



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anne Päällysaho

NÄIN MEILLÄ VOIDAAN HYVIN

Mielle ry:n esihenkilöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista

Sosiaali- ja terveysala
2024

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaaliala

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Anne Päällysaho
Opinnäytetyön nimi	Näin meillä voidaan hyvin: Mielle ry:n esihenkilöiden näkemyksiä työhyvinvoinnista
Vuosi	2024
Kieli	suomi
Sivumäärä	39
Ohjaaja	Susanna Weber

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Mielle ry:ssä työskentelevien esihenkilöiden kokemusta työhyvinvoinnista, mitkä asiat koetaan työhyvinvointia edistävinä ja mitkä asiat työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Tulosten avulla pyritään selkeyttämään mihin asioihin työhyvinvoinnin kannalta on tärkeä kiinnittää huomiota.

Teoreettinen viitekehys opinnäytetyössä muodostuu esihenkilötyöstä, työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin portaat -teoriasta. Työhyvinvoinnin portaat -teoria mukailee Maslowin tarvehierarkiaa. Tutkimus oli laadullinen eli kvalitatiivinen. Aineisto kerättiin eläytymismenetelmää apuna käyttäen. Tutkimustilaisuudessa käytettiin kahta kehystarinaa, johon vastaaja sai vastata vapaamuotoisella tekstillä. Aineistoa analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä työhyvinvoinnin portaita mukaillen. Aineiston ilmaisut jaettiin viiteen eri teemaan Työhyvinvoinnin portaat -teoriaa mukaillen. Vastaukset kvantifioitiin, jolloin saatiin taulukot kuvaamaan ilmaisujen määrää eri teemoissa.

Opinnäytetyö osoittaa, että työhyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet tekijät. Jokaiseen Työhyvinvoinnin portaat -teorian portaaseen tuli ilmaisuja vastauksissa. Erityisesti arvostus -teema nousi esiin vastauksissa. Arvostus koettiin merkittävänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä, sekä arvostuksen puute työhyvinvointia heikentävänä tekijänä.

Avainsanat työhyvinvointi, esihenkilötyö, työhyvinvoinnin portaat

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaaliala

ABSTRACT

Author	Anne Päälyysaho
Title	The Views of the Supervisors in Mielle Registered Association on Well-Being at Work
Year	2024
Language	Finnish
Pages	39
Name of Supervisor	Susanna Weber

The aim of the bachelor's thesis was to find out the experiences of supervisors working at Mielle regarding well-being at work, which things are perceived as promoting well-being at work and which are perceived as factors that weaken well-being at work. The results aim to clarify which issues are important to pay attention to in terms of well-being at work.

The theoretical framework of the bachelor's thesis consists of supervisor work, occupational well-being and the theory of the stairs of well-being at work. The Stairs of Well-being at Work theory follows Maslow's hierarchy of needs. The study was qualitative. The data was collected using the empathy method. Two frame stories were used in the research session, to which the respondent was allowed to respond with a free-form text. The data was analysed with theory-based content analysis in accordance with the steps of well-being at work. The expressions in the material were divided into five different themes, following the theory of the stairs of well-being at work. The responses were quantified to enable tables to describe the number of expressions in different themes.

The bachelor's thesis shows that well-being at work is influenced by many factors. Each step of the Stairs of Well-being at Work theory was expressed in the responses. Especially the theme of appreciation came up in the responses. Appreciation was seen as a significant factor promoting well-being at work, and lack of appreciation as a factor weakening well-being at work.

Keywords	wellbeing at work, supervisory work, stairs of well-being at work
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	ESIHENKILÖTYÖ	8
3	TYÖHYVINVOINTI.....	11
	3.1 Työhyvinvointi Suomessa.....	13
	3.2 Työhyvinvoinnin portaat.....	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	26
	5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät.....	26
	5.1.1 Osaaminen	27
	5.1.2 Arvostus.....	27
	5.1.3 Yhteisöllisyys	28
	5.1.4 Turvallisuus	29
	5.1.5 Terveys	30
	5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät	31
	5.2.1 Riittämätön osaaminen.....	32
	5.2.2 Arvostuksen puute	33
	5.2.3 Yhteisöllisyyden heikkous	34
	5.2.4 Turvallisuuden puutteet.....	35
	5.2.5 Terveysten heikko tila	36
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	38
7	POHDINTA.....	40
	LÄHTEET	41

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Esihenkilötyön osa-alueet	10
Kuvio 2. Työkykytalo	12
Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat	14
Kuvio 4. Maslow'n tarvehierarkia	15
Kuvio 5. Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi	24
Kuvio 6. Työhyvinvointia edistävät tekijät	25
Kuvio 7. Osaaminen	26
Kuvio 8. Arvostus	27
Kuvio 9. Yhteisöllisyys	28
Kuvio 10. Turvallisuus	29
Kuvio 11. Terveys	30
Kuvio 12. Työhyvinvointia heikentävä tekijät	31
Kuvio 13. Riittämätön osaaminen	32
Kuvio 14. Arvostuksen puute	33
Kuvio 15. Yhteisöllisyyden heikkous	34
Kuvio 16. Turvallisuuden puutteet	35
Kuvio 17. Terveiden heikko tila	36

1 JOHDANTO

Lähes jokainen työelämässä ollut tietää, kuinka merkityksellistä on työhyvinvointi. Työ vie usein suuren osan ihmisen arjesta. Psykoterapeutti ja Sosiaalipsykologi Emilia Kujala on nostanut mediassa usein julkaisuissaan ja kolumneissaan esille työhyvinvoinnin tilan yhteiskunnassamme. Julkaisuissa Kujala perustaa tiedon muun muassa työterveyslaitoksen tekemiin tutkimuksiin. Kolumnissaan ”*Työuupumus selittyy heikoilla työoloilla, ei yksilön heikkoudella*”, Kujala tuo esiin sen, kuinka pelkästään yksilön tekemät valinnat eivät riitä työhyvinvoinnin parantamiseen, jos työolot ovat kehnot. (Kujala 2023.)

Mielle ry on voittoa tavoittelematon yhdistys Pohjanmaalla. Mielle ry tuottaa sosiaalisen kuntoutuksen sekä asumisen palveluja. (Mielle ry 2023.) Opinnäytetyössäni selvitän Mielle ry:n esihenkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia siitä, mitkä asiat ovat merkityksellisiä työhyvinvoinnille. Opinnäytetyössäni kartoitan sitä, mitkä asiat esihenkilöt kokevat merkityksellisinä työhyvinvointia edistävinä asioina sekä mitkä tekijät koetaan työhyvinvointia heikentävinä asioina. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto kerätään eläytymismenetelmää käyttäen. Tutkimustilaisuudessa käytetään kahta kehystarinaa, joihin vastaajat saavat vastata vapaamuotoisesti kirjoittamalla ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Vastaukset analysoidaan ja jaetaan teemoihin Työhyvinvoinnin portaatt -teoriaa mukaillen.

Esitin Mielle ry:lle kiinnostukseni toteuttaa tutkimuksen työhyvinvoinnista ja he toivoivat, että tutkimus kohdennetaan esihenkilötyötä tekeviin työntekijöihin. Olen jo aiemmin opinnoissani tehnyt yhteistyötä Mielle ry:n kanssa ja koen, että jaamme samat arvot sosiaalityön kentällä, joten Mielle ry tuntui sopivalta yhteistyötaholta.

Olen työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla liki 15 vuotta. Laadukkaan asiakastyön kannalta koen erityisen tärkeäksi työntekijän työhyvinvoinnin. Tämän vuoksi kohdennan opinnäytetyöni tutkimuksen työhyvinvointiin. Opinnäytetyöni tulosten avulla voidaan nostaa esiin mahdollisia kehitettäviä asioita, sekä tunnistaa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Kun yhdistyksellä on käsitys työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisistä asioista, niitä pystytään vahvistamaan, muuttamaan, välttämään, korjaamaan sekä kehittämään.

2 ESIHENKILÖTYÖ

Esihenkilötyö on johtamista, jonka tavoitteena on päästä toiminnalla haluttuun päämäärään. Esihenkilön tulee motivoida ja sitouttaa työntekijöitä suunniteltuun toimintaan. Täten organisaatiossa voidaan päästä haluttuihin tavoitteisiin. Esihenkilön tulee miettiä työtä suunnitellessa mikä on tavoitteena, miten tavoitteeseen päästään, millaisia resursseja tavoitteeseen tarvitaan ja kuinka resurssit hankitaan, jotta toiminnasta saadaan tuottavaa. Organisaatiossa työskentelevien henkilöiden johtaminen on hyvin tärkeässä roolissa. On huolehdittava, että työntekijöillä on riittävästi osaamista ja ymmärrystä siitä, mihin ollaan menossa sekä motivaatiota työn suorittamiseen. Esihenkilön tulee omata hyvät vuorovaikutustaidot, jotta kykenee keskustelemaan ja kuuntelemaan työntekijöitään. (Viitala & Jylhä 2019.)

Esihenkilötyö jakautuu kahteen erilaiseen tehtäväalueeseen, asiajohtamiseen ja henkilöjohtamiseen. Asiajohtamiseen kuuluu muun muassa työn johtaminen, henkilö- ja tehtäväjärjestelyt, työnopastus sekä esimerkiksi laskujen tarkastus ja hyväksyminen. Henkilöjohtamiseen sisältyy muun muassa ryhmätilanteiden johtaminen, kehityskeskustelut ja motivaatiotekijöistä huolehtiminen. (Pentikäinen 2009, 13–14.)

