivalintakysymyksien avulla vastauksien vertailu, käsittely sekä analysointi on sujuvampaa.

Avoimilla kysymyksillä, joihin vastataan vapaamuotoisesti, halutaan selvittää ilmiöön liittyviä kuvauksia ja kertomuksia. Avovastausten avulla voidaan saada tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, joka ei muuten olisi tullut tutkimuksessa esille. Avoimet kysymykset ovat välttämättömiä tilanteissa, joissa vaihtoehtoja on liikaa tai niitä ei ole mahdollista etukäteen rajata riittävästi. (Vehkalahti 2014,

24–25.) Avoimien kysymyksien aineisto voi olla vaikeasti käsiteltävää ja luotettavuudeltaan kyseenalaista, mutta se mahdollistaa vastaajille tuomaan esille sellaisiakin näkökulmia, joita tutkijat eivät ole huomanneet edes ajatella. Aineistosta voidaan tehdä vertailuja eri taustamuuttujien, kuten ikä, ammatti ja niin edelleen suhteen. (Hirsjärvi ym. 1997, 199–201, 86–87.) Avoimien kysymyksien analysoinnin haasteellisuudesta huolimatta halusimme lisätä kyselylomakkeeseen muutaman avoimen kysymyksen, sillä halusimme monipuolistaa vastauksia ja selvittää nouseeko kyselylomakkeen ulkopuolelta esille muita mielenkiintoisia ajatuksia psyykkisen työhyvinvoinnin tukemisesta.

Pyrimme luomaan selkeän, kohtuullisen pituisen ja loogisesti etenevän kyselylomakkeen, joka sisältää mahdollisimman helppotajuisia ja selkeitä kysymyksiä. Hyvärisen, Nikanderin ja Ruusuvuoren (2017, 91) mukaan kyselylomakkeen rakenteen tulee olla kohtuullisen pituinen ja loogisesti etenevä. Kysymysten tulee olla täsmällisiä, helppotajuisia ja yksiselitteisiä sekä vastausvaihtoehtojen toisensa pois sulkevia. Valmiit vastausvaihtoehdot selkiyttävät mittausta ja helpottavat olennaisesti tietojen käsittelyä raportointivaiheessa (Vehkalahti 2014, 24–25). Kyselylomakkeen ongelmakohdiksi on osoittautunut esimerkiksi se, ettei vastaustilanteita voida kontrolloida tai esittää tarkentavia kysymyksiä. (Alkula ym. 2002, 138.) Tätä ongelmaa pyrimme minimoimaan pohjustamalla kyselyn aihetta ja käytänteitä soittamalla esihenkilöille etukäteen sekä avaamalla kyselylomakkeessa psykologisen pääoman käsitettä.

PSYYKKINEN TYÖHYVINVOINTI	
Työntekijä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin	**Työyhteisön vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin**
Psykologinen pääoma - *Voimavarat* - *Vahvuudet* - *Mielekäs työ (työn ilo, merkityksellisyys)*	Toimiva työympäristö ja vaikuttamismahdollisuudet
Jatkuva kehittyminen	*Ryhmän toimivuus ja pelisäännöt*

	Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot

Taulukko 1. Psyykkisen työhyvinvointi -käsitteen operationalisointi.

4.3 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan sosiaalihuoltopalveluiden alaisuudessa tehtävällä mielenterveystyöllä vastataan psyykkisen toimintakyvyn heikkenemisestä aiheutuvaan tuen tarpeeseen. Sosiaalihuoltoa järjestetään mielenterveyskuntoutujille asumispalveluina yksilöllisen tarpeen mukaan. Asumispalveluiden yhteydessä annetaan ohjausta, neuvontaa ja tarpeenmukaista psykososiaalista tukea. Mielenterveysasiakkaiden hoito tulee lain mukaan suunnitella ja toteuttaa siten, että muodostuu toimivan kokonaisuuden muun sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa sekä hyvinvointialueella ja kunnissa tehtävän ehkäisevän mielenterveystyön kanssa.

Käytimme tutkimuksessamme ryväsotantaa, eli valitsimme tietyt mielenterveysyksiköt Suomesta ja suoritimme kyselytutkimuksen jokaiselle halukkaalle mielenterveystyöntekijälle ja yksikön esihenkilölle, jotka yksiköissä työskentelivät. Tiedonkeruumme siis keskittyi alkioiden luonnollisiin yhdistelmiin, tässä tapauksessa tietyllä alueella sijaitseviin mielenterveysyksiköihin. Ryväs tarkoittaa ryhmää, joka on muodostunut useamman perusjoukon alkiosta, jossa on samankaltaisia jäseniä. Tutkimus suoritetaan ryhmän jokaiselle jäsenelle. (Kananen 2011, 74.)

Aineistonkeruu suoritettiin syksyllä 2023. Kyselytutkimuksemme osoitettiin yhteistyökumppanimme mielenterveystyöntekijöille, jotka työskentelivät sosiaalipalvelun alaisissa mielenterveysyksiköissä. Tästä ryhmästä muodostui tutkimuksen otanta. Yksiköitä oli 10, joissa työntekijöitä ja esihenkilöitä on yhteensä 83. Otanta muodostuu populaatiosta, eli kohderyhmästä, jota ilmiö koskettaa ja josta tutkimuksessa halutaan tehdä päätelmiä. Riittävän suuri otoskoko lisää tutkimuksen luotettavuutta. Otoksen pitää olla riittävän suuri myös kestääkseen vastauskadon vaikutukset tutkimustulokseen. (Kananen 2011, 65–67.) Riittävän suurella otannalla lisäsimme tutkimuksen luotettavuutta.

Kyselytutkimuksen alussa perehdyimme aiheeseen liittyviin aiemmin tehtyihin tutkimuksiin internetin avulla suomeksi ja englanniksi käyttäen eri tietokantoja. Teimme hakuja Oula-Finnan kautta sekä yhdessä Oulun yliopiston kirjaston informaatikon kanssa etsien alaan liittyvää kirjallisuutta.

Aineiston avulla muodostimme kyselyn mielenterveysyksiköiden ohjaajille sekä esihenkilöille. Ennen kyselyiden jakoa soitimme yksiköiden esihenkilöille ja varmistimme halukkuuden osallistua tutkimukseemme sekä esittelimme heille opinnäytetyön tavoitteen, tarkoituksen ja hyödyn sekä tutkimuksen toteuttamistavan. Toimitimme lomakkeet ja vastauslaatikot henkilökohtaisesti yksiköihin. Pyysimme yksikön esihenkilöä jakamaan jokaiselle yksikön ohjaajalle kyselylomakkeen. Informoimme kyselylomakkeen saatekirjeessä tutkimuksesta eettisten periaatteiden mukaisesti.

Saatekirje kertoo vastaajille perustiedot tutkimuksesta eli mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tai ketkä sen tekevät, miten vastaajat ovat valittu ja mihin tutkimustuloksia käytetään (Vehkalahti 2014, 47). Laadimme kyselyn alkuun saatekirjeen (liite 1), jossa kerroimme vastaajalle kyselyn tekijöistä, miksi tutkimus tehtiin, kenelle se tehtiin, minkä tyyppinen kysely oli kyseessä sekä kuinka kauan kyselyyn vastaamisessa menee aikaa. Ohjeistimme vastaajaa kyselyyn vastaamisessa saatekirjeen lopussa. Lisäksi saatekirjeessä oli maininta, mihin mennessä kyselyyn tulee olla vastattu. Sovittuna ajankohtana noudimme henkilökohtaisesti yksikkökohtaiset vastauslaatikot takaisin.

4.4 Aineiston analyysi

Kun kyselyn vastausaika oli päättynyt, noudimme henkilökohtaisesti jokaisesta yksiköstä vastauslaatikon, johon vastaajat olivat palauttaneet kyselylomakkeen anonyymisti. Kokosimme laatikot kyselylomakkeineen tutkimustilaan, jonka jälkeen avasimme laatikot ja tarkistimme ja numeroimme lomakkeet. Analysoimme aineiston syöttämällä tiedot Webropol-ohjelmaan. Webropol on Oulun ammattikorkeakoulun käyttämä kyselyohjelmisto. Kyselylomakkeiden juoksevan numeroinnin avulla pysyimme laskuissa siitä, kuinka monta lomaketta olimme jo laittaneet ohjelman sisään sekä näin myös pystyimme minimoimaan sen riskin, ettemme syötä samaa lomaketta toista kertaa. Tyhjät kyselylomakkeet hävitimme. Määrällisessä tutkimuksessa on kolme aineiston käsittelyn vaihetta: lomakkeiden tarkistus, aineiston muuttaminen numeraaliseen muotoon sekä tallennetun aineiston tarkistus (Vilkka 2007,105).

Pääosin tutkimuksemme kysymykset olivat strukturoituja eli kyselylomakkeessa on valmiiksi annetut vastausvaihtoehdot, jolloin tutkimustulokset voitiin kirjata taulukkomuotoon. Vilkan (2007, 138) mukaan kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset esitetään sanallisesti, numeerisesti ja graafisesti. Taulukoilla voidaan esittää numerotieto laajasti sekä kokonaisuudessaan. Tutkimustulosten vertailu on kuvioiden avulla havainnollisempaa. Keskeisimmät tulokset olisi hyvä esittää

taulukoiden ja kuvioiden avulla ja muut tulokset sanallisesti. Analysoinnin edetessä käytimme Webropolin visualisointityökaluja, eli laadimme opinnäytetyöhömme graafisia kuvioita tutkimustuloksia selkiyttämään.

Käytimme ristiintaulukointia osan kysymysten analysoinnissa. Avoimet kysymykset litteroimme. Laadullisen aineiston tyypillisimpiä analyysimenetelmiä ovat teemoittelu, sisällönerittely, diskurssianalyysi, tyypittely ja keskusteluanalyysi (Hirsjärvi ym. 1997, 224). Teemoittelun avulla pystytään havaitsemaan tutkimuskysymyksen kannalta olennaiset aiheet, eli teemat (Juhila 2023). Teemoittelimme avoimista kysymyksistä kertyneen aineiston kokoamalla samanlaiset vastaukset laatikoihin, josta muodostimme yleiset käsitteet säilyttääksemme näin samalla vastaajien anonymiteetin.

4.5 Luotettavuus ja eettisyys

Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmät tulee olla tutkimuseettisten kriteereiden mukaisia ja eettisesti kestäviä. Tutkimuksessa raportointi tulee suorittaa hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti yksityiskohtaisesti ja tutkimus toteuttaa suunnitellusti tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimuksessa tulee huomioida ihmisten yksityisyyden kunnioittaminen ja suojeleminen. Tutkimustekstit tulee kirjoittaa siten, ettei tutkittavan henkilöllisyys ole tunnistettavissa. Tutkijan velvollisuus on noudattaa tietosuojalainsäädäntöä sekä toimia luottamuksellisesti. Tietojen käytöstä annetut lupaukset tulee täyttää sovitusti. (2006, 34–35, 64–65.) Noudatimme opinnäytetyössämme lainsäädäntöä, tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimaa ohjeistusta sekä vaitiolovelvollisuutta, säilytimme tutkimuksen aineiston vain opinnäytetyön tekijöiden hallussa ja hävitimme vastauslomakkeet asianmukaisesti tietosuojalain käytänteen mukaisesti. Vastauslomakkeet ja niistä saadut tulokset eivät ole missään vaiheessa olleet ulkopuolisten saatavilla. Anonyymiuden toteutumisen huolehdimme sinetöidyn vastauslaatikon avulla, joihin vastaajat kyselyn päätteeksi sulkivat lomakkeet. Avoimet vastaukset muokattiin yleisiksi käsitteiksi, jotta vastaajien henkilöllisyyttä ei tunnistettaisi. Lomakkeisiin ei tullut henkilötietoja tai tietoja yksiköstä. Kaikki vastaukset kerättiin yhteen ennen avaamista, jolloin vastausten analysoijilla ei ollut missään vaiheessa vastaajien työyksikkö ja henkilöllisyys selvillä tai arvattavissa. Tiedostimme vaitiolovelvollisuuden koskevan kaikkia tietojen kerääjiä ja tietoja käsitteleviä henkilöitä.

Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti kertoo, miten tarkasti mitataan, eli reliabiliteetti on sitä parempi, mitä vähemmän tutkimukseen sisältyy mittausvirheitä. Kokonaisluotettavuus edellyttää luotettavuutta tiedonkeruulta ja mittaukselta. Mittarit eivät todellisuudessa aina vastaa sitä, mitä tutkija kuvittelee tutkivansa, esimerkiksi tutkittavat ovat voineet käsittää kysymykset aivan eri tavalla, kuin tutkija on itse ne ajatellut. Kyselytutkimuksessa otanta-asetelmalla ja otoskoolla on merkitystä tutkimuksen luotettavuudessa, eli huolellisesti valittu otanta-asetelma mahdollistaa luotettavien johtopäätösten tekemisen pienemmälläkin otoskoolla. (Vehkalahti 2014, 41–43.) Kokonaisluotettavuuden pidimme hyvänä riittävän laajan ja luotettavan tietoperustan kokoamisella ja huolellisella kysymysten laatimisella, joka perustui luotettavaan aineistoon. Tulosten analysoinnissa käytimme asianmukaisia luokitteluja ja Webropol -ohjelmaa havainnollistamassa tuloksia. Ryväsotannalla Pohjois-Suomen alueelta pyrimme lisäämään tutkimuksen luotettavuutta pitämällä otoksen riittävän suurena huomioiden mahdollisen vastauskadon. Tieto tutkimuksen tuloksesta jaetaan Theseuksessa kaikille.

Eettisten periaatteiden mukaan haastateltavalle tulee antaa tietoa tutkimuksesta ja haastattelusta tulee kertoa selkeästi. Tiedoissa tulee olla tutkijoiden yhteystiedot, tutkimuksen aihe ja tavoite, osallistumisen vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus, haastatteluotteiden sisällyttäminen tutkimusjulkaisuihin, haastattelun jatkokäyttö ja arkistoiminen. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 415.) Tutkimukseen osallistuville henkilöille ei saa muodostua mielikuvaa pakollisesta osallistumisesta tutkimukseen eikä kieltäytymisestä johtuvia ikäviä seuraamuksia. Tutkimukseen vastaavilla henkilöillä on oikeus saada tietää, miksi tutkimus tehdään, kenelle se tehdään, ketkä sen tekevät ja missä tutkimustulokset ovat nähtävillä. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.) Kyselylomakkeen saatekirjeessä (liite 1) toimme tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti esille tarvittavat tiedot. Soitimme yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköiden esihenkilöille ja kysyimme halukkuudesta osallistua kyselyyn. Lisäksi toimme vielä saatekirjeessä esille, että kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Ennen tutkimuksen aloittamista tutkimusryhmän jäsenten asema, oikeudet, vastuut, velvollisuudet sekä tutkimustulosten omistajuus ja aineiston säilyttäminen tulee olla määritelty sekä osapuolten kesken hyväksytty (Kuula 2006, 34–35). Laadimme ja allekirjoitimme tutkimuksesta sopimuslomakkeen yhteistyökumppanimme kanssa.

5 TULOKSET

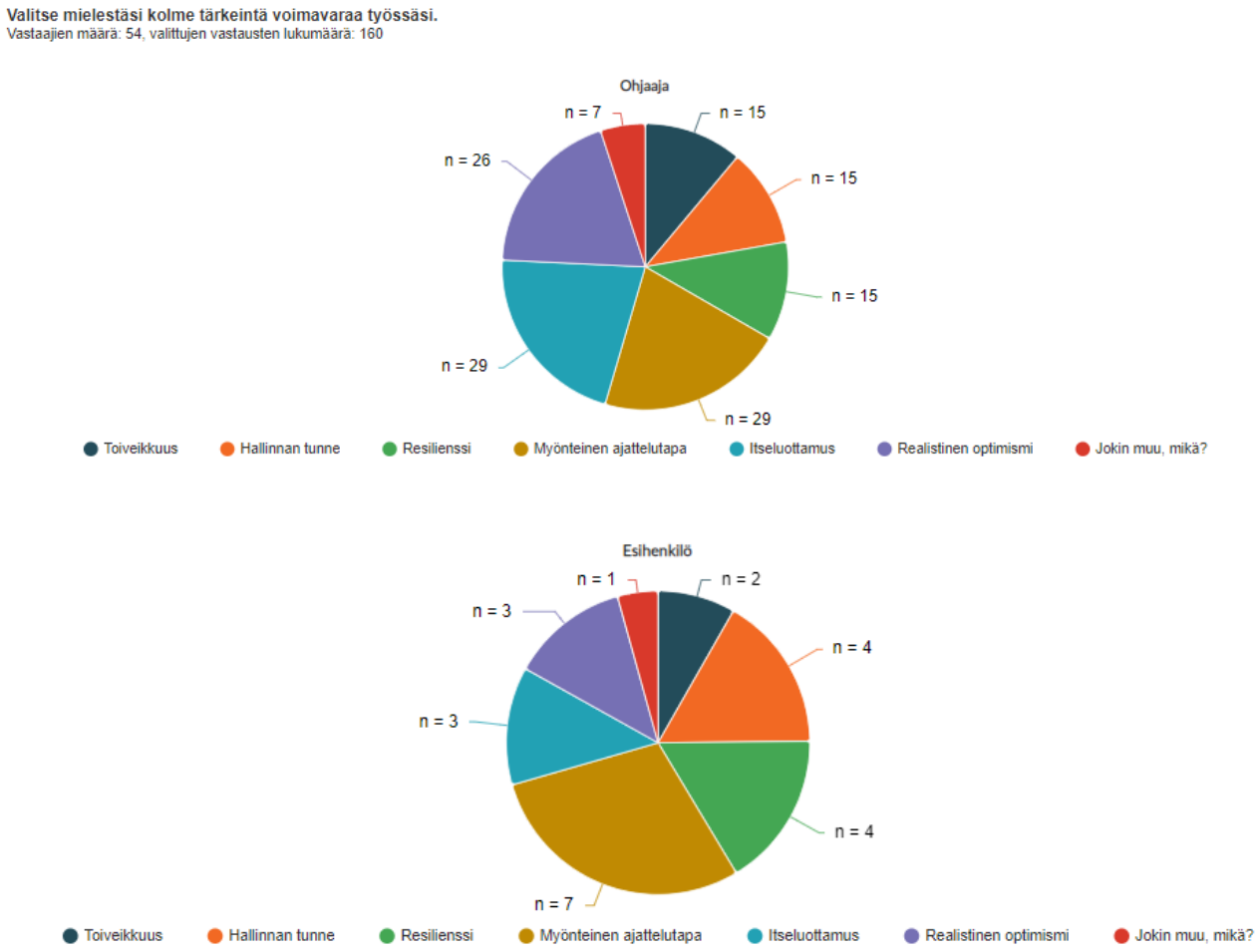
Tutkimusaineiston kerättiin kyselylomakkeella ja kysely suoritettiin syyskuussa vuonna 2023. Kysely lähetettiin 83 mielenterveystyöntekijälle. Kyselyyn vastasi yhteensä 54 mielenterveysyksikön ohjaajaa ja esihenkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli 65 prosenttia. Kohdejoukosta 15 prosenttia oli esihenkilöitä. Suurin osa vastaajista (59 %) oli työskennellyt yrityksessä 1–5 vuotta. 20 prosenttia työntekijöistä oli työskennellyt alle 1 vuotta, 13 prosenttia 6–10 vuotta sekä 7 prosenttia työntekijöistä oli työskennellyt yrityksessä 11–20 vuotta.

Kyselyn tulokset jaettiin viiteen aihealueeseen joita ovat psykologinen pääoma, jatkuva kehittyminen, toimiva työympäristö ja vaikuttamismahdollisuudet, ryhmän toimivuus ja pelisäännöt sekä avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot.

Kyselylomakkeen viidessä monivalintakysymyksessä ohjeistettiin valitsemaan vastaajan mielestä kolme tärkeintä vaihtoehtoa. Ohjeistuksesta huolimatta muutama kyselyyn vastaajista oli valinnut useamman kuin kolme vastausta, joten joitakin tuloksia oli vaikea arvioida prosentuaalisesti tai tulos voi “valehdella”. Tällaisia vastauksia ei kuitenkaan ollut kokonaisuudessaan niin monta, että olisimme sen vuoksi hylänneet koko vastauslomakkeet.