Sosiaalialalla johtaminen on toimintaa tulosten saavuttamiseksi ihmisten avulla sekä yhdessä heidän kanssaan. Johtaminen sijaitsee ihmisten välisissä suhteissa. Se on tavoitteellista työtä, jolloin se tukee työhyvinvointia työyhteisöissä. Johtaminen ei ole henkilön ominaisuus, vaan johtajuus on ansaittava ja saavutettava omilla teoilla ja toiminnalla. (Talentia 2024.) Sosiaalialalla johtaminen on asioiden sekä ihmisten johtamista, jonka rinnalla kulkee vahva asiantuntijuus. Sosiaalialalla johtaminen edellyttää rohkeutta tehdä päätöksiä, avoimuutta, paineen sietokykyä sekä eettistä pohdintaa tavoitteen saavuttamiseksi. Esihenkilön tärkeimpinä työ-

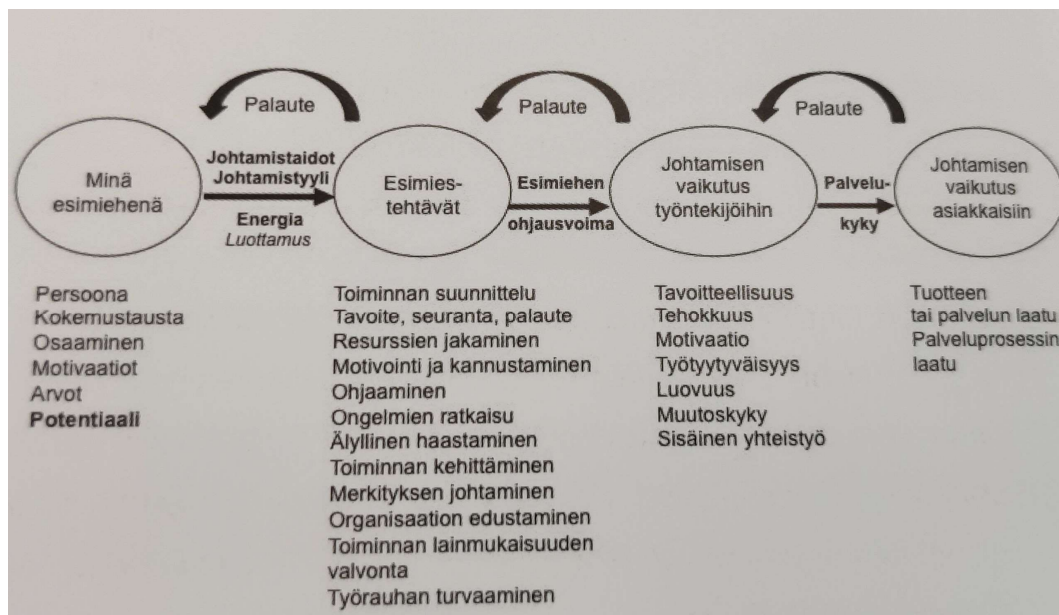
tehtävinä voidaan pitää perustehtävän kirkastaminen ja selkeyttäminen, voimavarojen oikea kohdistaminen sekä mahdollistaa työn toteuttaminen. Sosiaalialan esihenkilö joutuu olemaan käytännössä asiantuntija, esimerkki, keskustelun herättäjä, ratkaisujen etsijä sekä työntekijöiden tuki ja turva. (Löf 2012.)

Johtamisvoima voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen; johtamistaidot, johtamistyyli, johtamisenergia ja luottamus. Johtamistaidot tarkoittavat sellaisia opeteltavia taitoja, joita tarvitaan asioiden sekä ihmisten johtamisessa. Asioiden johtamiseen tarvitaan oman toimialan ja liiketoiminnan tuntemusta sekä suunnittelu- ja informaatiotaitoja. Esihenkilöllä täytyy olla myös taloudellista ymmärrystä, laskentaosaamista sekä tietoa työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä. Ihmisten johtamisessa tulee osata motivointi- ja vuorovaikutustaitoja, palautteen antamisen taito, kouluttajataidot ja tiimityön johtamisen taidot. Esihenkilöllä tulee olla myös ryhmän ohjaamisen taitoja sekä ryhmädynamiikan ymmärrystä. (Salminen 2014, 50–51.)

Johtamistyyli on se tapa, jolla esihenkilö toteuttaa johtamista erilaisissa tilanteissa. Johtamistyyliin vaikuttaa temperamentti, muut henkiset ominaisuudet sekä aiemmat kokemukset johtamistyöstä. (Salminen 2014, 51.) Sosiaalipsykologi Kurt Lewin on tehnyt määritelmän erilaisista johtavista tyyleistä. Lewin jakoi johtamisen autoritaariseen, demokraattiseen ja niin sanottuun ”antaa mennä”-johtamistyyliin. Autoritaarisen johtajan Lewin kuvailee olevan sellainen, joka keskittyy tehtävien määrittelyyn ja työn suunnitteluun, jolloin alaisten rooli on vain suorittaa työtä. Demokraattisen johtamistyylin Lewin kuvailee kuuluvan johtajan ja työntekijän keskustelua tavoitteista ja tehtävistä sekä yhdessä toteutettavaa suunnittelua koskien henkilöstöä ja työtä. ”Antaa mennä” -tyylinen johtaja tekee minimisuorituksen omassa roolissaan ja ottaa kantaa asioihin vain pyydettyä. (Pohjanheimo 2012, 33–34.)

Johtamisenergia on merkityksellinen johtamisvoiman lähde. Ihmisen arvot ja periaatteet vaikuttavat siihen, miten paljon hän haluaa jotain asiaa tai tavoitetta. Johtamisenergialla on kaksi ilmenemismuotoa, kiihtyvyys ja sitkeys. Kiihtyvyys tarkoittaa energiaa tietyssä johtamistilanteessa. Sitkeys tarkoittaa sitä, että esihenkilö on määrätietoinen ja hänellä on kykyä palata samaan asiaan kerta toisensa jälkeen päämääränsä saavuttamiseksi. (Salminen 2014, 53.)

Luottamuksen luominen on tärkeää johtamistyössä. Mitä enemmän henkilöstä luottaa esihenkilönsä, sen vähemmällä johtamistyöllä esihenkilö saa henkilöstön toimimaan toivomallaan tavalla. (Salminen 2014, 54.)



Kuvio 1. Esihenkilötyön osa-alueet. (Salminen 2014, 50.)

3 TYÖHYVINVOINTI

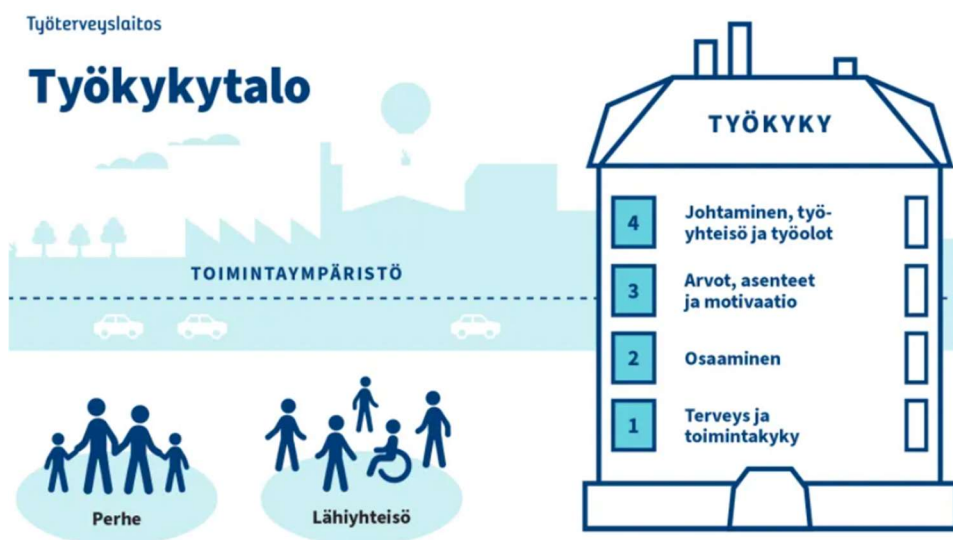
Työ on merkittävä osa ihmisen elämää ja arkea, sen vuoksi on merkittävää, että työssä voidaan hyvin. Työn tulee mahdollistaa taloudellinen toimeentulo, elämän rytmi sekä kodin ulkopuolisia sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Työhyvinvointi vaikuttaa siis oleellisesti yksityiselämään, sekä yksityiselämä työhyvinvointiin. Siten hyvinvointia työssä ei voida irrottaa muusta hyvinvoinnista. (Rauramo 2012, 10.) Kun työympäristö on sopiva työhön ja työyhteisö on terveellinen ja turvallinen työssä voidaan hyvin ja työskentely on sujuvaa. Työhyvinvointi edellyttää hyvää johtamista, osaamista, työyhteisöä, työolosuhteita ja työkykyistä työntekijää. (Mannermaa 2022, 289.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työn, johtamisen, työpaikan sekä työyhteisön käytännöt ja rakenteet. Vaikka työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, sen käsittely yhdessä työpaikalla on tärkeää. Useat tutkimukset osoittavat, että työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa. (Työturvallisuuskeskus 2023.) Työhyvinvointi lisää tutkusti työntekijän tehokkuutta, tuottavuutta, luovuutta, sitoutumista ja työmotivaatiota (Terveystalo 2021 & Rauramo 2012, 19). Kun työoloja ja työhyvinvointia kehitetään merkittäviä näkökulmia ovat laatu, tuloksellisuus ja tuottavuus, mutta hyvin tärkeä tekijä on myös eettiset ja inhimilliset tekijät (Rauramo 2012, 17).

Eri aikakausina työhyvinvointia on kuvattu eri termeillä ja tutkimuksesta riippuen työhyvinvoinnille on asetettu erilaiset viitekehykset. Työhyvinvointia on kuvattu muun muassa termeillä työviihtyvyys, työtyytyväisyys, työilmasto ja työkyky. Työkyky käsitteen seurauksena alettiin keskustelemaan myös työhyvinvoinnista. Myöhemmin työhyvinvointikäsite sai esille myös työn ilon sekä työuupumuksen käsitteen. Työhyvinvointi on tämän päivän työelämässä sekä yksilön että organisaation kannalta keskeinen tekijä ja organisaation menestymisen edellytys. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 45–47.)

Työkyky käsitteenä tarkoittaa sitä, miten ihminen selviytyy omassa työssään. Ihmisen katsotaan olevan työkykyinen, jos hänellä on kyky suorittaa työtään tavoitteellisesti omalla toiminnallaan. Työkyky on ihmisen terveyteen ja toimintaan liittyvä ominaisuus (Järvikoski, Takala, Juvonen-Posti & Härkäpää 2019, 8).

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työkykytalo -mallin (kuvio 2). Sen avulla voidaan arvioida laaja-alaisesti työkykyä. Työkykytalo -malli perustuu tutkimuksiin, joissa on huomioitu työkykyyn vaikuttavat tekijät. Mallissa työkyvyn perustana nähdään terveys ja toimintakyky. Terveys, fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. Peruskoulu- ja ammatilliset tiedot ja taidot ovat osaamisen perustana. Niiden jatkuva päivittäminen on tärkeää. Viime vuosina työn vaatimukset ovat lisääntyneet ja uudenlaista osaamista tarvitaan, joten tämän kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut. (Toppinen-Tanner 2024.)



Kuvio 2. Työkykytalo. (Toppinen-Tanner 2024.)

Työkykyyn vaikuttavat yksilön omat asenteet ja motivaatio. Työkyky voi heikentyä, jos työ koetaan omien arvojen vastaiseksi eikä työ motivoi. Työkykyä toisaalta taas

vahvistaa se, jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena. Työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapaino varmistetaan työkykyjohtamisella. Työntekijä voi olla työkykyinen johonkin työhön, mutta toiseen työhön työkyky ei riitä. Tähän vaikuttaa kyseisen työn vaatimukset. Jotta yksilön voimavarat vastaisivat paremmin työn vaatimuksia, voidaan työtä suunnitella uudelleen tai muokata. Työkykyä tukevaa toimintaa voidaan kehittää ja organisoida työpaikalla. Tähän toimintaan tulee johdon sekä työterveyshuollon osallistua. Työkykyjohtaminen tulisi kuulua jokapäiväiseen johtamiseen ja osana organisaation strategiaa. Työkykyjohtamisen tulisi sisältää ennakoivia toimia, jaksamista tukevaa toimintaa sekä työhön paluuta tukevia toimia. Työkykyyn vaikuttavat myös perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö. (Toppinen-Tanner 2024.)