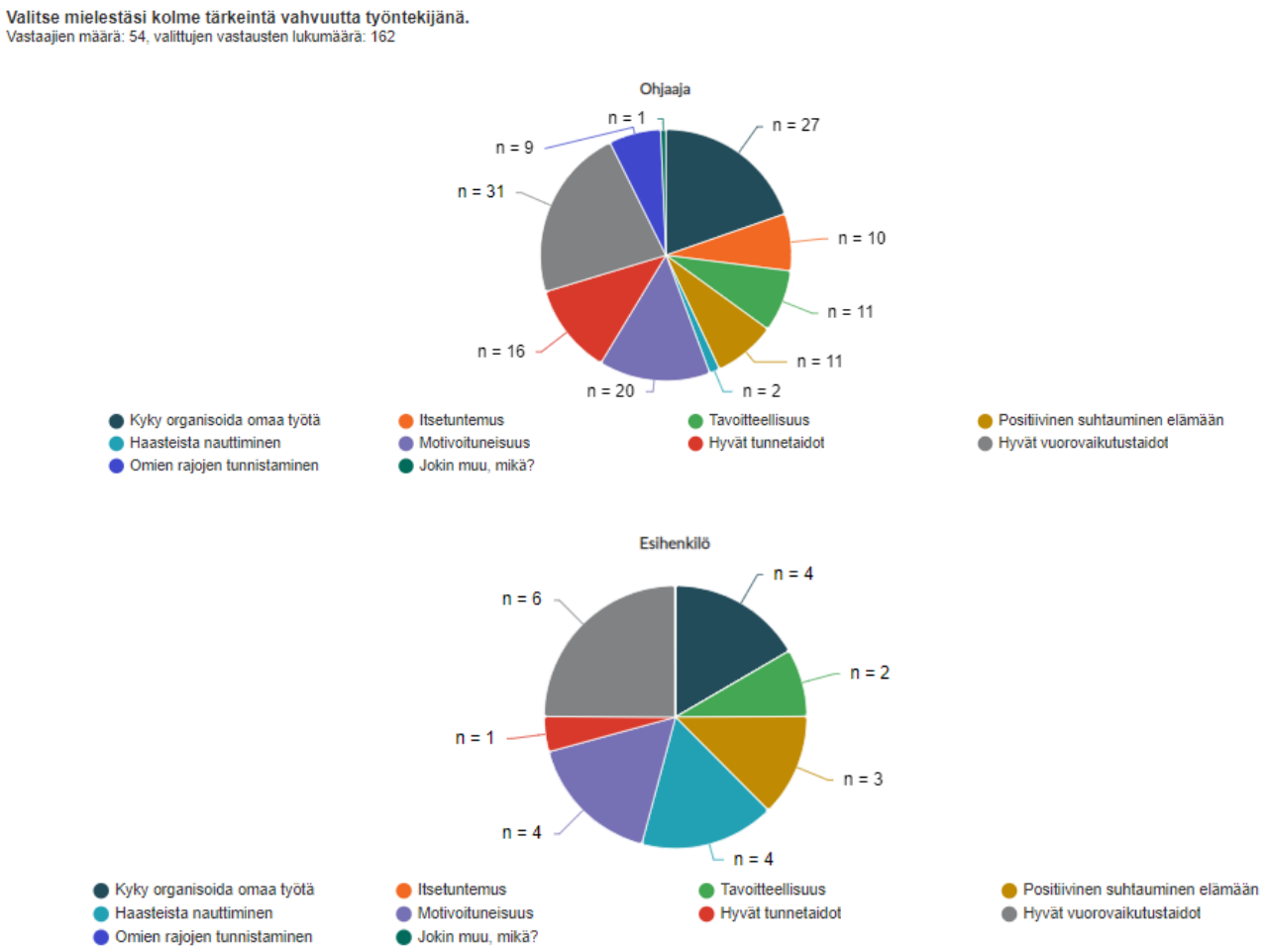
5.1 Psykologinen pääoma

Kyselyssä olleeseen väittämään ”olen työpaikallani edistänyt vahvuuksiani ja voimavarojani” 57 prosenttia vastaajista kertoi olevansa osittain samaa mieltä, 22 prosenttia vastasi, ettei osaa sanoa, 19 prosenttia vastasi täysin samaa mieltä ja vajaa 2 prosenttia vastasi olevansa osittain eri mieltä.



Kuvio 2. Tärkeimmät voimavarat ohjaajilla ja esihenkilöillä.

Yläpuolella olevassa kuviossa (*kuvio 2*) havainnollistetaan mitkä ovat työntekijöiden mielestä kolme tärkeintä voimavaraa. Ristiintaulukoinnin avulla selvitimme eroavatko esihenkilöiden ja ohjaajien näkemykset toisistaan. Sekä esihenkilöt että ohjaajat kokivat tärkeimmäksi voimavaraksi myönteisen ajattelutavan. Esihenkilöiden mielestä kaksi muuta tärkeintä voimavaraa olivat resilienssi ja hallinnan tunne, kun taas ohjaajat kokivat seuraavaksi tärkeimmiksi voimavaroiksi itseluottamuksen ja realistisen optimismin.

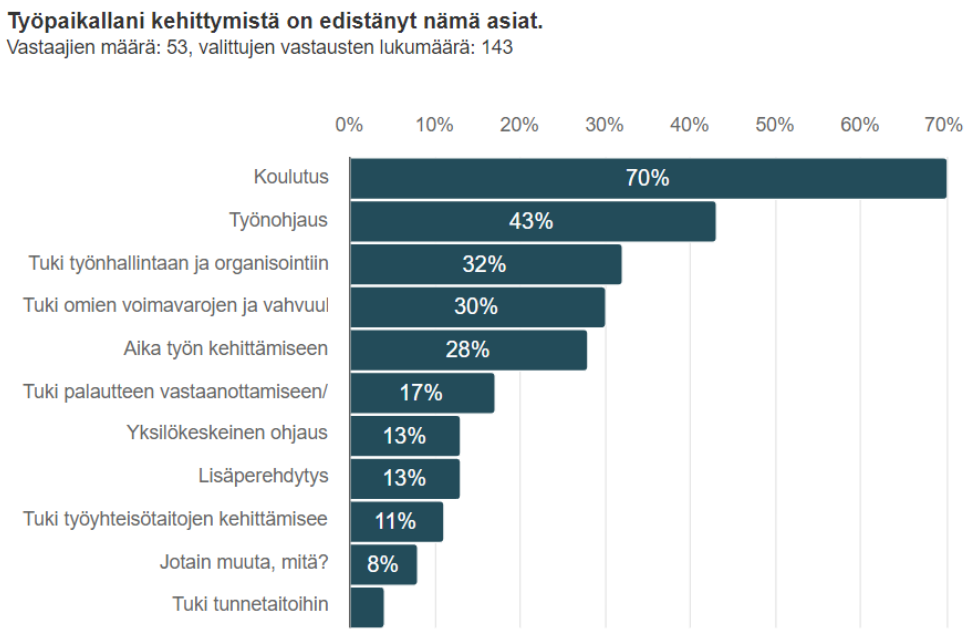


Kuvio 3. Tärkeimmät vahvuudet ohjaajilla ja esihenkilöillä.

Kuvio 3 kuvataan tärkeimpiä vahvuuksia työntekijänä. Ristiintaulukoinnin avulla selvitimme, että sekä ohjaajat että esihenkilöt kokivat tärkeimpinä vahvuuksina hyvät vuorovaikutustaidot, motivoituneisuuden ja organisointitaidot. Esihenkilöiden mielestä muita tärkeimpiä vahvuuksia oli haasteista nauttiminen.

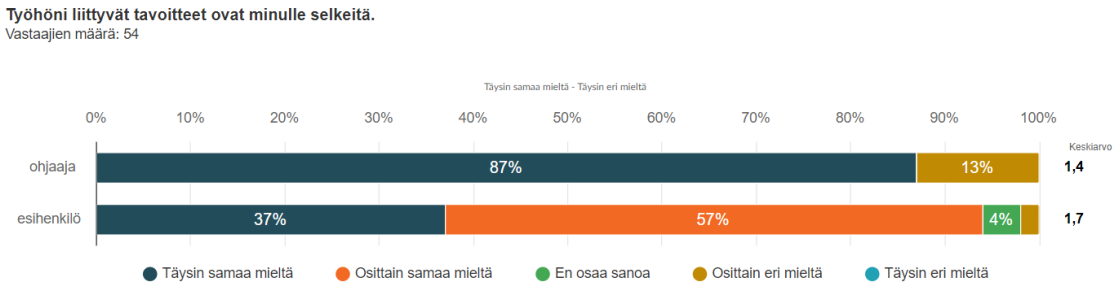
Kysyimme ”psykologinen pääoma” osion lopussa avoimena kysymyksenä mitkä muut asiat edistävät psyykkistä työnhyvinvointia. Esille nousi hyvän työyhteisön merkitys ja työn ja vapaa-ajan tasapainon tärkeys.

5.2 Jatkuva kehittyminen



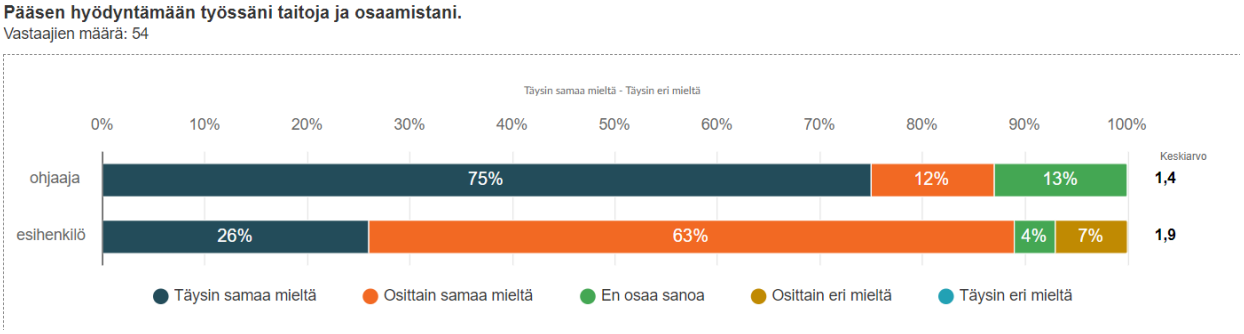
Kuvio 4. Työpaikalla kehittyminen.

Kysyttäessä mitkä asiat ovat edistäneet työntekijän kehittymistä työpaikalla (*kuvio 4*) 70 prosenttia kyselyyn vastanneista ajatteli työpaikalla kehittymistä edistävän eniten koulutus ja 43 prosenttia vastasi työnohjaus. Muita merkittäviä kehittämistä edistäviä keinoja ovat tuki työnhallintaan ja organisointiin (32 %) sekä tuki omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamisen (30 %).



Kuvio 5. Työhön liittyvät tavoitteet.

Kuvio 5 kuvataan Likert-asteikon avulla, kokevatko työntekijät työhön liittyvien tavoitteiden olevan selkeitä. 87 prosenttia ohjaajista kokee tavoitteiden olevan selkeitä. 13 prosenttia ohjaajista vastasi olevansa osittain eri mieltä siitä, että työhön liittyvät tavoitteet ovat selkeitä. Esihenkilöistä 37 prosenttia vastasi olevansa samaa mieltä siitä, että työhön liittyvät tavoitteet ovat selkeitä ja 57 prosenttia vastasi olevansa tavoitteiden selkeydestä osittain samaa mieltä.



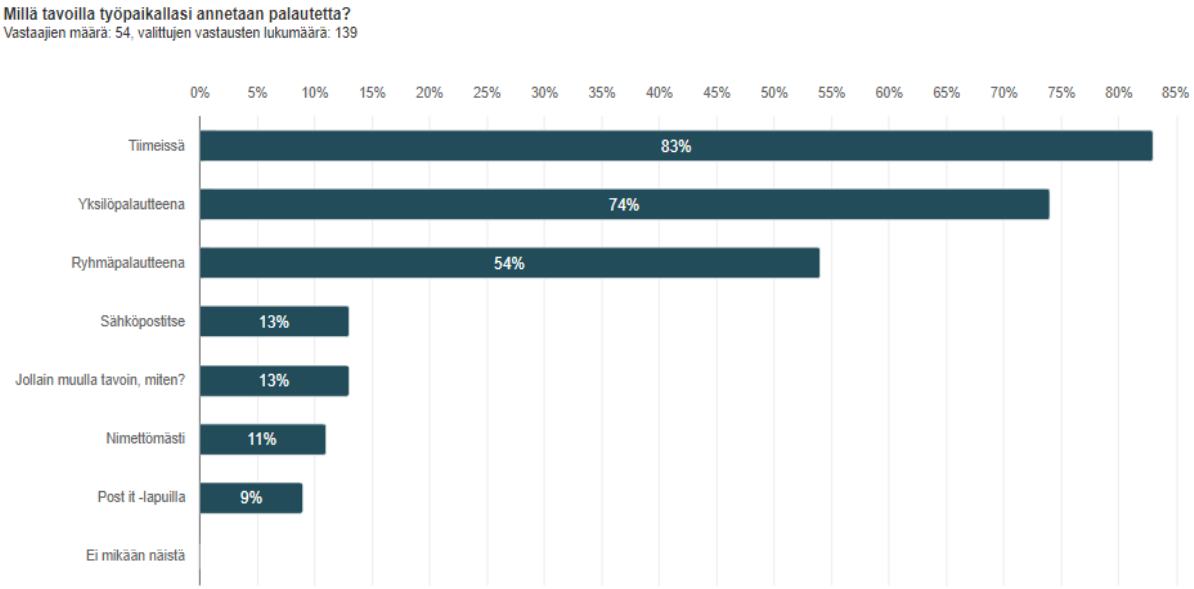
Kuvio 6. Taitojen ja osaamisen hyödyntäminen työssä.