3.1 Työhyvinvointi Suomessa

Työterveyslaitos on toteuttanut Miten Suomi voi? -tutkimuksen. Tutkimuksessa tutkittiin suomalaisten työhyvinvoinnin muutoksia ja tilaa. Tutkimuksen tulokset perustuvat kahden väestökyselyn aineistoon. Toinen aineistosta kerättiin kesällä 2021 ja toinen kahdessa vaiheessa, kesällä sekä loppuvuonna 2023. Kyselyyn vastasi 18–65-vuotiaat työssä käyvät suomalaiset. Tutkimukseen kutsuttiin osallistumaan satunnaisesti väestörekisteristä sekä taloustutkimuksen internetpaneelissa. Tutkimukseen vastanneista yli 70 prosenttia oli yli 36-vuotiaita, sekä yli 80 prosenttia vakituudessa työsuhhteessa. Työhyvinvoinnin kuvaajina tutkimuksessa pidettiin työn imua, työssä tylsistymistä, työuupumusta, työtyytyväisyyttä sekä työkykyä. (Hakanen, Kaltiainen & Suutala 2023.)

Työhyvinvoinnin keskeisenä havaintona nostettiin esiin työhyvinvoinnin heikentyminen viimeisen puolen vuoden aikana. Tämä nähtiin johtuvan osin työn voimavarojen heikentymisestä. Usea vastaaja harkitsi myös irtisanoutumista sekä kertoi työskentelevänsä sairaana. Tutkimuksessa selvisi myös, että työn imu, työtyytyväi-

syys ja työkyky ovat laskussa. Työssä koettiin lisääntyneitä tylsistymistä. Tutkimuksen mukaan kohonnut työuupumuksen riski tai todennäköinen työuupumus koskee edelleen jopa joka neljättä työssäkäyvää. Työhyvinvointia edistäviksi voimavaroiksi mainittiin useimmiten pätevyyden tunne tai reilu kohtelu työpaikalla. Työhyvinvointia kuormittavaksi asioiksi nostettiin useimmissa vastauksissa esiin tietämättömyys oman työn tulevaisuudesta, huoli oman työn tulevaisuudesta, byrokratia ja vaatimukset. Tutkimus paljastaa myös, että nuorten aikuisten työhyvinvointi on edelleen muita heikompaa ja heikentynyt entisestään. Nuoret kokivat enemmän kynnistymistä työssään verrattuna vanhempaan työväestöön. Työuupumuksen riski ja todennäköinen työuupumus koskevat niin nuoria kuin iäkkäämpiäkin. (Hakala ym. 2023.)

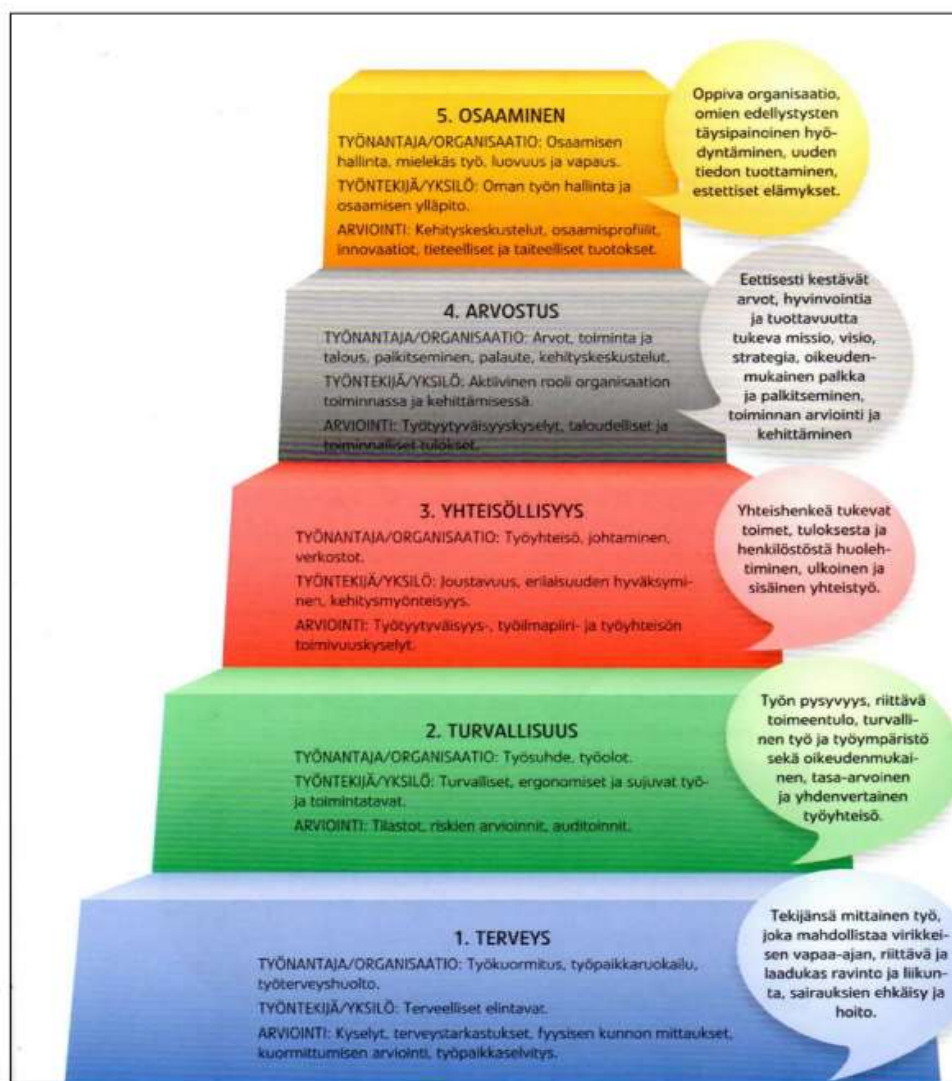
Johtajien työhyvinvointi on laskenut ja heidän aikeensa irtisanoutua ovat kasvaneet. Erityisesti työn liiallinen määrä kuormittaa johtajia, mutta työn fyysinen kuormitus koetaan vähentyneen. Johtajat kokivat työn imun heikentyneen selkeästi. Myös johtajien työkyvyssä nähtiin laskua. Tulokset kertovat, että johtajilla ja työntekijöillä on yhtä paljon työuupumusta, mutta kynnistyneisyyttä on johtajilla vähemmän. Keskeisenä esihenkilöiden voimavarana nousi esiin itsenäisyys työssä. (Hakala ym. 2023.)

Työssä tylsistymisen ja yksinäisyyden tunteeseen nähtiin olevan yhteydessä etätyö. Etätyön hyvinä puolina nähtiin tasapainoisempi työn määrä ja vähäisempi fyysinen kuormittuminen työssä. Tutkimuksessa huomattiin, että etätyössä nähtiin enemmän haasteita kuin myönteisiä vaikutuksia. Tutkimuksen päätelmänä voidaan nostaa esiin, että työhyvinvointi on myönteisessä yhteydessä työkykyyn, työhön sitoutumiseen ja työn tuottavuuteen. Kestävään työelämään tarvitaan hyvinvoivia, terveitä ja tuottavia yksilöitä ja yhteisöjä. (Hakala ym. 2023.)

Työterveyslaitos kartoittaa sote -alan työhyvinvointia Mitä kuuluu -hankkeella. Työterveyslaitoksen Tutkimusprofessori Jaana Laitisen mukaan hyvin työstään palaavia sote -alan osaajia on enää vain 40 prosenttia. Työkyvyn kokee heikentyneen myös noin 40 prosenttia sote -alan osaajista. Etenkin alle 30-vuotiaiden keskuudessa koetaan työkyvyn heikentymistä. (Sarkkinen 2024.)

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

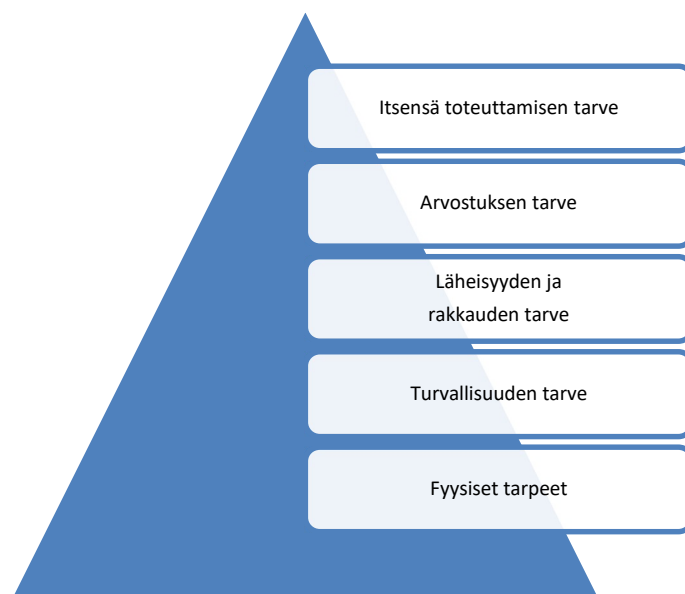
Opinnäytetyössä työhyvinvointia tarkastellaan Työhyvinvoinnin portaat -mallin pohjalta (kuvio 3). Työhyvinvoinnin portaat -malli pohjautuu Maslown tarvehierarkiaan sekä aiempien työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen malleihin (Rauramo 2012, 8–13). Työhyvinvoinnin portaat -mallissa pääteemoina ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen (Rauramo 2012, 15). Mallin avulla voidaan kehittää porrastettua portaalta yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia (Rauramo 2012, 8–13).



Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2012.)

Maslow'n tarvehierarkia on Abraham Maslow'n vuonna 1943 julkaisema psykologinen teoria. Teorian pääajatus on se, että ensin ihmisen pitää saada perustarpeet tyydytytyiksi, ja vasta sen jälkeen ihminen voi etsiä tyydytystä muille, "korkeammille" tarpeille. Teoriaa pidetään myös erittäin hyvänä keinona ymmärtää ihmisen toimintaa työyhteisöissä sekä asiakassuhteissa. (Opetushallitus 2023.)

Ensimmäiseksi tarpeeksi Maslow on nimennyt fyysiset tarpeet. Näitä ovat muun muassa ravinto ja uni, mitä jokainen ihminen tarvitsee selviytyäkseen. Toisena tarpeena pyramidissa on turvallisuuden tarve. Turvallisuuden tarpeeseen kuuluu muun muassa pysyvät ihmissuhteet, taloudellinen tasapaino ja työpaikka. Kolmantena tarpeena pyramidissa on läheisyyden ja rakkauden tarve. Ihmisellä on tarve saada ja antaa rakkautta sekä tuntee olevansa merkityksellinen osa yhteisöä. Neljäntenä tarpeena pyramidissa on arvostuksen tarve. Arvostuksen tunne syntyy siitä, kun ihminen kokee, että hänen työtään ja osaamistaan arvostetaan ja niillä on merkitystä. Pyramidin korkein taso, eli viides tarve on itsensä toteuttaminen. Tällä tasolla ihminen haluaa käyttää koko potentiaaliaan, olla luova, kehittyä ja käyttää taitojaan. (Tamm 2012, 122–124.)



Kuvio 4. Maslow'n tarvehierarkia. (Tamm 2012, 122–124.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa ensimmäinen porras on terveys. Terveys on tärkeä voimavara ihmisen elämässä, myös työssä. Terveysten edistäminen on tavoitteellista toimintaa hyvinvoinnin ja terveyden aikaansaamiseksi sekä sairauksien ennaltaehkäisyä. Terveysten edistämisen tavoitteena on terveyttä ylläpitävien ul-

koisten ja sisäisten tekijöiden vahvistaminen, elämäntapojen muutos terveellisempään suuntaan sekä terveystalouden kehittäminen. Näiden asioiden vaikutukset näkyvät yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan hyvinvointina ja terveytenä. (Rauramo 2012, 26.)

Työpaikalla terveyttä voidaan edistää monin keinoin. Näitä asioita ovat kaikki toimet, jotka lisäävät henkilöstön toimintakykyä, vähentävät sairauksia, tapaturmia sekä muita terveysongelmia. (Rauramo 2012, 26.) Organisaatio voi mahdollistaa liikkumisen toimintaan integroidulla liikuntatoiminnalla. Näitä voi olla esimerkiksi liikunta- ja TYKY-päivät sekä muu työnantajan mahdollistama asiantuntijan ohjaus ja neuvonta liikkumiseen ja terveyteen. (Rauramo 2012, 28.) Terveyttä voidaan edistää myös työpaikkaruokailulla. Lounashetken tulisi mahdollistaa virkistäytymistä ja säännöllisen syömisen toteutumisen, joka taas edistää painonhallintaa. (Rauramo 2012, 30.) Työterveyshuolto on myös merkittävä tekijä terveyden edistäjänä. Sen tarkoitus on ehkäistä sairauksia sekä ylläpitää ja edistää työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä. (Rauramo 2012, 37).

Työnantaja voi vaikuttaa terveyteen mahdollistamalla sopivan kuormittavuuden työtehtävissä. Ihminen kaipaa pysyäksensä terveenä ja hyvinvoivana haasteita, mutta kuormituksen tulee olla sopivaa, ei liian raskasta, vaikeaa tai yksipuolista, muttei liian helppoa tai kevyttäkään. Jos työntekijä kokee, että pystyy palautumaan työn kuormasta työpäivän aikana tai pian sen jälkeen, kuormitus on sopivaa. Pitkäaikainen ylikuormitus altistaa sairastumiselle. (Rauramo 2012, 43). Työntekijän mielenterveyttä työnantaja voi tukea asiallisella kohtelulla, oikeudenmukaisilla päätöksillä, sopivilla työn vaatimuksilla, työntekijän mahdollisuutena vaikuttaa työmäärään, hyvällä työilmapiirillä ja yhteistyöllä sekä työn pysyvyydellä. (Rauramo 2012, 64–65).

Terveyttä kuormittavia tekijöitä on tunnistettu olevan suuri työkuormitus, liian vähäinen uni, epäterveellinen ravinto, liika alkoholin käyttö, tupakointi sekä yksipuolinen ja vähäinen liikunta (Rauramo 2012, 16).

Toinen porras on turvallisuus. Pysyvyyden säilyttämisen ja tasapainon kannalta turvallisuuden tarve on oleellista. Pelko estää kehittymistä ja hyvinvointia. Työssä turvallisuutta lisäävät työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. (Rauramo 2012, 69.) Jokaisella tulee olla oikeus ja mahdollisuus tehdä työtä ilman riskiä terveyden menettämisestä, tapaturmista, työperäisistä sairauksista, kiusaamisesta, epäasiallisesta kohtelusta tai häirinnästä. Turvallisuuden puute heikentää työn tuottavuutta ja työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 70).

Työpaikalla turvallisuutta täytyy hallita, hallintaan vaikuttavat työn johtaminen ja turvallisuuskulttuuri. Turvallisuuskulttuuriin vaikuttaa kuinka turvallisuutta priorisoidaan työpaikalla. Turvallisuuskulttuurin tulisi olla avointa, järjestelmällistä, konkreettista, ammattimaista ja jatkuvaa parantamista. Turvallisuuden varmistamiseksi tulee työpaikalla olla tieto ja ymmärrys noudatettavista laista, asetuksista, ohjeista ja määräyksistä. Johtaminen tarkoittaa myös turvallisuuden ja siihen liittyvien seikkojen johtamista. (Rauramo 2012, 70–71).

Jotta työntekijä kokee työympäristön turvalliseksi, täytyy hänen voida luottaa organisaatioon ja työyhteisöön. Erityisen tärkeään on, että työntekijä voi luottaa esihenkilöön, tällöin työntekijä voi sitoutua työhön. Luottamusta syntyy, kun sanat ja teot kohtaavat parhaalla mahdollisella tavalla. Luottamusta edesauttaa, kun esihenkilö on läsnä arjessa ja kuuntelee, suunnitelmat ja tavoitteet ovat realistisia ja tiedonkulku toimii. (Rauramo 2012, 97–99).

Kolmas porras on yhteisöllisyys. Yhteisö on yksilölle tärkeä voimanlähde, se vaikuttaa itsetunnon muodostumiseen. Ihmissuhteet ovat keskeinen osa työhyvinvointia, työmotivaatiota sekä työn tuloksellisuutta. (Rauramo 2012, 104–105). Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työpaikalla on yhteishenkeä tukevia toimia, tuloksesta ja henkilöstä huolehditaan ja, että ulkoinen ja sisäinen yhteistyö toimii. (Rauramo 2012, 103).

Työyhteisö on merkityksellinen työmotivaation kannalta, se tukee työn tuloksellisuutta ja työmotivaatiota. Työyhteisössä yhteistyökykyä parantaa avoimuus ja luottamuksellisuus. Sosiaalisen tuen saaminen auttaa työssä suoriutumista ja jakamista sekä lisää työn mielekkyyttä. Työyhteisön toimivuuden kannalta on tärkeää tutustua kollegoihin, kysyä ja kuunnella heidän mielipiteitänsä, olla reilu ja ystävällinen. (Rauramo 2012, 105–107).

Työilmapiiri on työntekijöiden kokemus siitä, miten työyhteisö toimii. Samalla työpaikalla voi olla useampi eri näkemys. Työilmapiiri onkin käsitteenä moniulotteinen ja täten sen tutkiminenkin on varsin vaikeaa. Jokainen työntekijä voi kuitenkin itse vaikuttaa työpaikkansa ilmapiiriin omalla käytöksellään ja epäkohdat tulisi muuttaa mahdollisimman nopeasti. (Rauramo 2012, 107–109).

Neljäs porras on arvostus. Kun ihminen on terve, sillä on tarve ja halu vakaaseen, korkeaan itsearvostukseen ja itsekunnioitukseen. Myös toisten osoittama arvostusta tarvitaan. Arvostuksen kokeminen ja saaminen on edellytys terveelle itsetunnolle. Työssä arvostuksen kokemusta edesauttavat eettisesti kestävät arvot organisaatiossa, hyvinvointia ja tuottavuutta lisäävät suunnitelmat, oikeuden mukainen palkka ja palkitseminen sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen niin yksilökuin yhteisötasolla. (Rauramo 2012, 123.)

Työssä työyhteisön ja esihenkilön osoittama arvostus vaikuttaa siihen, miten työntekijä itse arvostaa itseään ja työtään. Työntekijällä tulee tulla tunne, että hän on

pätevä työssään. Tähän tarvitaan arvostusta, vapautta ja luottamusta. (Rauramo 2012, 124.) Arvostuksen kokemus syntyy, kun työolot ovat turvalliset ja terveet, työlle on selkeä päämäärä, työ on eettisesti kestävä, työssä saa onnistumisen ja tuloksellisuuden kokemuksia, työ on sopivan kuormittavaa ja haastavaa, työstä saa iloa, työhön pystyy vaikuttamaan, työssä tuetaan ja kannustetaan ja syntyy myönteisiä ihmissuhteita. (Rauramo 2012, 127.)

Arvostuksen näyttäminen työyhteisössä lisää yhteisöllisyyttä ja yhteistyön tuloksellisuutta. Työyhteisössä on tärkeää viestiä selkeästi ja oikea-aikaisesti, ottaa muiden näkökulmat huomioon ja ottaa palautetta vastaan. Vuorovaikutuksen tulee olla positiivista keskustelua, jossa tärkeää on taito kuunnella toisen ajatuksia, esittää avoimia kysymyksiä sekä tuoda esille myös omat ajatukset ja mielipiteet. (Rauramo 2012, 128.)

Viides porras on osaaminen. Kun kaikki aiemman tason portaat ovat kunnossa, ihmisellä on tarve toteuttaa itseään. Itsensä toteuttamisen tarve perustuu haluun olla parempi, tehdä asioita intohimolla ja ylittää omia rajoja sekä oppia uutta ja kehittää itseään. Kun ihmisen kaikki tarpeet ovat tyydytetyt, oletetaan ihmisen olevan luova ja hyvinvoiva. Työnantaja voi vaikuttaa toteuttamisen tarpeeseen mahdollistamalla mielekkään työn, jossa on tilaa luovuudelle. Työntekijän on tärkeää pitää yllä osaamista ja päästä tavoittelemaan oman potentiaalinsa ääri rajoja. (Rauramo 2012, 145.)

Osaaminen vaatii jatkuvaa oppimista, osaaminen on myös yksilön ja organisaation kilpailuetu. Osaamisen on todettu edistävän työn hallintaa, jaksamista ja hyvinvointia. Osaamisen tunteen kannalta työntekijän on tärkeä tiedostaa työssä tarvittavat ydinprosessit ja niihin liittyvät tehtävät, sekä millaista osaamista näihin tarvitsee. (Rauramo 2012, 146–148.)

Osaamista voidaan kehittää organisaation ulkopuolisilla koulutuksilla, oman organisaation toteuttamana sekä omalla työpaikalla henkilöstön kesken. Oppimista tapahtuu koko eliniän. Oppiminen voidaan jakaa kolmeen pääryhmään; työssä oppiminen, työnantajan järjestämä koulutus sekä omaehtoinen osaamisen kehittäminen. Kuitenkin on todettu, että suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja työtä tehdessä, kun työjärjestelyt on tehty oppimisen mahdollistavaksi. Työpaikalla oppimista on mahdollista tapahtua, kun työntekijöillä on mahdollisuus jakaa tietoaan, taitojaan ja kokemusta kollegoille. (Rauramo 2012, 150–151.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmä, jossa pyritään ymmärtämään tutkittavan kohteen merkityksiä kokonaisvaltaisesti, sen laatua sekä ominaisuuksia (Jyväskylän yliopisto 2021.) Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen sekä tosiasioiden löytäminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kielen piirteistä, säännönmukaisuuksien keksimisestä, tekstin tai toiminnan merkityksen ymmärtämisestä ja reflektiosta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–165.) Avoimilla kysymyksillä saadaan laajaa tietoa ja ymmärrystä. Avointen kysymysten avulla tutkimuksen tekijä pyrkii laajentamaan omaa näkemystään vastaajan ajatuksista. (Kananen 2014, 79.)