Kyselyn mukaan ohjaajista 75 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että pääsee työssään hyödyntämään taitoja ja osaamistaan (*kuvio 6*) ja 12 prosenttia kyselyyn vastanneista ohjaajista on osittain samaa mieltä kyseisestä mahdollisuudesta. Esihenkilöistä 26 prosenttia on täysin samaa mieltä taitojen ja osaamisen hyödyntämisen mahdollisuudesta työssään ja 63 prosenttia esihenkilöistä osittain samaa mieltä.

Kysyimme ”jatkuva kehittyminen” osion lopussa avoimella kysymyksellä mitkä muut asiat edistävät mielenterveystyöntekijöiden psyykkisen työhyvinvointinsa kehittämistä. Esille nousi useampaan kertaan muiden ohjaajien ja esihenkilön tuki, vuorovaikutteisuus ja mahdollisuus reflektoida sekä oman ammattitaidon kehittäminen.

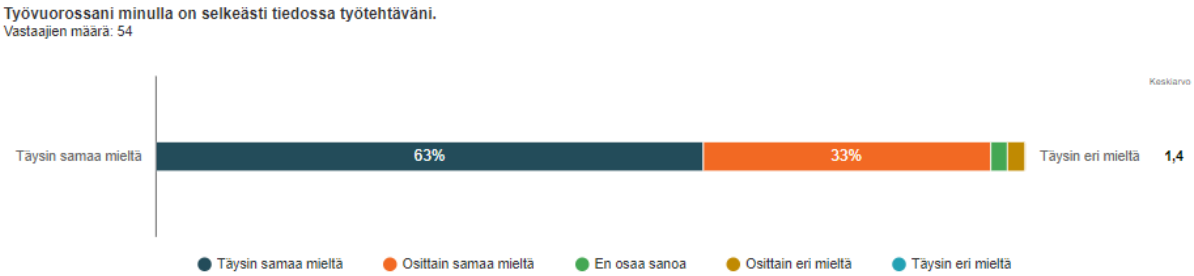
5.3 Toimiva työympäristö ja vaikuttamismahdollisuudet

Kysyttäessä onko työpaikalla edistetty palautteen antamisen ja vastaanottamisen tapoja, ohjaajista 17 prosenttia oli asiasta täysin samaa mieltä ja 46 prosenttia osittain samaa mieltä. Esihenkilöistä 50 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 50 prosenttia samaa mieltä.



Kuvio 7. Palautteen antaminen työpaikalla.

Kuviossa 7 esitellään palautteen antamisen tapoja työpaikoilla. Kyselyn mukaan yleisimmät palautteen antotavat ovat tiimeissä, yksilöpalautteena ja ryhmäpalautteena.

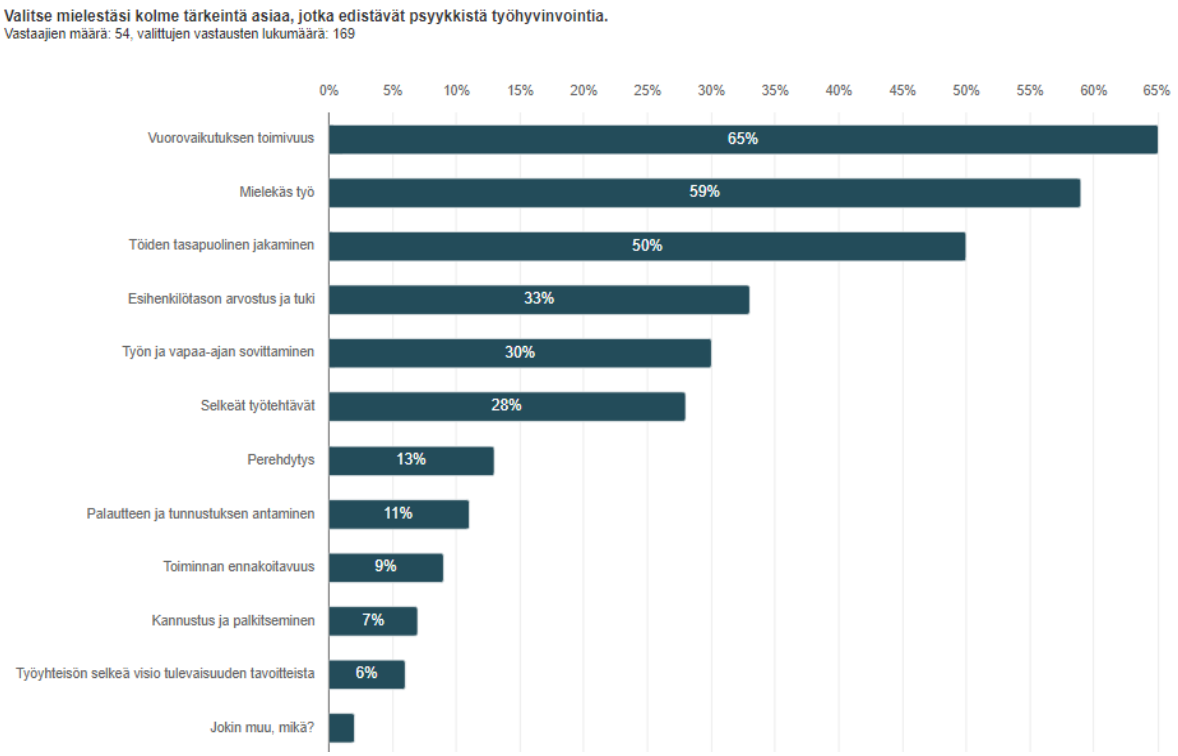


Kuvio 8. Työtehtävien selkeys työvuorossa.

Esitimme väittämän ”työvuorossani minulla on selkeästi tiedossa työtehtäväni” (*kuvio 8*). Kyselyyn vastanneista 63 prosenttia oli täysin samaa mieltä ja 33 prosenttia oli lähes samaa mieltä siitä, että työvuorossa työtehtävät ovat selkeästi tiedossa.

Kuvio 9. Työvuorossa työtehtävien jakaminen.

Kuviossa 9 esitellään vastauksia kysymykseen, millä tavoilla työpaikalla jaetaan työvuoron tehtävät. Vaihtoehdoista sai valita useita. Kaksi vastausta saivat eniten kannatusta; työntekijät jakoivat työtehtävät keskenään (70 %) tai työtehtävät katsotaan työvuorokuvauksesta (70 %). “Jokin muu, mikä” vastauksessa ilmeni, että lisäksi työvuoron tehtäviä katsotaan ja jaetaan edellisen viikon tiimissä.



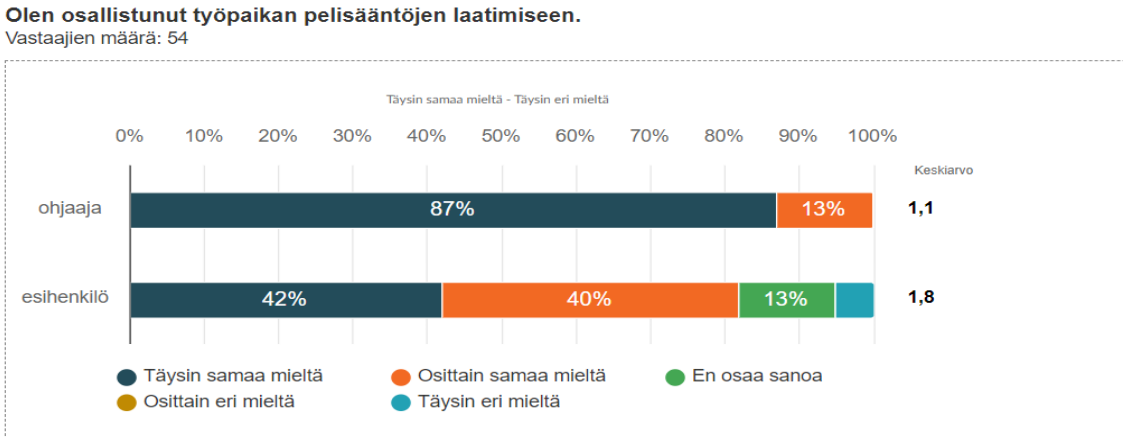
Kuvio 10. Psyykkisen työhyvinvoinnin edistäminen.

Kuviossa 10 kyselyyn vastanneiden mielestä tärkein psyykkistä työhyvinvointia edistävä asia on toimiva vuorovaikutus (65 %). Toiseksi tärkeimmäksi koettiin mielekäs työ (59 %) ja kolmanneksi tärkeimmäksi töiden tasapuolinen jakaminen (50 %). Merkittäväksi nousi myös esihenkilötason arvostus ja tuki (33 %), työn ja vapaa-ajan sovittaminen (30 %) sekä selkeät työtehtävät (28 %).

Kysyttäessä työntekijöiltä mitkä kolme tärkeintä asiaa edistävät työn mielekkyyttä, sekä ohjaajilla että esihenkilöillä nousi kaikista tärkeimmiksi mukava työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksiin sekä kiinnostavat työtehtävät. Esihenkilöillä nousi esiin myös sopivan haastava työ.

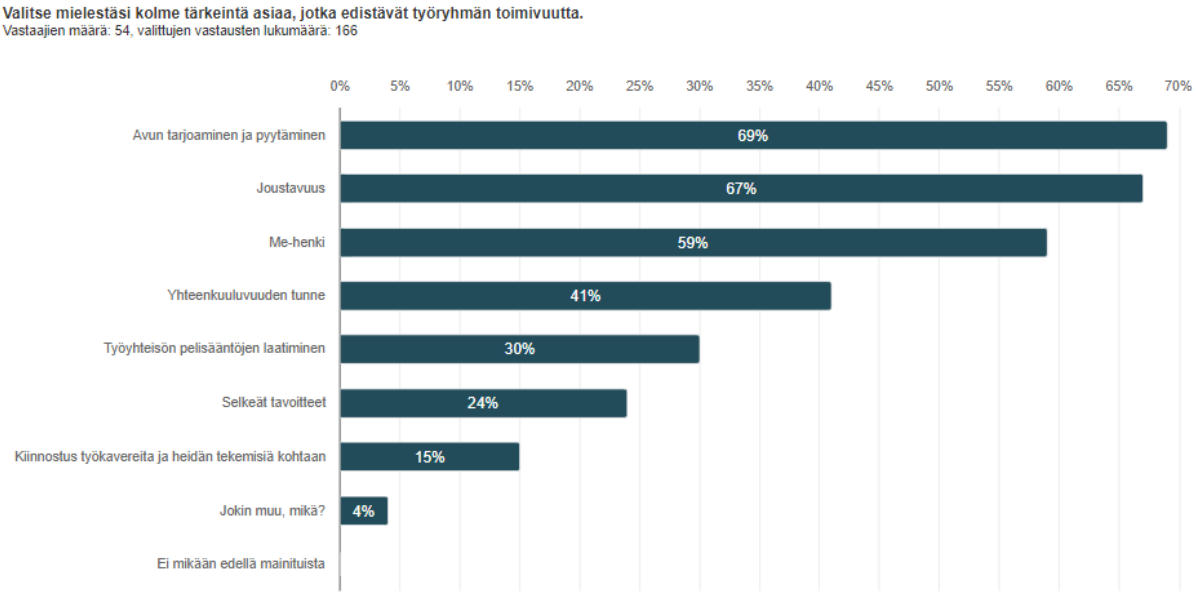
Kysyimme ”toimiva työympäristö ja vaikuttamismahdollisuudet” osion lopussa avoimena kysymyksenä mitkä asiat edistävät toimivaa työyhteisöä. Esille nousi suurimpana avoimuus työpaikalla, lisäksi esiin nousivat hyvä kommunikointi ja tiedonkulku, sopivan haastava työ, selkeät työtehtävät sekä mahdollisuus kehittyä ja vaikuttaa.