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat;

1. Mitkä tekijät esihenkilöt kokevat olevan merkityksellisiä työhyvinvointia edistävinä asioina?
2. Mitkä tekijät esihenkilöt kokevat olevan merkityksellisiä työhyvinvointia heikentävinä asioina?

Tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin laadullista aineistonkeruumenetelmää, eläytymismenetelmää. Tässä aineistonkeruumenetelmässä tutkija kertoo alkuun lyhyen kehystarinan, jonka jälkeen vastaajia pyydetään kirjoittamaan pieni tarina (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Eläytymismenetelmä antaa mahdollisuuden tarkastella miten ihmiset jäsentelevät asioita ja minkälaista tarinaa tapahtumista ja tilanteista kerrotaan. Eläytymismenetelmää käytettäessä vastaaja saa vapaasti kertoa ajatuksiaan kehystarinan ympäriltä. (Ryynänen & Rannikko 2021, 107–108.)

Tutkimustilaisuus toteutettiin osan vastaajien kanssa kasvotusten ja osan kanssa Teams -palaverin kautta. Jokaisen vastaajan kanssa sovittiin aika tutkimuksen toteutukselle. Keskimäärin tutkimustilaisuuteen aikaa varattiin puoli tuntia. Haastattelussa käytiin läpi kehystarinat, joihin sisältyivät kysymykset tutkimukseen. Tämän jälkeen vastaajat kirjoittivat vapaamuotoisesti ajatuksensa ja toimittivat ne sähköpostin välityksellä tutkimuksen tekijälle.

Tutkimustilaisuudessa käytettiin kahta kehystarinaa;

1. Työyksikköön tulee uusi esihenkilö. Kahden vuoden työskentelyn jälkeen hän kokee onnistuneensa työssään. Mitä on tapahtunut?
2. Työyksikköön tulee uusi esihenkilö. Kahden vuoden työskentelyn jälkeen hän kokee, ettei ole onnistunut työssään. Mitä on tapahtunut?

Kun tutkimuksen aineisto oli kerätty, tutkija luki vastaukset useaan kertaan ja pyrki ymmärtämään kirjoitettuja ilmaisuja. Ilmaisut jaettiin teemoihin deduktiivisella eli teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Tällöin ilmaisut jaoteltiin viiteen eri teemaan käyttämällä tutkimuksen pohjalla olevaa Työhyvinvoinnin portaat -mallin teoriaa. Teemat jaettiin vielä alateemoihin, jolloin eri ilmaisut saatiin selkeämmin näkyviin. Kun tutkimuksen aineiston ilmaisut oli jaoteltu teemoihin, ne kvantifioitiin, jolloin aineisto voitiin kuvata taulukkona havainnollistamaan tutkimustulosta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).



Kuvio 5. Tutkimusaineiston kerääminen ja analysointi

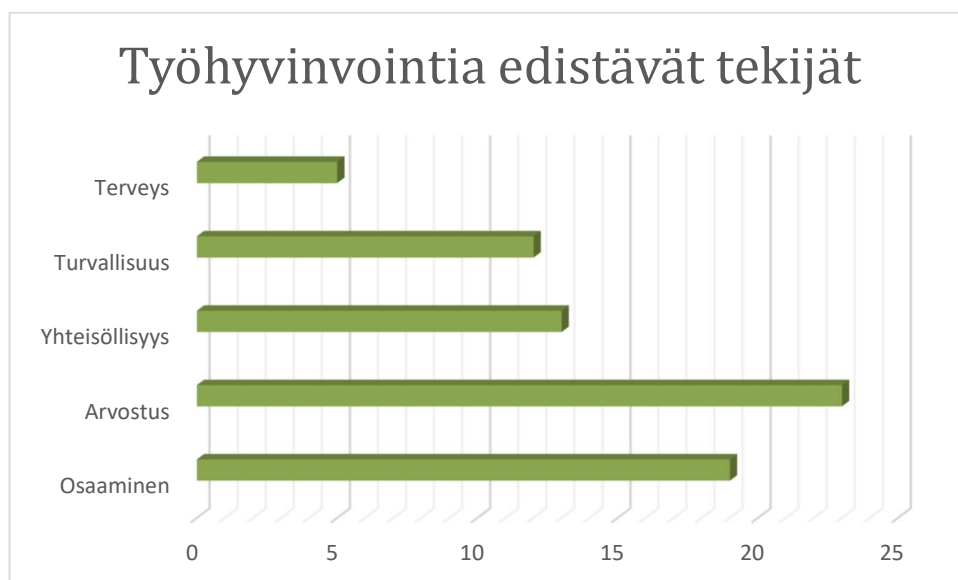
Tutkimuksen aineisto kerättiin ja analysoitiin kuvion 5. mukaisesti.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kysymyksiin vastasi kuusi esihenkilötyötä tekevää henkilöä. Vastaukset on jaettu viiteen eri ryhmään, joissa kussakin on alaryhmiä.

5.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Arvostus nousi selkeästi esille vastaajien kirjoituksissa. Myös osaaminen koettiin olevan tärkeässä roolissa työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Alla olevasta taulukosta ilmenee ilmaisujen jakautuminen eri tekijöihin.

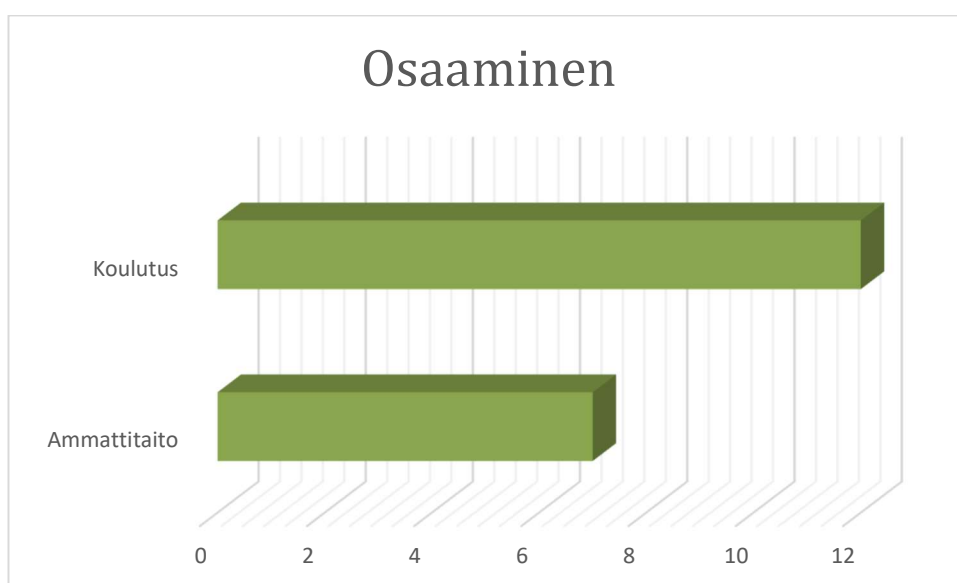


Kuvio 6. Työhyvinvointia edistävät tekijät.

Arvostus -teemaan tuli eniten mainintoja vastauksissa, 23 ilmaisua. Osaamiseen tuli 19 ilmaisua, yhteisöllisyyteen tuli 13 ilmaisua, turvallisuuteen 12 ilmaisua ja terveyteen 5 ilmaisua.

5.1.1 Osaaminen

Osaamisen alaluokiksi muodostui ammattitaito ja kouluttautuminen. Ammattitaito tuotiin esiin erityisesti ilmaisuilla, joissa kerrottiin tärkeäksi työn vaativuuden ja osaamisen kohtaaminen, substanssi osaaminen ja työkokemus. Kouluttautuminen teemassa ilmaisuissa mainittiin lisäkoulutusmahdollisuudet ja perehdytyksen tärkeys.



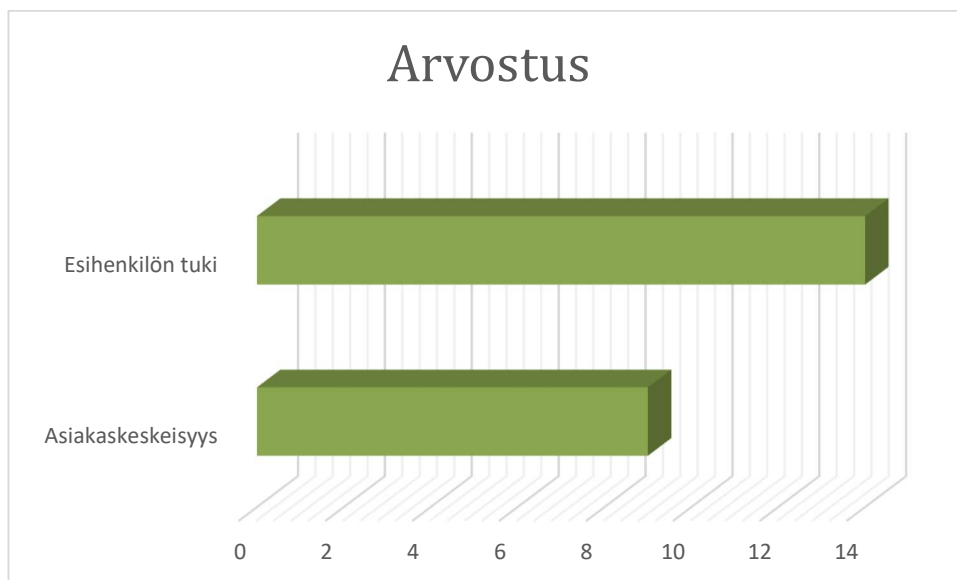
Kuvio 7. Osaaminen

Koulutukseen tuli 12 ilmaisua ja ammattitaitoon 7 ilmaisua. Koulutus -teemaan tuli vastauksena esimerkiksi se, että on tärkeää, että koulutustarpeet tunnistetaan, sillä se auttaa esihenkilöä suoriutumaan tehtävästään.

5.1.2 Arvostus

Arvostuksen alaluokiksi muodostui asiakaskeskeisyys ja esihenkilön tuki. Asiakaskeskeisyys ilmaisuissa kerrottiin, että on tärkeää kokea aitoa halua auttaa asiakkaita ja oman arvomaailman sopivan työn arvoihin. Esihenkilön tuki ilmaisuissa

mainittiin tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi kokemus siitä, että esimieshenkilö arvostaa ja antaa palautetta.