5.4 Ryhmän toimivuus ja pelisäännöt



Kuvio 11. Työpaikan pelisäännöt.

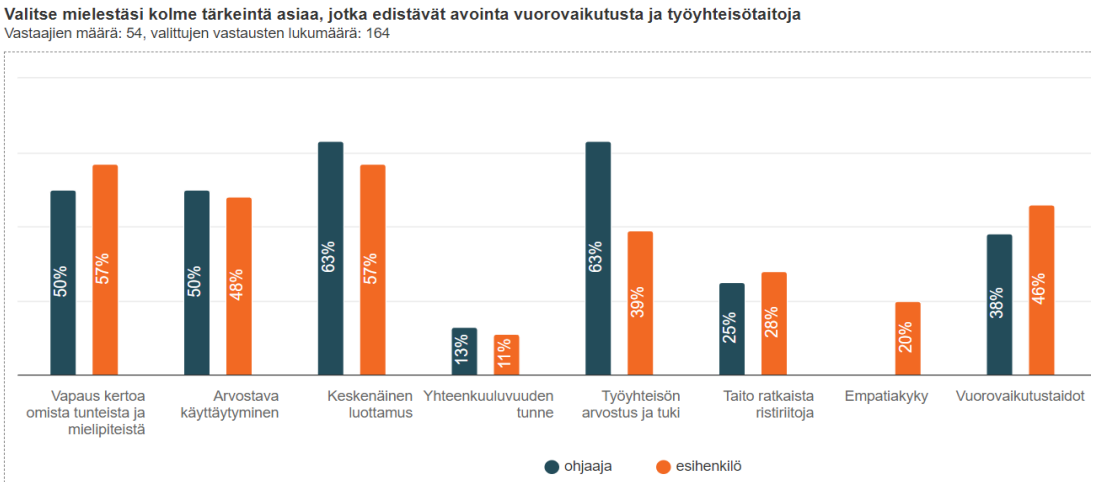
Kysyttäessä onko työntekijät osallistuneet työpaikalla pelisääntöjen laadintaan (*kuvio 11*) 87 prosenttia ohjaajista vastasi olevan asiasta samaa mieltä. 42 prosenttia esihenkilöistä on osallistunut pelisääntöjen laadintaan ja 40 prosenttia osittain samaa mieltä siitä, että on osallistunut työyhteisön pelisääntöjen laatimiseen. Kokonaisuudessaan 98 prosenttia vastaajista on sitä meiltä, että työpaikalla on laadittu pelisäännöt.



Kuvio 12. Työryhmän toimivuuden edistäminen.

Kuvio 12 vastauksissa kävi ilmi, että eniten työryhmän toimivuutta edistäviksi asioiksi ohjaajat ja esihenkilöt kokivat avun tarjoamisen ja pyytämisen, joustavuuden, yhteenkuuluvuuden tunteen sekä me-hengen.

5.5 Avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot



Kuvio 13. Avoimen vuorovaikutuksen ja työyhteisötaitojen edistäminen.

Yllä olevassa kuviossa (*kuvio 13*) esitetään asioita, jotka edistävät avointa vuorovaikutusta ja työyhteisötaitoja. Vastauksissa tärkeimmiksi on nostettu keskinäinen luottamus, vapaus kertoa omista tunteista ja mielipiteistä. Kolme muuta esiin noussutta oli työyhteisön arvostus ja tuki, arvostava käyttäytyminen ja vuorovaikutustaidot.

Kysyimme ”avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot” osion lopussa avoimena kysymyksenä mitä muuta vastaaja haluaisi sanoa psyykkisen työhyvinvoinnin edistämisestä. Esille nousi asenteen tärkeys, arvostava ja kunnioittava käyttäytyminen, itsensä kehittämisen tärkeys ja itsestä huolehtiminen. Muita tärkeäksi koettuja psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia asioita olivat yhteisöllisyys, tasa-arvoinen kohtelu sekä työvuorosuunnitteluun vaikuttamisen mahdollisuus.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, miten yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköissä edistetään mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja miten työntekijät itse voivat edistää psyykkistä työhyvinvointiaan. Tutkimustuloksia on vaikea vertailla muihin tutkimuksiin, koska emme löytäneet täysin vastaavia tutkimuksia, jotka koskettavat tämän kaltaisissa mielenterveysyksiköissä työskentelevien mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia. Voimme vertailla tutkimustuloksia ainoastaan teoriaan sekä samankaltaisiin opinnäytetöihin ja muihin työhyvinvointia koskeviin tutkimuksiin. Esimerkiksi Hämäläisen ja Lantan ”Työhyvinvointi mielenterveystyössä” -pro gradussa käsiteltiin psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä mielenterveystyössä (Hämäläinen & Lantta 2008) sekä Klemetin opinnäytetyössä käsiteltiin psyykkisen työhyvinvoinnin tutkimista ja kehittämistä vaatetusliikkeessä. Opinnäytetyössä selvitettiin henkilöstön psyykkisen työhyvinvoinnin nykytilaa kehittämistarkoituksessa. (Klemetti 2022.) Lisäksi Sosiaali- ja terveysministeriö on tehnyt työhyvinvointitutkimuksen psykososiaalisista kuormitus- ja voimavaratekijöistä Suomessa vuonna 2010–2013. Tutkimuksessa keskityttiin pääsääntöisesti työhyvinvointiin, psykososiaalisiin kuormitustekijöihin sekä voimavaralähtöisyyteen. (Mäkiniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014.)

Sekä ohjaajat että esihenkilöt kokevat mielenterveystyössä tärkeimmiksi vahvuuksiksi hyvät vuorovaikutustaidot, kyvyn organisoida omaa työtä ja työhön motivoituneisuuden. Lisäksi esihenkilöt nostivat tärkeäksi vahvuudeksi haasteista nauttimisen taidon. Eniten kuitenkin kannatusta sai niin esihenkilöiltä kuin ohjaajilta, hyvät vuorovaikutustaidot. Tulosta tukee työhyvinvointitutkimukset, joiden mukaan työhyvinvointi kytkeytyy vahvasti ihmissuhteiden toimivuuteen, koska sosiaalisilla suhteilla ja niiden laadulla on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Työntekijöiden työhyvinvointi tai työpahoinvointi voi siirtyä esimerkiksi työkaverille tai asiakkaille. Asiakkaiden tai potilaiden haastavuus voi olla uhka työntekijän työhyvinvoinnille, mutta myönteiset asiakaskontaktit voivat vahvistaa sitä. (Mäkiniemi, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 20.)

Itseluottamus nähdään voimavarana, joka vaikuttaa suuresti yksilön suoriutumiseen ja toimintakykyyn (Larjovuori ym. 2014, 6). Tämän tärkeys näkyi myös kyselyn tuloksissa, sillä ohjaajien mielestä se on tärkein voimavara myönteisen ajattelutavan lisäksi. Erikoista on, että esihenkilöillä itseluottamus ei ole edes kolmen tärkeimmän joukossa, vaan heidän mielestään tärkeimpiä voimavaroja ovat myönteinen ajattelutapa, resilienssi sekä hallinnan tunne. Toisaalta Larjovuoren (2014, 6)

mukaan myös hallinnan tunne on osa itseluottamusta. Työn hallinnan tunne on hyvä työhyvinvoinnin lähde ja siihen liittyy mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin sekä työtehtäviin (Manka & Manka 2016, 28). Näin ajatellen esihenkilöidenkin vastaus voisi tukea teoriaa.

Kyselyssä ilmeni, että 76 prosenttia vastanneista on jollain tavalla päässyt edistämään työpaikallaan vahvuuksia ja voimavaroja. Tärkeimpinä voimavaroina mielenterveystyössä ohjaajat kokevat myönteisen ajattelutavan, itseluottamuksen sekä realistisen optimismin. Esihenkilöt kokevat tärkeimmäksi myönteisen ajattelutavan. Lisäksi tasaveroisesti tärkeinä pidetään resilienssitaitoa, hallinnan tunnetta, itseluottamusta ja realistista optimismia. Tutkimuksiin perustuvan oppaan "Johda tuottavasti" (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 12, 16.) mukaan esihenkilön rooli on muuttunut käskyttävästä valmentavaksi johtajaksi. Kasvokkain tapahtuvat keskustelut työntekijöiden kanssa, tukeminen, heidän vahvuuksiinsa pohjautuvien ratkaisujen löytäminen sekä saatavilla oleminen tukee alaisten työhyvinvointia. Esihenkilön roolina on kannustaminen, jatkuva arvioiminen ja syyseuraussuhteiden kartoittaminen. Vastuu kehittymisestä ja oppimisesta on työntekijällä, mutta esihenkilön tulisi tarjota kehittymiselle paikkoja.

Kysyttäessä onko työpaikalla edistetty palautteen antamisen ja vastaanottamisen tapoja, ohjaajien ja esihenkilöiden vastaukset erosivat. Kaikki esihenkilöistä olivat joko täysin (50 %) tai osittain samaa mieltä (50 %) siitä, että palautteen antamisen ja vastaanottamisen tapoja oli kehitetty, kun taas ohjaajista vain yli 17 prosenttia oli täysin samaa mieltä asiasta ja 46 prosenttia osittain samaa mieltä. Kyselyn mukaan mielenterveysyksiköissä yleisimmät palautteen antotavat olivat tiimeissä, yksilöpalautteena ja ryhmäpalautteena. Tästä voisimme päätellä, että esihenkilöillä on selkeästi eri käsitys palautteen antamisen ja vastaanottamisen edistämisestä. Hakasen ja Perhoniemen (2012) mukaan sosiaalisen vuorovaikutuksen laatua voidaan kehittää erityisesti sosiaalisia vuorovaikutustaitoja kehittämällä sekä esimerkiksi myönteisten ja rakentavien palautekäytäntöjen lisäämisellä.

Kyselyssä työntekijät kokevat työpaikalla kehittymistä edistävän eniten koulutus ja työnohjaus. Työhyvinvointi paremmaksi (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 24–25.) tutkimuksen mukaan työhyvinvointia voidaan parantaa työhyvinvointia seuraamalla ja kehittämällä. Työpaikan kulttuuriin voidaan sisällyttää jatkuvaa oppimista ja osaamisen arviointia sekä käyttää apuna uran arviointimenettelyjä. Työntekijät otetaan mukaan toteuttamaan muutoksia sekä mukaan työn, työolosuhteiden ja työympäristön kehittämiseen ja uudistamiseen.

Tärkeänä koetaan myös tuki työnhallintaan ja organisointiin sekä tuki omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamisen. Psyykkisen työhyvinvointinsa kehittämisessä esille nousi useampaan kertaan muiden ohjaajien ja esihenkilön tuki, vuorovaikutteisuus ja mahdollisuus reflektoida sekä oman ammattitaidon kehittäminen.

Hakasen (2011) sekä Virolaisen (2012) mukaan mielekäs työ on yksi tekijöistä, joka edistää työntekijän mielenterveyttä. Teoria tukee vastaustuloksia, sillä mielekäs työ koettiin toiseksi tärkeimmäksi psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta. Työn mielekkyyttä lisäävät eniten kiinnostavat työtehtävät, mukava työyhteisö sekä mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksiin. Ohjaajilla työn mielekkyyttä edistää mukava työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksiin sekä kiinnostavat työtehtävät. Esihenkilöillä työn mielekkyyttä lisää myös sopivan haastava työ. Esille nousi näiden lisäksi hyvän työyhteisön merkitys ja työn ja vapaa-ajan tasapainon tärkeys.

Kyselytutkimuksen mukaan ohjaajista suurin osa kokee pääsevänsä hyödyntämään työssään taitoja ja osaamistaan kun taas esihenkilöistä suurin osa on tästä osittain samaa mieltä. Tutkimusten mukaan yhä useammin työntekijällä on kiinnostusta kehittää ja toteuttaa itseään. Tämän vuoksi työnantajan on hyvä panostaa olosuhteiden rakentamiseen, jolloin työntekijät voivat hyödyntää kykyjään ja vahvuuksiaan. Liiketoimintaa kehittäessä kannattaakin tarkastella, millaiset puitteet esimiehillä on luoda osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. (Repo ym. 2015, 15–16.)

Työpaikka voi tukea työntekijän psyykkistä työhyvinvointa tasapainottamalla työhön, vapaa-aikaan sekä lepoon käytettävää aikaa (Virolainen 2012). Kyselyssä vastaajat halusivat nostaa erikseen esille työn ja vapaa-ajan tasapainon tärkeyden sekä työvuorosuunniteluun vaikuttamisen mahdollisuuden. Työhyvinvointi paremmaksi tutkimuksessa (Puttonen ym. 2016, 22, 26.) esiin nousi työhyvinvointiin liittyvänä työaikaan liittyvät vaikuttamismahdollisuudet. Työajalla on merkitystä moneen hyvinvoinnin osa-alueeseen kuten terveyteen, työturvallisuuteen sekä työn ja muun elämän tasapainoon. Tutkimusten mukaan erityisesti pitkät työviikot, varhaiset aamuvuorot ja yövuorot sekä työaikojen ennakoimattomuus voivat heikentää työstä palautumista ja hyvinvointia. Huonosti palautuneena ja väsyneenä ihminen tekee enemmän virheitä kuin vireänä. Tällöin myös innovatiivisuus sekä tuottavuus heikkenee.

Suurimmassa osassa yksiköissä työtehtävät jaettiin joko katsoen työvuorokuvauksesta, josta ilmeni yleiset vuoron tehtävät, tai työntekijät jakoivat työtehtävät keskenään. Suurin osa vastaajista myös koki, että heillä oli selkeästi tiedossa työtehtävät. Tästä voisi päätellä, että työvuorokuvaus sekä työtehtävien jakaminen keskenään voisivat olla toimivia tapoja jakaa vuoron työtehtävät. Esiin nousi kuitenkin, että osa ohjaajista kokee esihenkilön jakavan työtehtäviä. Voidaan päätellä, että kyseisissä yksiköissä työtehtäviä ei ole niin selkeästi määritelty ja esihenkilö käyttää aikaa niiden jakamiseen tai esihenkilön jakamat työtehtävät ovat sellaisia, jotka eivät ole päivittäin toistuvia. Selkeät työtehtävät lisäävät työn iloa ja mielekkyyttä (kts. Hakanen 2011; Suonsivu 2021; Manka 2011.) Kyselytutkimuksessa ilmeni, että esihenkilöille työhön liittyvät tavoitteet eivät olleet niin selkeitä kuin työntekijöille. Esihenkilön rooli työssä on erilainen kuin työntekijän ja vaatii eritasoista päätöksentekoa ja laajaa asioiden huomioon ottamista. Voidaan päätellä, että esihenkilöille työhön liittyvät tavoitteet eivät ole työn roolin vuoksi niin selkeitä, mutta selvyyttä ei tule esiin, mistä tämä voi johtua. Tampereen yliopiston työhyvinvointiryhmän tutkimuksen (Tampereen yliopisto 2023.) mukaan tavoitteiden epäselvyys on yksi tyypillinen kuormitustekijä, jota voidaan parantaa esimerkiksi vuorovaikutusta kehittämällä.

98 prosenttia vastaajista on sitä meiltä, että työpaikalla on laadittu pelisäännöt. Ohjaajista suurin osa on osallistunut pelisääntöjen laadintaan, esihenkilöistäkin lähes kaikki ovat ainakin osittain osallistuneet pelisääntöjen laadintaan. Voidaan päätellä, että yhteistyökumppanimme yksiköissä on yhteneväinen linja siitä, että yksiköissä laaditaan pelisäännöt.

Toimivaa työyhteisöä edistäviksi tärkeiksi asioiksi koettiin avoimuus, hyvä kommunikointi ja tiedonkulku, sopivan haastava työ ja selkeät työtehtävät sekä mahdollisuus kehittyä ja vaikuttaa. Ryhmän toimivuutta eniten edistäviksi asioiksi koetaan avun tarjoaminen ja pyytäminen, joustavuus ja mehenki. Vuorovaikutusta ja työyhteisötaitoja edistäviksi asioiksi koetaan keskinäinen luottamus, vapaus kertoa omista tunteista ja mielipiteistä. Myös asenteen tärkeys työpaikalla sekä arvostava ja kunnioittava käyttäytyminen nousivat avoimen kysymyksen kautta esille.

Avoimen kysymyksen avulla kyselyssä selvisi, että mielenterveystyöntekijät edistävät omaa psyykkistä työhyvinvointiaan kehittämällä ja huolehtimalla itsestään. Myönteisen ajattelutavan ajatellaan

auttavan psyykkistä työhyvinvointia. Esihenkilöillä nousi esiin resilienssi ja hallinnan tunne ja ohjaajilla itseluottamus ja realistinen optimismi. Tätä tulosta myös tukee amerikkalainen tutkimusartikkeli, jossa kerrottiin mielenterveysalan ammattilaisten olevan alttiita väsymykselle ja työuupumukselle. Artikkelissa haluttiin korostaa tästä syystä itsetuntemuksen ja itsehoidon tärkeyttä työhyvinvoinnissa. (kts. Richards, Campenni & Muse-Burke 2010.)

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aihepiiriä valitessa mielenkiintomme mielenterveystyötä kohtaan sai meidät ottamaan yhteyttä yhteistyökumppaniimme. Hoitotyössä jo vuosia olleina olimme muodostaneet käsityksen alan haasteista ja työhön liittyvistä psyykkisistä kuormittavuustekijöistä, mitä kautta opinnäytetyön tutkimuksen aihe valikoitui. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi varmistettuamme yhteistyökumppanuuden kyseisen yrityksen kanssa sekä rajaamalla aihepiirin yhteistyössä yhteistyökumppanimme kanssa. Päädyimme tarkastelemaan aihepiiriä näkökulmista "työntekijä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin" ja "työyhteisö vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin". Näin saimme selkeyttä muuten laajaan käsitteeseen.

Opinnäytetyön oppimistavoitteet määriytyvät sosiaalialan kompetenssien mukaan. Työyhteisö, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen osalta tavoitteenamme oli oppia johtamaan itseämme sekä oppia edistämään omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Tieto työhyvinvoinnista toi meille ymmärrystä oman työhyvinvoinnin seuraamiseen sekä tukee ammatillista osaamista mahdollisessa tulevassa esihenkilötyössä. Lisäksi tutkimuksen kautta opimme sosiaalialan tutkimusprosessin etenemistä, tutkimuseettistä osaamista sekä ammatillista osaamista psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta, jota voimme hyödyntää työelämässä.

Kyselytutkimuksemme mukaan mielenterveysyksiköissä on hyvin edistetty työntekijöiden vahvuuksia ja voimavaroja. Ihminen kykenee kehittämään vahvuuksiaan, joten on hyvä oppia itsetuntemusta. Pohdimme, että ihminen saa yleensä nautintoa onnistumisen kokemuksista. Tuolloin yksilön vahvuuksien tunnistaminen on työnantajan etu, jotta hän voi hyödyntää työntekijän vahvuuksia parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta kun työntekijä kokee olevansa hyvä ja taitava onnistuessaan, hän viihtyy työssään ja on motivoituneempi työntekijä.

Ohjaajilla nousi kyselytutkimuksessa itseluottamus yhdeksi tärkeimmäksi voimavaraksi. Vastaus ei sinänsä yllätä, sillä asiakastyössä vaaditaan hyvää itseluottamusta. Mielenterveysasiakkaan kohtaaminen ja vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen vaatii rohkeutta, itsevarmuutta ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Kyselytutkimukseen vastanneista lähes 60 prosenttia on työskennellyt yrityksessä 1-5 vuotta, josta voimme päätellä, ettei kaikilla ole välttämättä pitkää työkokemusta kyseisestä työstä tai työpaikasta. Nuorilla vastavalmistuneilla ammatillinen itseluottamus voi olla vielä vahvistumassa, kun taas kyselyyn vastanneet kokeneemmat työntekijät voivat kokea, että

heillä itseluottamus on voimavara, jonka ovat kokeneet mielenterveystyössä tärkeäksi. Pohdimme, että varsinkin nuorten työntekijöiden itseluottamuksen tukemiseen kannattaa kiinnittää huomiota työyhteisössä, sillä se voi auttaa työntekijöitä pysymään työpaikassa pidempään sekä tukea työssä jaksamista.

Kyselyssä esiin nousi työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen tärkeys. Vaikka työ olisikin ihmiselle tärkeää, se ei saisi viedä elämästä liian isoa tilaa. Työntekijän tulisi osata asettaa itselleen sopivat rajat, joiden avulla työntekijä voi suojata omaa jaksamista ja pitää elämää tasapainossa. Jos rajoja ei osaa asettaa itselleen ideaaliksi, seurauksena voi olla stressiä, ylikuormitusta ja työuupumusta. Useissa tutkimuksissa vuorotyö on havaittu fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavaksi. Mielenterveystyöntekijät tekevät yksiköissä usein vuorotyötä, joka tuo omat haasteensa työn ja vapaa-ajan tasapainottamiselle. Työn epäsäännöllisyys vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin, koska se vaikeuttaa sosiaalista elämää. Mikäli lepoon ja palautumiseen jäävä aika on liian lyhyt, se voi heikentää työntekijän terveyttä. Ergonomisella työaikajärjestelyllä voidaan tukea työntekijän riittävää unen saantia, työn ja vapaa-ajan tasapainoa sekä parantavan kokonaisjaksamista. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa jollain tavalla työvuoroihinsa tuo mielestämme tyytyväisyyttä, kuulluksitulemisen tunnetta sekä mahdollisuutta vaikuttaa yksilöllisesti omaan elämään toiveiden mukaan. Toisaalta mielenterveystyöntekijöiden työpaikat ovat yleisesti sellaisia, että työvuorot toteutuvat hyvin säännöllisinä, eikä niissä ole juuri liukumavaraa, joten työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuudet ovat vähäiset. Kehittämisehdotuksena pohdimme työntekijän mahdollisuutta osallistua työvuorojen suunnitteluun.