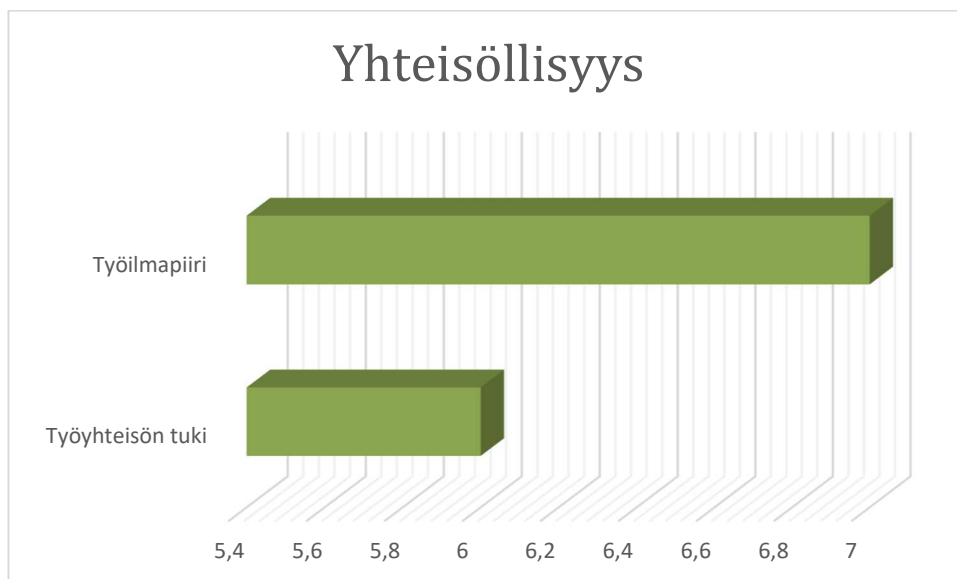


Kuvio 8. Arvostus

Esihenkilön tukeen tuli 14 ilmaisuja ja asiakaskeskeisyyteen 9 ilmaisuja. Esihenkilön tuki -teemaan tuli vastauksena esimerkiksi se, että on tärkeää saada hyvä tuki esimiehiltä ja, että yhteistyö esimiehen kanssa on sujuvaa. Asiakaskeskeisyydessä mainittiin, että on tärkeää kokea aito auttamisen halu työssään.

5.1.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden alaluokiksi muodostui työyhteisön tuki ja työilmapiiri. Työilmapiiri ilmaisuissa kerrottiin tärkeäksi, että ihmiset viihtyvät työssään, keskustelukulttuuri on avoin ja työpaikan tunnelma on hyvä. Työyhteisön ilmaisuissa mainittiin tärkeäksi, että neuvoa voi kysyä milloin vain, työyhteisö tukee ja hyväksyy sekä vaikeistakin asioista voidaan keskustella.



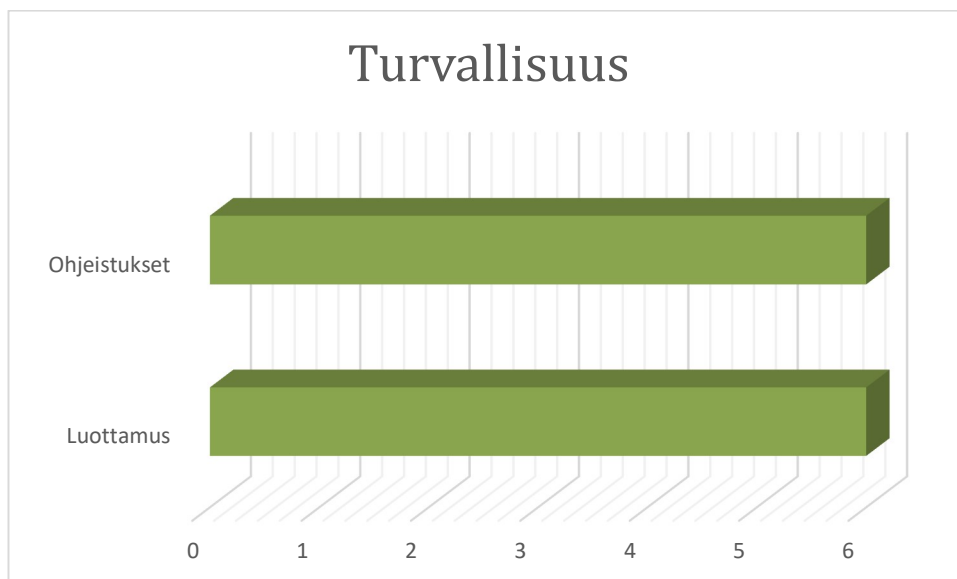
Kuvio 9. Yhteisöllisyys

Työilmapiiriin tuli 7 ilmaisua ja työyhteisön tukeen tuli 6 ilmaisua. Työyhteisön tuki -teemaan vastauksissa kerrottiin esimerkiksi, että on tärkeää, että esihenkilö saa hyvän tuen työntekijöiltä. Työilmapiiri -teemaan tuli vastauksena esimerkiksi;

”Esihenkilö on onnistunut työssään, kun työntekijät viihtyvät työssään.”

5.1.4 Turvallisuus

Turvallisuuden alaluokiksi muodostui luottamus ja ohjeistukset. Luottamuksen ilmaisuihin kerrottiin, että on tärkeää voida luottaa kollegoihin. Ohjeistukset ilmaisuihin kerrottiin tärkeäksi, että tehtäväkuvaukset ovat selkeät ja jokainen tietää miten eri tilanteissa toimitaan.

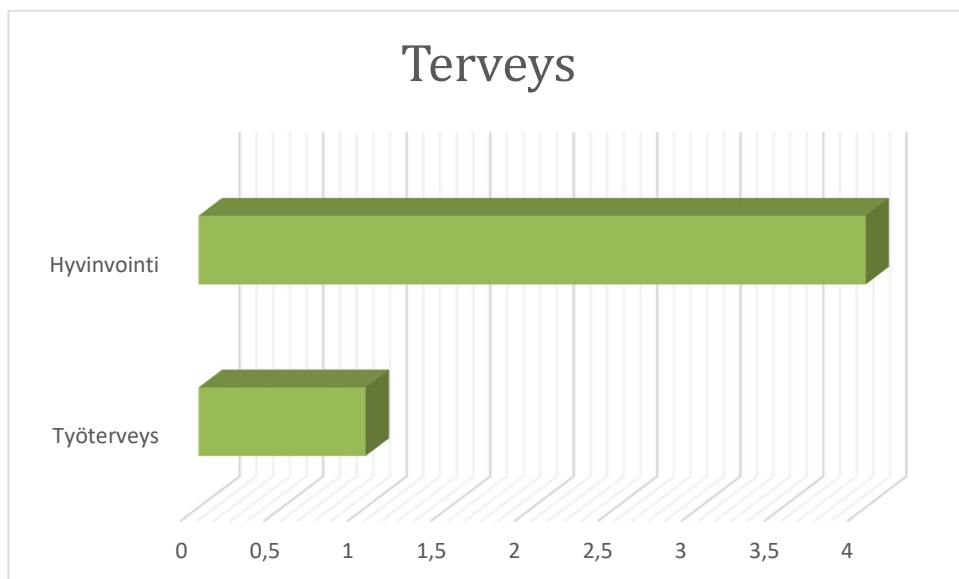


Kuvio 10. Turvallisuus

Ohjeistuksiin tuli 6 ilmaisua ja luottamukseen 6 ilmaisua. Ohjeistukset -teemaan vastauksena tuli esimerkiksi, että on tärkeää, että tehtävänkuva on selkeä ja vastaa arkea, mutta sitä voidaan muokata tarvittaessa.

5.1.5 Terveys

Terveyden alaluokiksi muodostui työterveyspalvelut ja hyvinvointi. Hyvinvointi ilmaisuihin nousi esiin, että on tärkeää kokea voivansa hyvin. Työhyvinvoinnille koettiin merkittäväksi myös se, että ei ole terveydellisiä haasteita tai rajoitteita. Työterveys mainittiin terveydelle merkityksellisenä asiana.



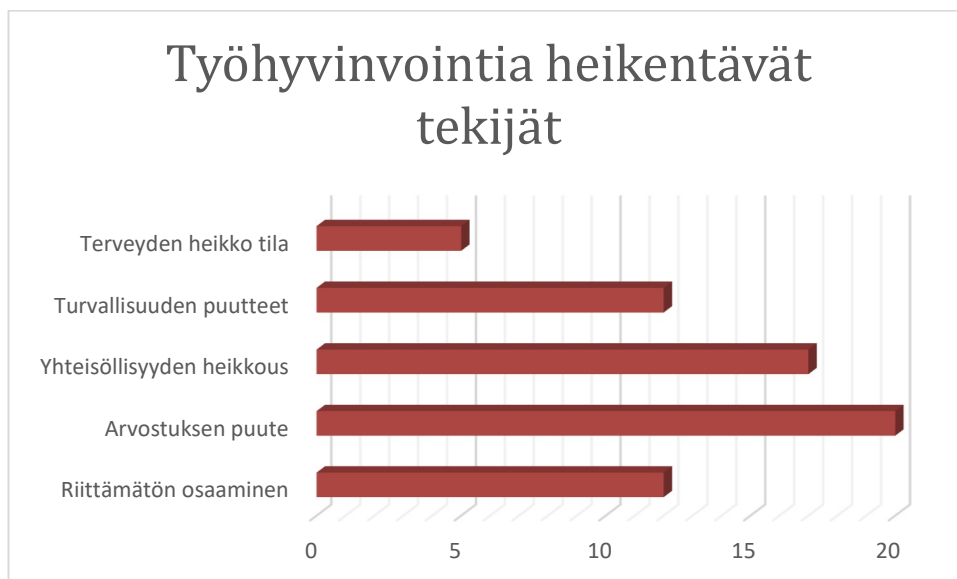
Kuvio 11. Terveys

Hyvinvointiin tuli 4 ilmaisua ja työterveyteen 1 ilmaisu. Hyvinvointi -teemaan vastauksena tuli esimerkiksi;

”Esihenkilön onnistumiseen vaikuttaa se, että oma elämä on kunnossa ja on hyvinvoiva.”

5.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentävänä asiana nousi esiin erityisesti arvostuksen puute. Myös yhteisöllisyyden heikkous koettiin merkityksellisenä heikentävänä tekijänä. Alla olevasta taulukosta ilmenee ilmaisujen jakautuminen eri tekijöihin.

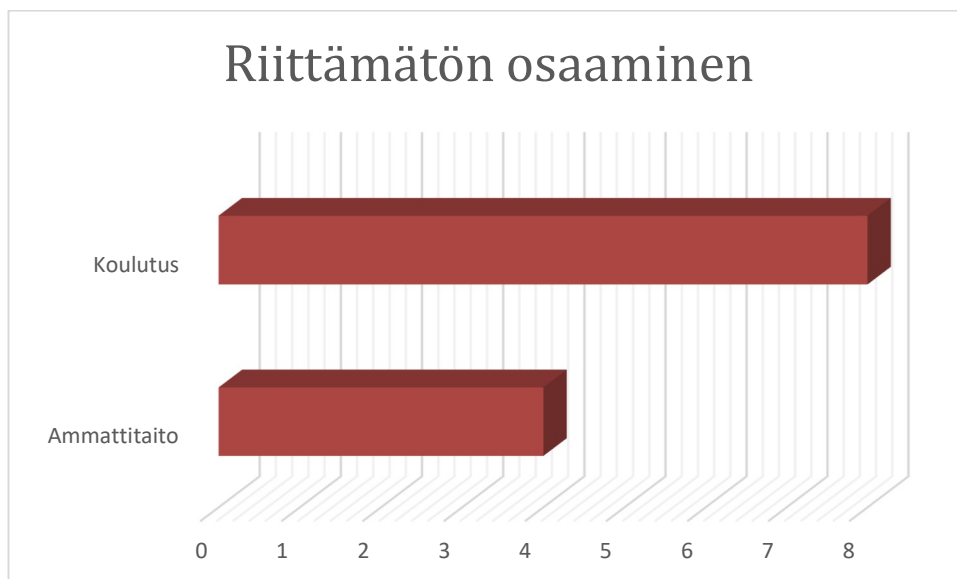


Kuvio 12. Työhyvinvointia heikentävät tekijät.