Selkeät työtehtävät lisäävät psyykkistä työhyvinvointia. Tutkimuksessa tuli esille, että työn tavoitteet ovat työntekijöille selkeämpiä kuin esihenkilöille. Pohdimme syitä tähän ja totesimme, että todennäköisesti työntekijöiden työtehtävät ovat selkeämmin rajattuja ja ennalta asetettuja. Esihenkilöiden työnkuva on laajempi. Siihen liittyy henkilöstöjohtaminen, tuloksellisuus sekä sitä raamittaa monenlaiset suunnitelmat, vaatimukset ja sopimukset sekä ylempää tuleva visio, kuinka yksikköä tulisi johtaa. Esihenkilöiltä vaaditaan itsensä johtamisen taitoa, vahvuutta vastuunkantamiseen, hyvää itsetuntemusta ja tilannetajua sekä laajaa osaamista. Paletti on laaja ja ehkä vaatii tasapainottelua tilaajan, henkilöstön ja yrityksen tavoitteiden välissä. Uskomme, että esihenkilöiden psyykkisen työhyvinvoinnin tukemiseen panostaminen näkyy työntekijöiden sekä asiakkaiden hyvinvointina.

Kyselytutkimuksen mukaan yksiköissä on erilaisia tapoja jakaa työtehtäviä. Joissakin työyksiköissä työtehtävät ovat jaettu selkeästi työvuoron mukaisesti sekä laadittu selkeät työohjeet vuoroa varten. Joissakin yksiköissä tehtäviä jaetaan tiimissä tai ohjaajat jakavat niitä keskenään. Mikäli tehtäviä ei ole jaettu selkeästi kuhunkin vuoroon, vaarana voi olla, että työtehtävät eivät jakaannu tasaisesti ja vahvat työntekijät pääsevät valitsemaan itselleen mieluisimmat tehtävät sekä asiakkaat. Tällöin hiljaisempi ja arempi työntekijä tyytyy aina saamaansa osaan ja päätyy ehkä hoitamaan epämieluisammat tehtävät.

Kyselyssä kartoitettiin palautteenantotapoja. 56 prosenttia vastasi saavansa palautetta ryhmäpalautteena. Ryhmäpalautteen vaarana voi olla, että vastuun jakautuessa, kukaan tiimin jäsenistä ei ota palautetta riittävän vakavasti, sillä he voivat ajatella sen koskevan toisia työntekijöitä. Toisaalta jokainen suhtautuu palautteen antamiseen yksilöllisesti ja voi ajatella palautteen koskevan itseään ja ottaa sen liian vakavasti, mikä taas voi olla haitallista yksilön kannalta. Ryhmäpalautetta annettaessa vastaanottaja ei ehkä myöskään pääse tai uskalla kertoa omaa näkemystään asiasta kasvojaan menettämättä ja voi näin kokea vääryyttä. Joissakin yksiköissä palautetta annetaan kyselyn mukaan post it -lapuilla. Jäimme pohtimaan, onko näillä lapuilla annettu palaute positiivista vai negatiivista, onko se kaikkien muiden työntekijöiden nähtävillä tai anonyymisti annettua.

Työyhteisössä on olennaisen tärkeää antaa palautetta ja osata ottaa palautetta rakentavasti vastaan. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen tapojen edistäminen on hyödyllistä sekä vastaanottajalle että työyhteisölle; kommunikoinnin ollessa avointa ja rakentavaa, työyhteisöllä on helpompaa tuoda ilmi epäkohtia sekä kehittämisideoita. Yleensä palautteen antaminen on enemmän esihenkilöiden vastuulla, ja he tarvitsisivat siihen kyselynkin mukaan enemmän ohjausta ja tukea.

Tutkimustuloksissa nousi esille useampaan kertaan avoimuus. Pohdittaessa mitä avoimuus tarkoittaa työyhteisössä, ajattelemme sen olevan avarakatseisuutta, toisten hyväksyntää, rehellisyyttä sekä tietynlaista läpinäkyvyyttä toiminnassa. Se on myös kykyä ottaa vastaan erilaisia mielipiteitä, ihmisiä ja palautetta. Avoimuuden puute voi aiheuttaa epäluottamusta, vahingoittaa tiimin suhteita, vähentää motivaatiota ja työviihtyvyyttä. Avoimuus on myös toimivaa tiedonkulkua työyhteisössä ja se turvaa työn jatkuvuutta ja ehkäisee jopa virheitä. Avoin keskustelukulttuuri on myös yksi kehittymisen edellytys, joka lisää työn mielekkyyttä. Työyhteisössä olisi mielestämme tärkeä luoda aikaa yhteiselle keskustelulle ja olemiselle, joka tukisi yhteenkuuluvuuden tunnetta ja avointa ilmapiiriä.

Opinnäytetyön heikkous on ollut aiheen rajaus, koska rajauksesta huolimatta opinnäytetyöstä tuli laaja. Emme halunneet rajata opinnäytetyön aihetta liikaa ja siksi kyselystä saatu aineisto oli runsas. Toisaalta tämä mahdollisti sen, että pystyimme saamaan aineistomme avulla laajan tietopaketin mielenterveysyksiköiden käyttöön. Kyselyä tehdessä koimme haastavaksi oleellisten asioiden kysymisen sekä kysymysten muotoilun siten, että saisimme sillä riittävän ja aihepiiriä vastaavan aineiston. Mielestämme kyselystä uupui syvällisemmät kysymykset. Jäimme pohtimaan, saimmeko välttämättä suoria vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Yleisesti työhyvinvointia on tutkittu paljon. Huomasimme kuitenkin, että mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia on tutkittu vähän. Tämä tuo mielenkiintoisen lisän tutkimukseemme, mutta myös haasteita johtopäätöksien vertailussa olemassa olevaan tutkimusaineistoon. Hyödynsimme teoriaa tarkoituksenmukaisesti koko opinnäytetyön prosessin ajan.

Yhteenvetona voimme todeta opinnäytetyömme prosessin olleen pitkä, raskas ja aikaa vievä prosessi, joka on vaatinut paljon vuoropuhelua ja reflektointia toistemme kanssa. Yhteistyömme on toiminut hyvin ja olemme tukeneet toisiamme työn aikana ja onnistuneet toteuttamaan opinnäytetyömme yhteisymmärryksessä loppuun saakka. Opinnäytetyön suunnitelman teko venyi odotettua pidempään, mutta työ valmistui lopulta tavoiteajassa.

Kyselyn luotettavuutta ei voida taata aina sata prosenttisesti. Kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen Likert -asteikon sekä monivalintakysymykseen. Kyselystä ei kuitenkaan käynyt ilmi, olivatko kaikki vastausvaihtoehdoissa olevat käsitteet vastaajille tuttuja. Kyselylomakkeen alussa avasimme vastaajalle psykologisen pääoman määritelmän, sillä ajattelimme sen olevan vähemmän tuttu käsite. Vastaajien ollessa mielenterveystyöntekijöitä, ajatuksenamme oli, että vastaajilla olisi jonkinlainen tietämys käsitteistä. Tästä huolimatta vastaaja on voinut jättää valitsematta häntä koskevan vaihtoehdon käsitteen ollessa vähemmän tuttu, jolloin tutkimustulos on voinut vääristyä. Emme hylänneet sellaisia kyselylomakkeita tai jättäneet huomioimatta sellaisia kysymyksiä, joihin vastaaja oli vastannut, vastoin ohjeistusta, enemmän kuin kolme vastausvaihtoehtoa. Tämä on voinut myös vaikuttaa tutkimustuloksiin.

LÄHTEET

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot: menesty ja voi hyvin. Helsinki: Wsoy Pro.

Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.

Aro, Antti, Feldt, Taru & Ruohomäki, Virpi 2007. Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Furman, Ben & Ahola, Tapani & Hirvihuhta, Harri 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 200-tutkimuksen tuloksia. Hakupäivä 3.10.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Hakupäivä 7.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134953/Ty%c3%b6n%20imun%20ja%20ty%c3%b6uupumuksen%20kehitys-kulu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hutri, Merja 2008. Pieni kirja copingista. Helsinki: Yliopistopaino.

Hyry, Jaakko 2021. Yrittäjägallup. Osaava työvoima. Hakupäivä 17.12.2022. yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/12/Yrittajagallup-osaava-tyovoima.pdf

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Hämäläinen, Tapio & Lantta, Kati 2008. Työhyvinvointi mielenterveystyössä. Hakupäivä 8.11.2023. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/78750/gradu02340.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juhila, Kirsi 2023. Teemoittelu. Hakupäivä 9.2.2023. https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/

Kananen, Jorma 2011. Kvantti:Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä ammattikorkeakoulu. Jyväskylä:Tampereen Yliopistopaino Oy.

Klemetti, Satu 2022. Psyykkisen työhyvinvoinnin tutkiminen ja kehittäminen toimeksiantajayrityksessä. Hakupäivä 8.11.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/785089/Klemetti_Satu.pdf?sequence=2

Koivuniemi, Tiina 2012. Kohti voimavarojen ja kuormituksen tasapainoa. Tampere: Printon Printing House.

Koivuranta, Janita 2023. Työhyvinvointi. Hakupäivä 30.1.2023. http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf

Kupias, Päivi & Peltola, Päivi 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Oy Yliopistokustannus.

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Larjovuori, Riitta-Liisa & Marja-Liisa Manka & Heikkilä-Tammi, Kirsi 2014. Voimavarat käyttöön-Miten kehitän henkistä pääomaa? Jamit-hanke. Tampereen yliopisto. Hakupäivä 14.11.2022.

https://www.researchgate.net/publication/278390607_Voimavarat_kayttoon_-_miten_kehitan_psykologista_paaomaa

Manka, Marja-Liisa, Hakala, Liisa, Nuutinen, Sanna & Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua-Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Hakupäivä 17.12.2022. http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Manka, Marja-Liisa 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Marjala, Pauliina 2009. Työhyvinvointi kokemukset kertomuksellisina prosesseina – narratiivinen arviointitutkimus. Oulun Yliopisto. Hakupäivä 30.1.2023. http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514290244.pdf

Mattila-Holappa, Pauliina, Selinheimo, Sanna, Valtanen, Elisa, Vilén, Johanna, Sauni, Riitta, Vastamäki, Jaana 2018. Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. Hakupäivä 16.11.2022. https://www.julkari.fi/handle/10024/136021

Mieli 2022. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Hakupäivä 13.12.2022. https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/

Mäkiniemi, Jaana-Piia, Bordi, Laura, Heikkilä-Tammi Kirsi, Seppänen, Sanna & Laine, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010-2013. Hakupäivä 8.11.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mäkiniemi, Jaana-Piia, Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari 2022. Miten Suomi voi -tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen korona-aikana loppuvuoteen 2021 mennessä. Hakupäivä 17.12.2022. https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.

Puttonen, Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Hakupäivä 9.3.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ravantti, Elina & Pääkkönen, Rauno 2012. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Hakupäivä 9.3.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131698/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Repo, Siina, Ravantti, Elina & Pääkkönen, Rauno 2015. Johda tuottavasti – Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Hakupäivä 1.11.2023. https://www.julkari.fi/handle/10024/134834

Richards, Kelly, Campenni, Estelle & Muse-Burke Janet 2010. Self-care and Well-being in Mental Health Professionals: The Mediating Effects of Self-awareness and Mindfulness. Hakupäivä 7.6.2023. https://www.researchgate.net/profile/C-Campenni-2/publication/279741291_Self-care_and_Well-being_in_Mental_Health_Professionals_The_Mediating_Effects_of_Self-awareness_and_Mindfulness/links/5bbb917d299bf1049b74f8d2/Self-care-and-Well-being-in-Mental-Health-Professionals-The-Mediating-Effects-of-Self-awareness-and-Mindfulne

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Hakupäivä 6.11.2023. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L2P7b

Suonsivu, Kaija 2021. Kohti riittävyyttä - matkalla työhyvinvointiin. United Press.

Suutala, Sampo, Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus. Hakupäivä 8.11.2023. https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi

Tamminen, Nina & Solin, Pia 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print-Suomen Yliopistopaino.

Tampereen yliopisto 2023. Työolot edistävät ja uhkaavat työhyvinvointia. Hakupäivä 27.10.2023. https://sites.tuni.fi/kehitatyohyvinvointia/tyo-tyohyvinvointi/

Tilastokeskus 2011. Käsitteiden kehittäminen kuuluu hyvinvoinnin mittaamiseen. Hakupäivä 13.3.2023. https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-26_010.html?s=0

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Hakupäivä 8.5.2022. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf.

Työturvallisuuskeskus 2022. Turvallinen ja terveellinen työ. Hakupäivä 10.11.2022. https://ttk.fi/tyoturvallisuus/

Valtioneuvosto 2023. Vahva ja välittävä Suomi - Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Hakupäivä 8.11.2023. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vuori-Kemilä, Anne, Stengård, Eija, Saarelainen, Ritva & Annala, Tuula, 2009. Mielenterveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. Helsinki: WSOYpro Oy.

Vuorilehto, Maria & Larri, Tuulevi & Kurki, Marja & Hätönen, Heli 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Fioca Oy.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura. Ab.

Wahlberg, Kristian, Hannukkala, Marjo, Parkkonen, Johannes, Valkonen, Jukka & Solantaus, Tytti 2017. Mielenterveyden edistäminen kansanterveystyön ytimessä. Hakupäivä 4.11.2023. https://www.duodecimlehti.fi/duo13731

SAATEKIRJE LIITE 1

Hei! Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa ja opinnäytetyötutkimuksemme tarkoituksena on kartoittaa, miten mielenterveysyksiköissä voidaan edistää mielenterveystyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia ja miten työntekijä itse voi edistää omaa psyykkistä työhyvinvointiaan. Tavoitteena on lisätä tietoutta psyykkisen työhyvinvoinnin edistämisestä yhteistyökumppanimme mielenterveysyksiköihin, työyhteisöjen ja työntekijöiden käyttöön. Tutkimuksesta on hyötyä työnantajalle työntekijöiden psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen, työntekijöille itsestä suuntautuvaan psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen sekä mielenterveysasiakkaille, sillä psyykkisesti hyvinvoiva työntekijä vaikuttaa myönteisesti asiakkaisiin.

Kyselytutkimuksen avulla keräämme mielenterveystyöntekijöiden näkemyksiä psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kyselylomake sisältää kaksi taustakysymystä, avoimia kysymyksiä sekä monivalintakysymyksiä. Kysymykset ovat jaoteltu kahden teeman alle; "**Työntekijä vaikuttajana psyykkiseen työhyvinvointiin"** ja "**Työyhteisön vaikutus työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin".** Käytämme kyselytutkimuksen vastauksia ainoastaan tässä tutkimuksessa. Käsittelemme tietoja luottamuksellisesti ja hävitämme kyselylomakkeet tutkimuksen valmistuttua. Opinnäytetyöhön ei tule mainintaa organisaatiosta, yrityksestä, liiketoimintalinjasta tai yksiköistä.

Ethän kirjoita kyselylomakkeeseen omaa nimeä tai yksikön nimeä, jotta anonymiteetti säilyisi. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja vie arviolta 5–8 minuuttia. Vastausaikaa on kaksi viikkoa, jonka jälkeen noudamme kyselylomakkeiden vastauslaatikot yksiköstänne. Toivomme teidän palauttavan kyselylomakkeet xxx mennessä. Halutessanne voitte kysyä lisätietoja sähköpostitse. Opinnäytetyö on luettavissa yksiköissänne opinnäytetyön valmistuttua syksyllä 2023.

Yhteistyöterveisin,

Siiri Isojärvi Marjut Sarajärvi

Oulun ammattikorkeakoulu

KYSELYLOMAKE LIITE 2

Vastausohje: Valitse kysymyksiin sinua lähinnä olevat vaihtoehdot. Mikäli monivalintakysymyksissä ei ole sinulle sopivaa vaihtoehtoa, voit kirjoittaa vastauksesi "muu" kohtaan. Neljään avoimeen kysymykseen voit kertoa omin sanoin vastauksesi.

Psykologista pääomaa kuvaillaan henkiseksi voimavaraksi, joka sisältää yksilön vahvuuksia, ajatuksia työstä sekä yleisesti yksilön suhtautumista elämään. Psykologisen pääoman ajatellaan olevan metataito, joka edistää työntekijän taitoja toimia muuttuvissa tilanteissa, taitoa hyödyntää ammattitaitoaan sekä huolehtia omasta hyvinvoinnistaan.

1. Asemasi työpaikallasi?

- ❑ Esihenkilö
- ❑ Ohjaaja

2. Kuinka kauan olet työskennellyt kyseisen yrityksen palveluksessa?

- ❑ Alle 1 vuotta
- ❑ 1–5 vuotta
- ❑ 6–10 vuotta
- ❑ 11–20 vuotta

TYÖNTEKIJÄ VAIKUTTAJANA OMAAN PSYYKKISEEN TYÖHYVINVOINTIIN

Aihepiiri: <u>PSYKOLOGINEN PÄÄOMA</u> (kysymykset 3-6)

3. Olen työpaikallani edistänyt vahvuuksiani ja voimavarojani.

täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä en osaa sanoa osittain eri mieltä täysin eri mieltä

4. Valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä voimavaraa työssäsi.

- ❑ Toiveikkuus
- ❑ Hallinnan tunne
- ❑ Resilienssi
- ❑ Myönteinen ajattelutapa

- ❑ Itseluottamus
- ❑ Realistinen optimismi
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

5. Valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä vahvuutta työntekijänä.

- ❑ Kyky organisoida omaa työtä
- ❑ Itsetuntemus
- ❑ Tavoitteellisuus
- ❑ Positiivinen suhtautuminen elämään
- ❑ Haasteista nauttiminen
- ❑ Motivoituneisuus
- ❑ Hyvät tunnetaidot
- ❑ Hyvät vuorovaikutustaidot
- ❑ Omien rajojen tunnistaminen
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

6. Mitkä asiat edistävät psyykkistä työhyvinvointiasi?

_____
_____
_____

Aihepiiri: <u>JATKUVA KEHITTYMINEN</u> (kysymykset 7-10)

7. Työpaikallani kehittymistä on edistänyt nämä asiat. (*Voit valita useita vaihtoehtoja)*

- ❑ Työnohjaus
- ❑ Aikaa työn kehittämiseen
- ❑ Yksilökeskeinen ohjaus
- ❑ Koulutus
- ❑ Lisäperehdytys
- ❑ Tuki työyhteisötaitojen kehittämiseen
- ❑ Tuki tunnetaitoihin
- ❑ Tuki omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamiseen
- ❑ Tuki palautteen vastaanottamiseen/antamiseen
- ❑ Tuki työnhallintaan ja organisointiin
- ❑ Jotain muuta, mitä? _____

8. Työhöni liittyvät tavoitteet ovat minulle selkeitä.

täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä en osaa sanoa osittain eri mieltä täysin eri mieltä

9. Pääsen hyödyntämään työssäni taitoja ja osaamistani.

täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä en osaa sanoa osittain eri mieltä täysin eri mieltä

10. Mitkä muut asiat edistävät psyykkisen työhyvinvoinnin kehittämistä?

_____

_____

_____

TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN PSYYKKISEEN TYÖHYVIN-VOINTIIN

Aihepiiri: TOIMIVA TYÖYMPÄRISTÖ JA VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

(kysymykset 11-17)

11. Työpaikallani on edistetty palautteen antamisen ja vastaanottamisen tapoja.

täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä en osaa sanoa osittain eri mieltä täysin eri mieltä

12. Millä tavoilla työpaikallasi annetaan palautetta? *(Voit valita useita vaihtoehtoja)*

- ❑ Yksilöpalautteena
- ❑ Ryhmäpalautteena
- ❑ Tiimeissä
- ❑ Nimettömästi
- ❑ Sähköpostitse
- ❑ Post it -lapuilla
- ❑ Ei mikään näistä
- ❑ Jollain muulla tavoin, miten? _____

13. Työvuorossani minulla on selkeästi tiedossa työtehtäväni.

täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä en osaa sanoa osittain eri mieltä täysin eri mieltä

14. Millä tavoilla työpaikallasi jaetaan työvuoron työtehtävät?

- ❑ Esihenkilö jakaa
- ❑ Työntekijät jakavat keskenään
- ❑ Katsotaan työvuorokuvauksesta (josta ilmenee yleiset vuoron tehtävät)
- ❑ Katsotaan työjärjestyksestä (josta ilmenee asiakaskäynnit)
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

15. Valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä asiaa, jotka edistävät psyykkistä työhyvinvointia.

- ❑ Toiminnan ennakoitavuus
- ❑ Töiden tasapuolinen jakaminen
- ❑ Vuorovaikutuksen toimivuus
- ❑ Kannustus ja palkitseminen
- ❑ Esihenkilötason arvostus ja tuki
- ❑ Selkeät työtehtävät
- ❑ Palautteen ja tunnustuksen antaminen
- ❑ Työyhteisön selkeä visio tulevaisuuden tavoitteista
- ❑ Mielekäs työ
- ❑ Perehdytys
- ❑ Työn ja vapaa-ajan sovittaminen
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

16. Valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä asiaa, jotka edistävät työn mielekkyyttä.

- ❑ Kiinnostavat työtehtävät
- ❑ Mukava työyhteisö
- ❑ Mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöksiin
- ❑ Sopivan haastava työ
- ❑ Mahdollisuus kehittyä
- ❑ Selkeät työtehtävät
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

17. Mitkä muut asiat edistävät toimivaa työyhteisöä?

_____

_____

_____

Aihepiiri: <u>RYHMÄN TOIMIVUUS JA PELISÄÄNNÖT</u> (kysymykset 18-19)

18. Olen osallistunut työpaikan pelisääntöjen laatimiseen.

täysin samaa mieltä osittain samaa mieltä en osaa sanoa osittain eri mieltä täysin eri mieltä

- ❑ ei ole laadittu

19. Valitse mielestäsi kolme (3) tärkeintä asiaa, jotka edistävät työryhmän toimivuutta.

- ❑ Yhteenkuuluvuuden tunne
- ❑ Joustavuus
- ❑ Avun tarjoaminen ja pyytäminen
- ❑ Selkeät tavoitteet
- ❑ Työyhteisön pelisääntöjen laatiminen
- ❑ Kiinnostus työkavereita ja heidän tekemisiä kohtaan
- ❑ Me-henki
- ❑ Ei mikään edellä mainituista
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

Aihepiiri: <u>AVOIN VUOROVAIKUTUS JA TYÖYHTEISÖTAIDOT</u> (kysymys 20)

20. Valitse kolme tärkeintä asiaa, jotka edistävät avointa vuorovaikutusta ja työyhteisötaitoja.

- ❑ Vapaus kertoa omista tunteista ja mielipiteistä
- ❑ Arvostava käyttäytyminen
- ❑ Keskenäinen luottamus
- ❑ Yhteenkuuluvuuden tunne
- ❑ Työyhteisön arvostus ja tuki
- ❑ Taito ratkaista ristiriitoja
- ❑ Empatiakyky
- ❑ Vuorovaikutustaidot
- ❑ Jokin muu, mikä? _____

<u>LOPUKSI</u>

21. Mitä muuta haluaisit sanoa liittyen psyykkisen työhyvinvoinnin edistämiseen?

_____

_____

_____

Kiitos vastauksista!