Arvostus -teemaan tuli eniten mainintoja vastauksissa, 20 ilmaisuja. Osaamiseen tuli 12 ilmaisuja, yhteisöllisyyteen tuli 17 ilmaisuja, turvallisuuteen 12 ilmaisuja ja terveyteen 5 ilmaisuja.

5.2.1 Riittämättömän osaaminen

Riittämättömän osaamisen alaluokiksi muodostui ammattitaito ja kouluttautuminen. Vastauksissa nousi esiin ilmaisuja, kuinka ammattitaidon heikkous tai puuttuminen heikentää työhyvinvointia. Vastauksissa oli myös ilmaisuja, joissa kerrottiin työhyvinvoinnin heikkenevän, jos ei ole mahdollisuutta kouluttautua ja pitää yllä ammattitaitoa.

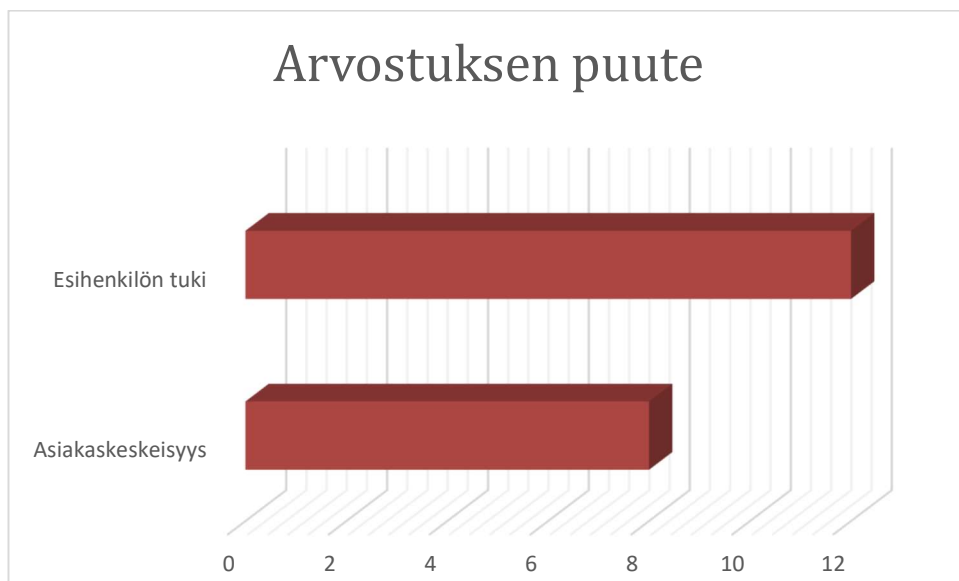


Kuvio 13. Riittämätön osaaminen

Koulutukseen tuli 8 ilmaisua ja ammattitaitoon 4 ilmaisua. Koulutus teemaan tuli vastauksena esimerkiksi, että koulutuksen olisi pitänyt olla toisen lainen työtehtäviin nähden sekä se, että esihenkilöltä vaaditaan paljon, mutta ei ole mahdollisuutta kouluttautua.

5.2.2 Arvostuksen puute

Arvostuksen puutteen alaluokiksi muodostui asiakaskeskeisyys ja esimiehen tuki. Vastauksissa ilmaistiin työkykyä heikentävänä tekijänä, jos esihenkilö ei tue ja kannusta työntekijää, sekä se, jos työntekijä ei koe aitoa halua auttaa asiakasta ja joutuu tekemään työtä omien arvojen vastaisesti.

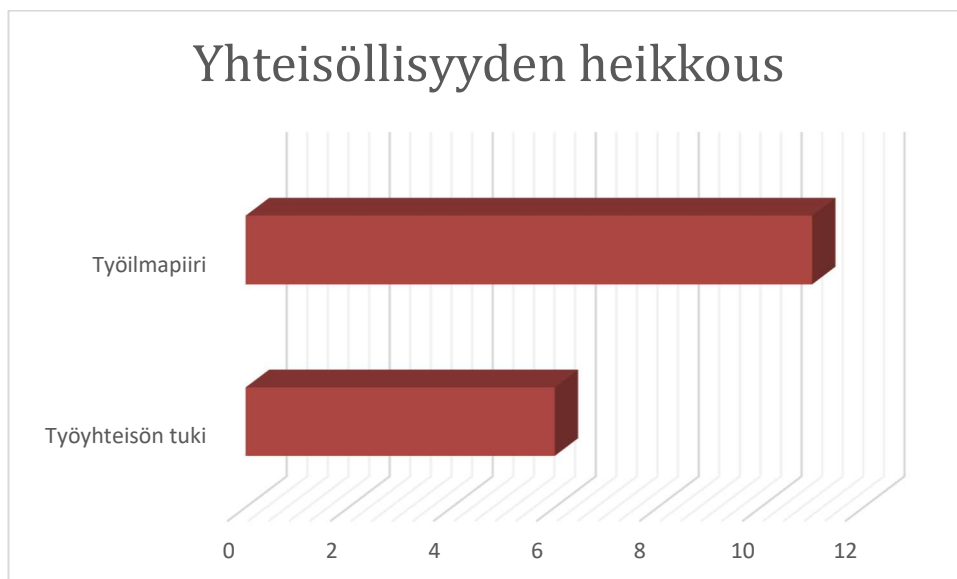


Kuvio 14. Arvostuksen puute

Esihenkilön tukeen tuli 12 ilmaisua ja asiakaskeskeisyyteen 8 ilmaisua. Esihenkilön tuki -teemaan tuli vastauksena esimerkiksi, että esihenkilö ei ole tukenut riittävästi ja, että esihenkilö on yhteydessä ainoastaan silloin kun antaa negatiivista palautetta.

5.2.3 Yhteisöllisyyden heikkous

Yhteisöllisyyden heikkouden alaluokiksi muodostui työyhteisön tuki ja työilmapiiri. Vastauksissa ilmaistiin työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi se, jos työpaikalla on epämukava ilmapiiri, epäselviä asioita ja ei koeta saavan tukea työyhteisöstä.

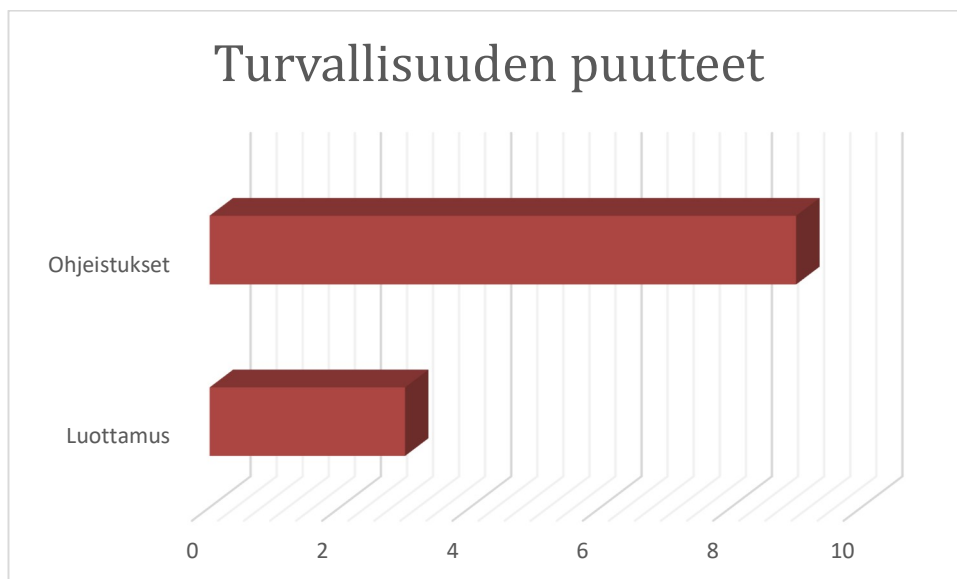


Kuvio 15. Yhteisöllisyyden heikkous

Työilmapiiriin tuli 11 ilmaisua ja työyhteisön tukeen tuli 6 ilmaisua. Työilmapiiri -teemaan vastauksena tuli esimerkiksi se, että työyhteisö ei hyväksy uutta esihenkilöä, sekä se, että työyhteisössä ei voida puhua vaikeista asioista. Työyhteisön tuki -teemaan tuli vastuksena esimerkiksi se, että esihenkilön on vaikeaa löytää ”yhteistä säveltä” henkilökunnan kanssa.

5.2.4 Turvallisuuden puutteet

Turvallisuuden puutteet alaluokiksi muodostui luottamus ja ohjeistukset. Vastauksissa nousi esiin, että epäselvät ohjeistukset ja ohjeistusten puuttuminen heikentää työhyvinvointia, sekä luottamuksen puuttuminen kollegoiden välillä laskee kokemusta työhyvinvoinnista.



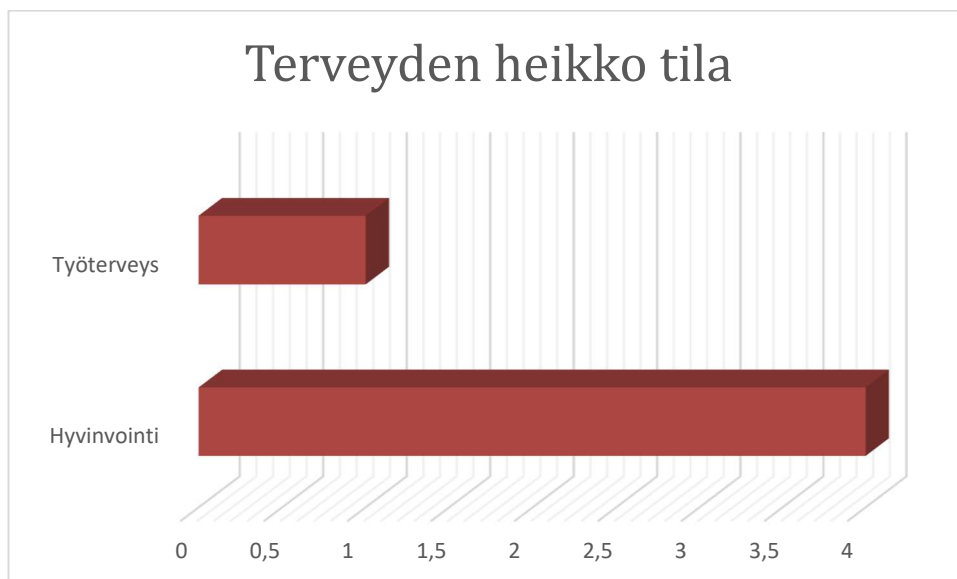
Kuvio 16. Turvallisuuden puutteet

Ohjeistuksiin tuli 9 ilmaisua ja luottamukseen 3 ilmaisua. Ohjeistukset -teemaan vastauksena tuli esimerkiksi se, että työntekijät eivät tiedä omaa tehtävänsuorituksensa, eivätkä omia valtuuksiaan. Luottamus -teemaan vastauksena tuli esimerkiksi;

”Työntekijällä ja esihenkilöllä on molemminpuolinen luottamus hukassa.”

5.2.5 Terveyden heikko tila

Terveyden heikon tilan alaluokiksi muodostui työterveys ja hyvinvointi. Vastauksissa ilmaistiin, että jos kokee voivansa huonosti ja on työkykyä heikentäviä tekijöitä, työhyvinvointi heikkenee. Työterveyspalveluiden toimimattomuus todettiin myös heikentävän työhyvinvoinnin kokemusta.



Kuvio 17. Terveyden heikko tila

Hyvinvointiin tuli 4 ilmaisu ja työterveyteen 1 ilmaisu. Hyvinvointi -teemaan vastauksena tuli esimerkiksi, että työssä ei jaksaa, jos on henkilökohtaisia ongelmia.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ja mitkä heikentävät työhyvinvointia Mielle ry:n esihenkilötyössä. Opinnäytetyössä esiin nousseet vastaukset asettuivat Työhyvinvoinnin portaiden viiden pääteeman alle. Aineistonkeruumenetelmä oli tutkimukseen sopiva ja siitä saadut vastaukset olivat monipuolisia.

Työhyvinvoinnin portaiden ja niihin liittyvien vastausten perusteella voidaan löytää yhteneväisyyksiä sille, että merkityksellisin asia työhyvinvoinnille esihenkilötyössä on arvostus. Tämä työhyvinvoinnin porras sisälsi vastauksia, jotka olivat positiivisia, että negatiivisia. Oman esihenkilön tuki ja sen puuttuminen koettiin hyvin merkityksellisenä asiana. Asiakaskeskeisyys nousi myös selkeästi esiin. Yhteinen kiinnostus auttamiseen muodostaa työn pohjan, joka toimii avaimena hyvään ja arvostukselliseen työotteeseen.

Osaaminen nousi toiseksi tärkeimmäksi portaaksi työhyvinvointia edistävänä asiana. Vastauksissa tuotiin esiin sitä, kuinka tärkeää on hankittu ammattitaito ja osaamisen tukeminen koulutuksilla. Työntekijän on tärkeää pitää yllä osaamista ja päästä tavoittelemaan oman potentiaalinsa ääri rajoja (Rauramo 2012, 145). Yhteisöllisyys ja turvallisuus nousi esiin myös usealla ilmaisulla työhyvinvointia edistävänä asiana. Vastauksissa kuvattiin sitä, kuinka tärkeää yhteisöllisyydelle on työyhteisön tuki ja ilmapiiri työpaikalla. Työyhteisö on merkityksellinen työmotivaation kannalta, se tukee työn tuloksellisuutta ja työmotivaatiota (Rauramo 2012, 105). Turvallisuudessa tärkeiksi asioiksi nousi luottamus henkilökunnan välillä sekä selkeät ohjeistukset esimerkiksi työtehtävistä. Terveys sai vähiten mainintoja vastauksissa, mutta esiin nousi se, että on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta kokea voivansa hyvin kokonaisvaltaisesti. Myös työterveyspalveluiden tärkeys nousi esiin yhdessä vastauksessa.

Työhyvinvointia heikentävinä asioina esiin nousi arvostuksen puute omalta esihenkilöltä. Myös arvostiriidat työn ja oman arvomaailman välillä koettiin haastaviksi. Yhteisöllisyyden tunteen puuttuminen myös heikensi työhyvinvointia. Jos työyhteisöltä ei saanut tukea omaan työhön ja työilmapiiri oli huono, tämä koettiin heikentävän jaksamista työssä. Turvallisuuden tunteen puuttumisesta ja osamattomuudesta tuli yhtä paljon mainintoja. Jos ammattitaitoa ei ollut juuri tähän työhön riittävästi, eikä ollut koulutusmahdollisuuksia, nämä koettiin heikentävästi työhyvinvointiin. Epäselvät ohjeistukset, informaation huono kulkeminen ja epäselvät ohjeistukset työtehtävistä myös heikensivät työhyvinvointia. Vastauksissa oli myös muutama maininta siitä, kuinka oma huonoksi koettu terveys vaikutti negatiivisesti työhyvinvointiin.

Työssä teoreettisena pohjana käytetty työhyvinvoinnin portaat -malli kulki hyvin samassa linjassa tutkimuksen tulosten kanssa. Arvostus -porras nousi kuitenkin selkeämmin esiin tutkimuksen tuloksissa, kuin teoria pohjassa. Tutkimuksen tuloksena voidaan siis nostaa esiin se, että juuri tässä työssä, tässä yksikössä, arvostus on vaikuttavassa roolissa työhyvinvoinnin kannalta.

Opinnäytetyössä pyrittiin kunnioittamaan tutkittavien itsemääräämisoikeutta, yksityisyyttä, ihmisarvoa ja muita oikeuksia. Opinnäytetyössä myös pyrittiin välttämään aiheuttamasta mukana oleville ihmisille, yhteisöille ja muille tutkimuskohteille aiheutuvia merkittäviä haittoja, vahinkoja ja riskejä. Tutkimuksen eettisiin ja keskeisiin arvoihin kuului tuottaa uutta ja merkityksellistä tutkimustietoa. Opinnäytetyö pyrittiin toteuttamaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, jolloin läsnä olivat huolellisuus, rehellisyys ja tarkkuus. (Vuori 2023.)

7 POHDINTA

Aiheena työhyvinvointi on hyvin laaja ja ajankohtainen. Opinnäytetyössä käytin Työhyvinvoinnin portaat -teoria, jonka koin selkeyttävän ja jäsentelevän sujuvasti työhyvinvointiin vaikuttavat asiat. Työhyvinvointi on aina kiinnostanut minua, koska koen sen hyvin merkityksellisenä työssä, jossa tavoitteena on auttaa muita voimaan hyvin.

Opinnäytetyö oli mielenkiintoinen projekti. Tutkimusmenetelmäni oli minulle uusi tapa kerätä tietoa ja koin sen hyvin sopivaksi tähän työhön. Vastausaineistoa kertyi paljon, muttei liikaa. Sain selkeästi jaettua vastaukset omiin teemoihin portaiden mukaan.

Tämä opinnäytetyön avulla saatiin tietoa siitä, mitä juuri tämä Mielle ry:ssä toimiva esihenkilötyötä tekevä henkilöstä näkee työhyvinvoinnille tärkeiksi asioiksi. Arvotus ja osaaminen nousi esiin tärkeinä asioina. Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että juuri näihin asioihin kiinnitetään huomiota.

Jatkotutkimus ideana nostaisin esiin kyselyn henkilökunnalle, esimerkiksi opinnäytetyönä. Opinnäytetyössä tutkittaisiin kuinka Mielle ry:n esihenkilöiden työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi koetut asiat, kuten arvostus ja osaaminen toteutuvat työssä. Tutkimuksen voisi toteuttaa esimerkiksi teemahaastatteluna, jossa teemat olisivat Työhyvinvoinnin portaat -mallin viisi vaikuttavaa askelta.

Oman ammatillisen kasvun näkökulmasta tämä opinnäytetyön tekeminen antoi paljon. Sain paljon hyödyllistä tietoa esihenkilötyölle merkityksellisistä asioista. Uskon tämän auttavan omalla ammatillisella polulla, jos hakeudun esihenkilö työhön.

LÄHTEET

Hakala, J., Kaltiainen, J. & Suutala, S. 2023. Miten Suomi voi? -tutkimus. Työterveyslaitos.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna. Tammi

Järvikoski, A., Takala, E., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/76fe2056-5c0b-4131-9215-e23b086f2d57/content>

Jyväskylän yliopisto. 2021. Laadullinen tutkimus. Viitattu 28.8.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kananen, J., 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kujala, E. 2023. Työuupumus selittyy heikoilla työoloilla, ei yksilön heikkoudella. Viitattu 17.3.2024. <https://yle.fi/a/74-20025075>

Löf, K. 2012. Sosiaalialan johtaminen lähiesimiesten näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/84072/gradu06292.pdf>

Mielle ry. Tietoa meistä. Viitattu 20.8.2023. <https://www.miellery.fi/tietoa-meista/>

Opetushallitus. 2023. Opettajan aineisto. Viitattu 28.8.2023. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/miina-ja-ville-opettajan-oppaita/miina-ja-ville-etiikkaa-etsimassa-10>

Pentikäinen, M. 2009. Ensiaskleet esimiehenä. Helsinki. WSOYpro.

Pohjanheimo, E. 2012. Johda ihmistä. Sosiaalipsykologiaa johtajille. Helsinki. Talentum.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita

Ryynänen, S. & Rannikko, A. 2021. Tutkiva mielikuvitus. Luovat, osallistavat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä. Tallinna. Gaudeamus.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Eläytymismenetelmä. Viitattu 19.3.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_5.html

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Kvantiointi. Viitattu 19.3.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html

Salminen, J. 2014. Uuden esimiehen kirja. Tulevaisuuden johtajalle. J-IMPACT. Helsinki.

Sarkkinen, M. 2024. Reilu ja valmentava johtaminen ei riitä sote-alalla – lisää huomiota työkykyyn. Työpiste verkkolehti. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/reilu-ja-valmentava-johtaminen-ei-riita-sote-alalla-lisaa-huomiota-tyokykyyn>

Suutarinen, M & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Helsinki.

Talentia. 2024. Johtaminen. Viitattu 20.1.2024. <https://www.talentia.fi/tyoemainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/johtaminen/>

Tamm, M. 2012. Psykososiala teorier vid hälsa och sjukdom. Lund. Studentlitteratur.

Terveystalo. 2021. Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Viitattu 12.9.2023. <https://www.terveystalo.com/fi/tyoterveys/ajankohtaista/tietopaketit/tyohyvinvointi-ja-tyossa-jaksaminen>

Toppinen-Tanner, S. Työkyky. Työterveyslaitos. Viitattu 12.4.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>

Työturvallisuuskeskus 2023. Päivi Rauramo. Viitattu 18.9.2023. <https://ttk.fi/yhteystieto/p%c3%a4ivi-rauramo/>

Työturvallisuuskeskus. 2023. Työhyvinvointi. Viitattu 19.3.2023. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>

Viitala, R. & Jylhä, E. 2019. Johtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. e-kirja. Helsinki. Edita. <https://www.elliblibrary.com/reader/9789513776077>

Vuori, J. 2023. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tietoarkisto. Viitattu 19.3.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa>