

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# TUNNE TYÖKAVERISI

Työhyvinvoinnin ja vuorovaikutuksellisuuden edistäminen perhetyössä

TEKIJÄ/T Aino Pieviläinen  
Anu Mikkonen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Aino Pieviläinen, Anu Mikkonen	
Työn nimi Tunne työkaverisi	
Päiväys 22.3.2024	Sivumäärä/Liitteet 29/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon Hyvinvointialue, Kuopion perhepalvelut	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössämme kehitettiin Tunne työkaverisi-pohja Kuopion kotiin annettavien perhepalveluiden henkilöstölle työkaluksi alkuperähdytykseen ja työkentälle. Tunne työkaverisi pohjan tavoitteena on lisätä työyksikössä luottamusta ja vuorovaikutuksellisuutta työntekijöiden välillä. Lisäksi tavoitteena on lisätä työyhteisön hyvinvointia ja jokaisen perheohjaajan henkilökohtaisen osaamisen esille tuomista.</p> <p>Toimeksiantajamme opinnäytetyössä on Kuopion kotiin annettavat perhepalvelut. Työyksikkönä puhumme opinnäytetyössämme perhetyöstä. Kotiin annettavat perhepalvelut tuottavat tukea ja ohjausta lapsiperheille. Tukea voidaan tarvita esimerkiksi lapsiperheiden vanhempien jaksamiseen, vuorovaikutukseen, tai arjen rytmitykseen liittyvissä asioissa. Haasteet perheissä ovat hyvin yksilöllisiä, joten ne tarkastellaan jokaisen perheen, sosiaalityöntekijän ja perheohjaajan kanssa erikseen.</p> <p>Opinnäytetyössä keskeisenä tarkoituksena on tarkastella työyhteisön jäsenten kokemuksia työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta, vuorovaikutuksesta ja osallisuudesta suuressa työyhteisössä. Opinnäytetyö oli kehittämistyö. Käytimme aineiston keräämiseen Webropol-kyselyitä, joiden pohjalta kehitimme Tunne työkaverisi-pohjan. Tunne työkaverisi-pohja tuotiin työyhteisön käyttöön jo opinnäytetyön teon aikana.</p>	
Avainsanat Työhyvinvointi, jaksaminen työssä, vuorovaikutus, osallisuus	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Author(s) Aino Pieviläinen, Anu Mikkonen	
Title of Thesis Know your coworker	
Date 22.3.2024	Pages/Appendices 29/3
Client Organisation /Partners Pohjois-Savon hyvinvointialue, Kuopio family services	
<p>Abstract</p> <p>This thesis developed digital Word-template called "Know your coworker" for the family services in Kuopio. The aim of this Word- template was to increase trust and communication between the employees of Kuopio family services. A further aim was to improve the wellbeing of the work community and to highlight family workers' personal expertise.</p> <p>The client of this thesis was Kuopio's family support services. Family work is referred to as working unit in the thesis. Family support services provided at families' homes offer support and guidance for families with children. Parents might need assistance so they can cope, communicate or schedule daily routines. Challenges facing families are unique, so they are handled independently between different families, social workers and family workers.</p> <p>The central subject of this thesis was to study work community members' experiences about work well-being, coping at work, communication and participation in a large work community. The thesis was a development work. Webropol surveys were used to collect data, based on which the "Know your coworker" template was developed. This template was introduced to the work community already during the thesis process.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Communication, participation, work endurance, work well-being</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖN TUNTEMISEN MERKITYKSELLISYYS .....	7
2.1	Yhteisöllisyys työyhteisössä .....	8
2.2	Koronan vaikutus työhyvinvointiin .....	9
2.3	Työyhteisön merkitys henkilöstön vaihtuvuuteen.....	10
3	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	12
4	TUNNE TYÖKAVERISI-POHJAN TOTEUTUS .....	14
4.1	Ideointi ja visuaalinen ilme .....	14
4.2	Tunne työkaverisi-kansio ja työntekijöiden ohjeistus .....	15
5	TUNNE TYÖKAVERISI-KYSELYIDEN LAATIMINEN TYÖYHTEISÖÖN .....	16
5.1	Ensimmäisen kyselyn laatiminen .....	17
5.2	Ensimmäisen kyselyn tulokset.....	17
5.3	Nykytilanteen yhteenveto ensimmäisen kyselyn jälkeen.....	21
5.4	Tunne työkaveri- pohjan käyttöönotto työyhteisössä .....	21
5.5	Toisen kyselyn laatiminen.....	22
5.6	Toisen kyselyn tulokset .....	22
5.7	Kehittämistyön vastaanotto ja vaikuttavuuden arviointi .....	23
6	POHDINTA.....	25
	LÄHTEET .....	28
	LIITTEET .....	30
	LIITE 1: TUNNE TYÖKAVERISI-POHJA.....	30
	LIITE 2: ENSIMMÄINEN KYSELY .....	32
	LIITE 3: TOINEN KYSELY .....	35

## KUVALUETTELO

Kuva 1.	Tilasto, kuinka suuren osan ajasta työntekijä on työskennellyt kotona vuonna 2021 (Tatu Leskinen 2022.).....	10
Kuva 2.	Prosessikaavio Tunne työkaverisi- pohjasta. ....	14
Kuva 3.	Kyselyiden laatiminen työyhteisöön. ....	16
Kuva 4.	Yhteisöllisyyden kokemus työyhteisössä. ....	18
Kuva 5.	Työyhteisön jäsenten välinen tunteminen. ....	20

Kuva 6. Työyhteisön jäsenten välinen tunteminen. ....	20
Kuva 7. Tunne työkaverisi- pohjan vaikuttavuus työyhteisössä. ....	22

## 1 JOHDANTO

Kotiin annettavat perhepalvelut tuottavat tukea ja ohjausta lapsiperheille. Koko opinnäytetyömme ajan puhumme perhetyöstä, jolla viittaamme kotiin annettavien perhepalveluiden työyhteisöön. Perheet tarvitsevat tukea esimerkiksi vanhempien jaksamiseen, vuorovaikutukseen, tai arjen rytmitykseen liittyvissä asioissa. Perhetyön työskentely on tavoitteellista ja suunnitelmallista, jossa työskentely tapahtuu lapsen edun mukaisesti. Perhetyön työskentelyllä pyritään vahvistamaan perheen sisäisiä vuorovaikutussuhteita, tunnistamaan perheenjäsenten vahvuuksia ja kartoittamaan, sekä vahvistamaan perheen läheisverkostoja. Työskentely tapahtuu pääosin perheen omassa kodissa. (Kuopio, Kotiin annettavat perhepalvelut.)

Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jonka toimeksiantajana toimii Pohjois-Savon hyvinvointialue, kotiin annettavat perhepalvelut. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössämme ovat työhyvinvointi, vuorovaikutus ja osallisuus, sekä perheohjaajien henkilökohtaisen osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä. Opinnäytetyömme syventyy näihin seikkoihin, ja pyrkii lisäämään työhyvinvointia, sekä työssä jaksamista lisäämällä työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta kehittämistyömme avulla. Oman kokemuksemme mukaan, kyseisen työyhteisön työhyvinvoinnin, vuorovaikutuksen ja toisen osaamisen tunnistamisen haasteena on liikkuva työmuoto, sekä etätömahdollisuus. Koronan jälkeen etätötyöt ovat lisääntyneet, jonka myötä työntekijät ovat vieraantuneet toisistaan, eivätkä tunne keskenään toisiaan. Ajatellamme, että etätö voi kuitenkin osaltaan lisätä työhyvinvointia tuomalla joustavuutta työhön.

Opinnäytetyömme tuotoksena on Tunne työkaverisi-pohja, jota jokainen perheohjaaja, varhaisen tuen työntekijä ja esihenkilö pääsee hyödyntämään työssään. Työkalu tulee käyttöön myös uuden työntekijän perehdytysprosessiin. Tunne työkaverisi-pohja on tarkoitettu edistämään vuorovaikutuksellisuutta työyhteisössä, sekä madaltamaan kynnyksiä pyytää ja tarjota apua työkavereille. Tunne työkaverisi-pohjan taustalla on ajatus siitä, että jokainen työyhteisön työntekijä saa mahdollisuuden jakaa omaa erityisosaamistaan työyhteisöön. Tähän liittyvät vahvasti yhdessä tekeminen, sekä yhdessä sovittujen työtapojen ja menetelmien omaksuminen. Omaa työtappaa ja kehittämistyön vaiheita tulee arvioida suhteessa siihen, miten prosessi etenee, sekä millaisia tuloksia halutaan (Salonen, K., Eloranta S., Hautala, T. & Kinos, 2017, 72)

Muiden auttaminen vaatii oman hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemista, sekä näin ollen siihen tulisikin keskittyä nykyistä enemmän. Keskitimme opinnäytetyömme aiheen nimenomaan työyhteisöön, jonka myötä pääsemme tukemaan myös asiakkaiden, eli lasten ja perheiden hyvinvointia. Opinnäytetyötämme voi hyödyntää myös jatkossa työyhteisön käytössä.

Tavoitteenamme on lisätä kehittämistyöllämme perhetyön työntekijöiden työhyvinvointia ja nostaa esille sitä, kuinka työntekijöiden välille saadaan rakennettua luottamusta, sekä kehittää työyhteisön sisäistä vuorovaikutusta työntekijöiden välillä. Tarve opinnäytetyölle on työelämäperusteinen. Perhetyössä on tärkeää, että jokaisen työntekijän osaaminen tulee tunnistetuksi ja koko työyhteisö myös tiimien ulkopuolella voi mahdollisuuksien mukaan hyödyntää toisen työntekijän vahvuuksia, sekä osaamista.

## 2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖYHTEISÖN TUNTEMISEN MERKITYKSELLISYYS

Hyvinvoiva työyhteisö lisää työyhteisön keskinäistä luottamusta, työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Työtyytyväisyys kasvaa ja työsuoritukset voivat parantua. Työyhteisön hyvinvointia voidaan lisätä hyvällä vuorovaikutuksella ja tiedonkululla. Työyhteisön johdon tulee toteuttaa johtamista niin, että työnjako on oikeudenmukaista ja selkeää. (Suonsivu 2011, 27.) Opinnäytetyömme keskittyy juuri näihin asioihin, ja pyrkii lisäämään työhyvinvointia, sekä työssä jaksamista lisäämällä työyhteisön keskinäistä vuorovaikutusta.

Työhyvinvoinnin keskeinen sisältö on, että työ tuntuu mielekkäältä, ympäristö työntekoon on turvallinen ja kokonaisuudessaan edistää jokaisen työntekijän hyvinvointia, sekä pitää yllä työssä jaksamista. Työpaikalla tapahtuva hyvä johtaminen vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin positiivisesti. Työhyvinvoinnin lisääntyessä sairauspoissaolojen määrä pienenee ja työhön sitoutuminen kasvaa.

Työntekijän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen niin työssä kuin vapaa-ajallakin ilmenee tärkeäksi asiaksi myös kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa. Tutkimuskirjallisuudessa pohditaan työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä, kuinka työyhteisö voi osaltaan tukea työntekijän hyvinvointia. Tutkimuskirjallisuudessa käsitellään myös tekniikan kehitystä suhteessa työntekijöihin ja työntekoon. (Abbado, Ales & Curzi 2017, 16.)

On tutkittu, että mitä aiemmin työhyvinvointiin ja ennaltaehkäisevään toimintaan pyritään puuttumaan, on käytössä enemmän keinoja ratkaista tilanteita. Tällä tarkoitetaan proaktiivisuutta. Proaktiivisuuden avulla tässä kehittämistyössä pyritään ennaltaehkäisemään erilaisia työyhteisön haasteita luomalla työoloihin ja työhyvinvointiin muutosta. (Manka, Manka, 2023, 113).

Osaamisen tunnistaminen työyhteisössä on tärkeää niin työntekijälle kuin asiakkaallekin. Osaamisen tunnistamisen tarkoituksena on, että työntekijä tunnistaa oman osaamisensa, ja osaa näin ollen kohdistaa myös asiakkaalle oikeanlaista ja kohdennettua apua, sekä osaamista. Osa työntekijän omaa asiantuntijuutta on tunnistaa oma ja työyhteisön osaaminen. Koko työyhteisöllä on vastuu siitä, että osaaminen ja sen tunnistaminen on sillä tasolla, että eettisyys työskentelyssä säilyy. Mikäli osaamisen tunnistamisessa on vajetta, voi se olla eettisesti väärin asiakasta kohtaan. Asiakas ei tällöin saa tarvitsemaansa tukea tai palvelua, tai se voi jäädä puutteelliseksi, mikäli työntekijällä ei ole tarvittavaa osaamista tai hän tunnistaa omia vahvuuksiaan. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio, Vepsä, 2020, 16.)

Työyhteisössä on merkittävää, että jokainen työntekijä työyhteisössä on sitoutunut siihen, että jokainen voi osaltaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja myös kehittää sitä. Kun pienempiä haasteita työyhteisössä ilmenee, tulisi niihin tarttua hyvin varhaisessa vaiheessa. Tällöin pystytään ennaltaehkäisemään haasteiden kasvamista suuremmiksi. Pienien ja suurien haasteiden ratkaisemisessa on tärkeää, että työyhteisön esihenkilö ottaa hänelle kuuluvan vastuun ja on henkilöstön tukena ratkaisemassa erilaisia haasteita työyhteisössä. (Rauramo 2008, 123–125.)

Perhetyön työyksikössä hyvinvointia voidaan lisätä, kun työntekijät tuntevat toisensa. Kehittämistyön tarkoituksena on madaltaa kynnystä työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Kun työntekijä kokee tuntevansa ja kuuluvansa osaksi työyhteisöä, lisää se osaltaan työntekijän kokemusta turvallisuudesta työympäristöstä, niin etätöissä kuin paikankin päällä. Edellä mainitut asiat kuvaavat sitä, että työntekijä kokee psykologista turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Kun työntekijä kokee turvallisuuden tunnetta työyhteisössä, madaltaa se kynnystä esimerkiksi; pyytää apua, jakaa omia ajatuksiaan ja nostaa esille myös epäkohtia, joita on mahdollisesti havainnut. Kun työntekijät työyhteisössä kokevat työskentelevänsä turvallisessa ympäristössä on työyhteisö tällöin huomattavasti luovempi, tehokkaampi ja valmiimpi omaksumaan uusia asioita. (Sutela, Pärnänen, Keyriläinen 2019, 163.)

Työskentely kehittämistyössä tarvitsee vuorovaikutusta ympäristön kanssa ja reflektiivistä työskentelyorientaatiota. Tähän liittyy myös vahvasti yhdessä tekeminen ja yhdessä sovittujen työtapojen, sekä menetelmien omaksuminen. Omaa työtapaa ja kehittämistyön vaiheita tulee arvioida suhteessa siihen, miten prosessi etenee, sekä millaisia tuloksia halutaan (Salonen, K., Eloranta S., Hautala, T. & Kinos, 2017, 72.)

Kehittämistyömme voi auttaa työntekijää kasvattamaan myös psykologista pääomaa. Psykologinen pääoma koostuu muun muassa itseluottamuksesta ja sitkeydestä. Arvioimalla omia vahvuuksia ja tunnistamalla myös muiden vahvuudet voidaan vaikuttaa työntekijän itseluottamukseen ja luottoon siitä, että omasta työyhteisöstä saa oppia, sekä tietoa. Työyhteisössä tapahtuu paljon muutoksia henkilökunnan vaihtuvuuden, työpariuksien ja sairaslomien myötä. Tämä vaatii työntekijältä sopeutumiskykyä. Psykologinen pääoma tuo työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omaan kokemukseensa työyhteisössä. Psykologista pääomaa kasvattamalla voidaan lisätä työhyvinvointia ja sitoutumista työyhteisöön. (Manka, Manka, 2023, 203.)

## 2.1 Yhteisöllisyys työyhteisössä

Hyvä työyhteisö antaa työyhteisölle tilaa ”voimaantumiselle, joka on moniulotteista inhimillisten vahvuuksien, voimavarojen, mielekkyyden, optimaalisten ja positiivisten, sekä onnistumisen kokemusten, motivaationalisten prosessien, ihmisyyden toteutumista edistävien sosiaalisten käytänteiden edistämistä.” (Suonsivu 2011, 59.) Perhetyössä työ on hyvin monimuotoista, jonka myötä työyhteisön ja tiimin tuki on ehdottoman tärkeää. Opinnäytetyömme vahvistaa ja mahdollistaa tiimityöskentelyä, myös oman tiimin ulkopuolelle.

Kantelus kertoo artikkelissaan (2023, 142) siitä, että kaikilla on oma tapa kokea ja tuoda esiin yhteisöllisyyttä. Kantelus toteaa, että jokainen tarvitsee kokemuksen siitä, että on osa työyhteisöä ja juuri omalla työpanoksella on merkitys työyhteisölle. Tämä auttaa työyhteisöä pääsemään suunniteltuihin tavoitteisiin. Kantelus kirjoittaa artikkelissa, että työyhteisö tarvitsee empaattista, inhimillistä ja välittävää työympäristöä toimiakseen.

Läsnäolo, kohtaaminen ja vuorovaikutus ovat yksi työyhteisön voimavaroista. Häppölä toteaa, (2023, 65.) että työyhteisön ilmapiiri ja mentaaliset taidot ovat työyhteisön hyvinvoinnin kannalta oleellisia asioita. Työyhteisöön liittyviä haasteita ja ongelmia kohtia tulisi tunnistaa. Häppölän mukaan ilmapiiri koostuu muun muassa yhteishengestä, vuorovaikutustaidoista, resilienssistä ja tiimityöstä.



## 2.2 Koronan vaikutus työhyvinvointiin

Korona on vaikuttanut moniin työyhteisöihin. Perhetyön työyksikössä on huomattu, että koronan vaikutukset ulottuvat koko työyhteisöön. Etätyöt ovat lisääntyneet, ja sen myötä työntekijöiden vuorovaikutus on vähentynyt entisestään. Työhyvinvointia ja sen kehittymistä on tutkittu koronapandemian alusta aina kesäkuun 2023 saakka.

Miten Suomi voi- tutkimuksessa nousi ilmi, että suomalaisten hyvinvointi työssä ei ole palannut ennalleen koronapandemian jälkeen. Tutkimuksessa tuodaan ilmi, kuinka henkilöiden työhyvinvointi ja asenteet suhteessa työntekoon ovat muuttuneet ajasta ennen koronapandemiaa ja sen jälkeen. Tutkimuksen laatimisen johdolisesta tehtävästä on vastannut tutkimusprofessori Jari Hakanen. Tutkimusryhmään kuuluvat lisäksi erikoistutkija Janne Kaltiainen, tutkija Sampo Suutaja ja tilastoasiantuntija Maria Hirvonen. Tutkimusta laadittiin kyselyiden pohjalta, joiden vastaajat ovat 18–65-vuotiaita suomalaisia työssäkäyviä ihmisiä. Tutkimuskyselyyn vastaajat on valittu satunnaisesti väestörekisterin kautta. Myös työuupumusriski ja työhön kyynistyminen kohosi vuoden 2019 jälkeen. Lisäksi tutkimuksessa käsitellään laajasti työntekoa; niin etätyötä kuin työssä jaksamistakin koronapandemian aikana ja sen jälkeen. (Työterveyslaitos 2023.)

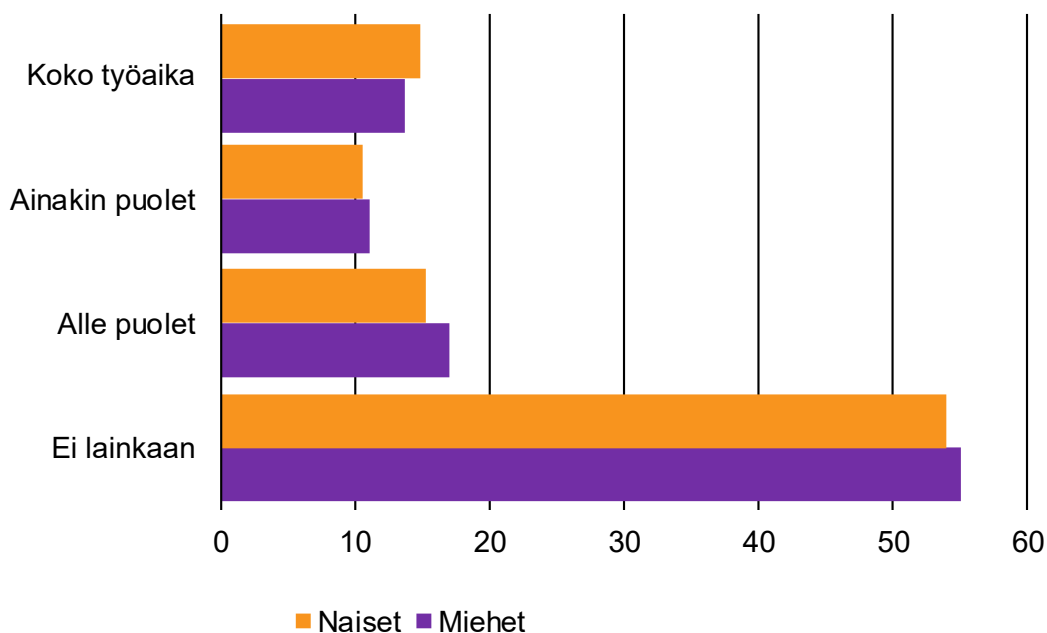
Koronapandemian myötä tullut etätyöskentely on havaittu tehokkaaksi keinoksi työntekijän työskennellä itselleen mielekkäässä ympäristössä. Etätyöskentely on havaittu hyvin tehokkaaksi ja asiakeskeiseksi. Tutkimusten mukaan, etätyön lomassa on kuitenkin vähentynyt työntekijöiden välinen vuorovaikutuksellisuus kasvokkain. (Akava Works 2020, 3.)

Kirjallisuudessa tarkastellaan, kuinka ennen koronapandemiaa töitä on tehty laajemmin paikan päällä, mutta pandemian myötä yhä useampi on siirtynyt etätyöhön tai hybridi- työskentelyyn. Koronapandemia on jättänyt moniin työyhteisöihin jäljet, niin positiivisia kuin negatiivisiakin. Yksi kirjassa nostettava asia on työyhteisön kokonaisvaltainen hyvinvointi ja yksilöiden jaksaminen työssä (Mäki-kangas, Pyöriä & Alasoinia 2022 40–70.)

Tutkiessamme erilaisia vertaisarvioituja artikkeleita, huomasimme että aihetta on tutkittu jonkin verran. Erityisesti tutkittua tietoa löytyy työhyvinvoinnin ja työntekijän osaamisen tunnistamista. Kuitenkaan nykytilannetta koronan jälkeen ei ole vielä ehditty tutkia, eikä lisääntyneen etätyön vaikutusta esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutukseen sekä toimintaan.

Ajattelemme, että kehittämistyömme myötä, pääsimme suoraan näkemään perhetyöhön kohdistuneet haasteet etenkin korona-ajan jälkeen. Kehittämistyö tarvitsee onnistuakseen mukaansa ihmiset tai henkilöt, joita itse kehittämistyö koskee.

Työvoimatutkimuksessa vuonna 2021, mitattiin etätöiden määrää laatimalla kysely, jossa työntekijöiltä kysyttiin (KUVA 1.), onko työntekijä työskennellyt koko työajan, ainakin puolet, alle puolet tai ei lainkaan etänä työyksikössään. Tilastossa voimme nähdä sen, kuinka etätö jakaa työntekijöitä siten, että osa työntekijöistä ei tee ollenkaan etätöitä, osa työntekijöistä tekee ja osalla työntekijöistä etätöiden määrä päivittäisestä työajasta päivän aikana vaihtelee (Suomen virallinen tilasto (SVT)).



Kuva 1. Tilasto, kuinka suuren osan ajasta työntekijä on työskennellyt kotona vuonna 2021 (Tatu Leskinen 2022.)

### 2.3 Työyhteisön merkitys henkilöstön vaihtuvuuteen

Yhteisöllä tarkoitetaan yleensä ihmisryhmää, jossa jäsenet kokevat kuuluvansa yhteen. Positiivinen yhteisöllisyys korostaa yhteenkuuluvuutta, vuorovaikutuksellisuutta ja sosiaalisuutta yhteisöön kuuluvien jäsenten välillä. Kun yhteisöllisyys on positiivista, luo se yhteisön jäsenten välille turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin. Lisäksi toimivassa yhteisössä, yhteisön jäsenet osaavat ottaa toisiaan huomioon ja kykenevät olemaan avoimia ja joustavia yhteisön sisällä. Kun työpaikalla työyhteisö on toimiva ja positiivinen, auttaa se työyhteisön jäseniä selviämään muutos- ja kriisitilanteista, sekä edistää yhteisön jäsenten kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Kaivola, 2003 160–161.)

Sosiaalialalla henkilökunnan vaihtuvuus on suurta. Työyhteisöllä on iso merkitys siihen, viihtyykö henkilökunta työpaikallaan. Työyhteisön sisäinen vuorovaikutus voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti henkilökunnan vaihtuvuuteen. Henkilökunnan vaihtuvuus vaikeuttaa myös toisiin työntekijöihin tutustumista.

Mönkkönen (2018, 175–176) toteaa, että työyhteisön tunnelma voi olla kuluttava, siinä voi olla jännitteitä tai muita ongelmia. Hän toteaa, että tämä heijastuu aina myös jollain tavalla asiakassuhteisiin. Hän toteaa, että työyhteisösuhteet ovat sosiaali- ja terveysalalla koetuksella suurien rakenteis-

ten muutosten sekä erilaisten ristiriitojen takia. Hän tuo esiin sen, että toimiakseen sosiaalialan ammattilaisena, tulee työyhteisön kyetä soveltamaan kykyjään myös koskemaan työyhteisöä, eikä pelkästään asiakkaita.

Henkilöstön vaihtuvuudesta aiheutuu työyksikköön huomattavia kuluja. Esiin nousee muun muassa välittömät kulut, jotka koostuvat esimerkiksi uusien työntekijöiden haastattelut, työpaikkailmoituksen laatiminen ja julkaisu, työsopimuksen kirjoittaminen, työvälineiden hankkiminen, sekä uuden työntekijän perehdyttäminen työhön. Sekä vanhasta, että uudesta työntekijästä tulee tehdä erilliset ilmoitukset esimerkiksi työterveyteen ja eläkeyhtiölle. Artikkelissa, sopimusasiantuntija Kari Matela toteaa, että työntekijästä aiheutuu myös välillisiä kuluja, jotka voivat olla suurempia kuin edellä mainitut välittömät kulut. Matela nostaa esille esimerkin, jossa työntekijän vaihtuessa, työpaikalla olevien työntekijöiden jo ennalta toimivat yhteistoimintasuhteet katkeavat. Tällöin myös tiedonkulku hidastuu ja voi katketa hetkellisesti. (Laitinen, 2021.)

### 3 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tuotimme Kuopion kotiin annettaville perhepalveluille Tunne työkaverisi-pohjan (LIITE 1), jossa tulee ilmi jokaisen työntekijän nimi, valokuva ja vahvuudet. Toteutimme opinnäytetyönämme digitaalisen tietokannan perheohjaajista. Tavoitteena on, että työntekijä tunnistaa oman ja työyhteisön muiden jäsenien osaamisen. Tällä pyrimme lisäämään muun muassa työyhteisön työhyvinvointia. Kotiin annettavilla perhepalveluilla työyksikön jäsenet työskentelevät pääosin asiakastapaamisilla työpareina. Kuitenkin työparin ollessa pois töistä jää yksittäinen työntekijä usein ilman työparia. Tunne työkaverisi-pohjan avulla pyrimme siihen, että yksittäisen työntekijän olisi vaivattomampaa löytää työpari mukaan kotikäynneille.

Jokainen työntekijä täyttää Tunne työkaverisi-pohjan itsenäisesti työaikana. Tunne työkaverisi-pohjan täyttämiseksi asetettiin määräaika. Työntekijä voi halutessaan myös kieltäytyä täyttämästä lomaketta. Loimme kehittämistyömme konkreettisen Tunne työkaverisi-pohjan Word-ohjelmalla. Tunne työkaverisi-pohjan jokainen työntekijä täyttää sähköisenä. Tunne työkaverisi-pohja sopii mielestämme sosiaalialan työyhteisöön, sen osallistavan ja työntekijöiden yksilöllisen huomioimisen vuoksi. Ajattelemme, että Tunne työkaverisi-pohjan avulla jokaisella työyhteisön jäsenellä on tasavertainen mahdollisuus tulla nähdyksi työpaikalla, tarjota ja saada apua matalammalla kynnyksellä.

Kehittämistyömme myötä pääsemme suoraan näkemään perhetyöhön kohdistuneet haasteet etenkin korona-ajan jälkeen ja kuinka koronapandemia on vaikuttanut perhetyön työyhteisöön, työssä jaksamiseen ja työntekijöiden pysyvyyteen työssä. Koronapandemian myötä etätyöt ovat lisääntyneet työyksikössä huomattavasti, joka vaikuttaa siihen, että työntekijän on hankalaa tunnistaa työkavereita oman tiimin ulkopuolelta.

Tunne työkaverisi-pohja tarvitsee onnistuakseen mukaansa henkilöt, joita itse kehittämistyö koskee. Laadimme kaksi kyselyä työyhteisöön, joiden tavoitteena oli saada tarkempaa dataa työntekijöiden ajatuksista työssä jaksamiseen, hyvinvointiin, osallisuuteen ja vuorovaikutukseen työyksikön toisten työntekijöiden kanssa.

Perhetyötä tehdään eri toimipisteillä, kuten toimistolla, etätyönä, perheiden kodeissa ja esimerkiksi kouluilla, sekä päiväkodeilla. Opinnäytetyömme tarve nousi työyhteisöstä, jonka vuoksi se on työelämäperusteinen. Perhetyön työntekijät eivät tunne toisiaan, eivätkä toistensa vahvuuksiaan. Jokaisella työntekijällä on oma henkilökohtainen tapa tehdä työtään perheiden parissa.

Ajattelemme, että työyhteisössä toimiminen voi olla haastavaa, erityisesti uutena työntekijänä. Perhetyössä tunnistetaan haasteena uusien työntekijöiden tunnistaminen ja heihin tutustuminen. Mikäli työyhteisössä aloittaa uusi työntekijä, on muihin, kuin omiin tiimiläisiin vaikea tutustua. Uuden työntekijän aloittaessa haasteena työkavereihin tutustumiseen on liikkuva työmuoto ja etätyöt. Oman tiimin jäsenet tavataan viikoittain, ja koko muu työyhteisö kerran kuussa. Tällöin aikaa ei ole niinkään vuorovaikuttamiselle, vaan työyhteisön yhteisten asioiden läpikäymiseen.

Opinnäytetyömme myötä perheohjaajat oppivat tuntemaan työkavereita myös oman tiimin ulkopuolelta. Näin perheohjaaja pääsee hyödyntämään työssään myös muiden perheohjaajien osaamista

tarvittaessa. Tämä rakentaa osaltaan luottamusta perheohjaajien välille, kun kotikäynnille lähdettäessä tunnistaa ennalta tuntemattoman työkaverin, hahmottaa työkavereiden erityisosaamista ja vahvuuksia työssä.

Työyhteisön jäsenten keskinäinen tunnettavuus tukee myös koko työyhteisön hyvinvointia, vähentää työkuormaa ja auttaa ylläpitämään vuorovaikutusta perheohjaajien kesken. Tarkoituksena on yksilöidä perheohjaajia ja tuoda jokaisen perheohjaajan ääni kuuluviin.

## 4 TUNNE TYÖKAVERISI-POHJAN TOTEUTUS

Toteutimme Tunne työkaverisi-pohjan konkreettisesti Word-pohjalle, johon jokainen työntekijä täyttää omat tietonsa. Suunnitteluvaiheessa otimme huomioon työyhteisön ja esihenkilön toiveet. Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyömme muoto hieman muuttui, ja koemmekin että suunnittelun ja pohdinnan myötä prosessimme syveni ja saimme tehtyä tulevasta opinnäytetyöstämme tavoitettamme vastaavan.

Esihenkilö loi työyhteisön Teams-alustalle oman kansion nimeltään Tunne työkaverisi. Tähän kansioon jokainen vanha ja uusi työntekijä lisäsivät oman Tunne työkaverisi-pohjansa. Tämä kansio on tarkoitettu niin esihenkilöille ja jokaiselle tiimin jäsenelle. Kansio luotiin tietoturvaliselle alustalle. Täten varmistamme, että tietosuojat on kunnossa, eivätkä keräämämme tiedot vuoda kolmansille osapuolille. Uudet työntekijät perehdytetään Tunne työkaverisi-kansioon heti alkuperehdytyksessä.

Kehittämistyön työstäminen on alkanut tammikuussa 2023. Kehittämistyötä toteutimme kehittämistyön prosessikaavion pohjalta (KUVA 2.) josta ilmenee opinnäytetyömme prosessi. Visuaalisen ilmeen pohjalle sekä kansiolle tuotimme itse Word-ohjelmalla.



Kuva 2. Prosessikaavio Tunne työkaverisi- pohjasta.

### 4.1 Ideointi ja visuaalinen ilme

Halusimme pitää visuaalisen ilmeen yksinkertaisena ja kysymykset sellaisina, että työntekijän ei tarvitse ajallisesti pitkään käyttää aikaa pohjan täyttämiseen. Haasteena voi kuitenkin olla se, että kaikkia ei ajankäytöllisesti voida saada osallistumaan kehittämistyöhön. Osalla voi myös olla henkilökohtaisia syitä, miksi ei halua osallistua. Ideoimme visuaalisen ilmeen itse. Pyrimme siihen, että väreillä ja miellyttävällä visuaalisella ilmeellä luomme tunne työkaverisi pohjasta mielekkään täyttää. Lopullinen päätös Word-pohjan käytöstä tuli tutkiessa eri vaihtoehtoja. Word ohjelmana palveli omaa tarveitamme parhaiten, ottaen huomioon myös työyhteisön ja lomakkeen helppokäyttöisyyden.

Tunne työkaverisi-pohjaa luodessamme täytyi ottaa huomioon se, ettei työntekijä välttämättä osaa itse tunnistaa tai sanoittaa omaa osaamistaan. On tärkeää osallistua kehittämistyössä olevia, jotta saadaan syvempi kuva sekä erilaisia näkökulmia tutkittavaan asiaan. Ilman osallistujien osallistumista, ei voida myöskään saada luotettavia tuloksia.

Oleellista aineiston keräämisessä oli se, että suostuvatko kaikki työntekijät osallistumaan aineiston keräämiseen. Kuitenkin koemme työyhteisön olevan avoin opinnäytetyömme aiheelle ja siihen, että

työyhteisön jäsenet oppisivat tuntemaan työkaverinsa paremmin, joten luulemme että aineiston kerääminen ei ole haaste.

#### 4.2 Tunne työkaverisi-kansio ja työntekijöiden ohjeistus

Esihenkilö loi Tunne työkaverisi-kansion työyhteisön yhteiselle Teams- alustalle. Teamsin käyttö on henkilökunnalle jo ennestään tuttua, joten oli luontevaa tehdä kansio jo valmiiksi tutulle alustalle. Laadimme ohjeistuksen työyhteisöön tunne työkaverisi- pohjan täyttöön. Välitimme Tunne työkaverisi pohjan ja ohjeistuksen yksikön esihenkilölle, joka puolestaan välitti Tunne työkaverisi-pohjan ja ohjeistuksen henkilöstölle.

Tunne työkaverisi-pohja koostuu Word-tiedostosta (LIITE 1), jonka ensimmäisellä sivulla on ohjeistus:

“Oletko työyhteisön uusi jäsen ja sinulle ei ole vielä täysin selvää, ketkä työyhteisösi kuuluvat? Onko sinulla tarve asiakasperheessä erityisosaamiselle, mutta toivot saavasi siihen tukea työkavereilta, jolta löytyy vahvempaa osaamista? Oletko pohtinut, kuka mihinkin tiimiin kuuluu? Onko sinulla jokin erityisosaaminen, jota voisit työyhteisössä hyödyntää?

Lisäksi avun pyytäminen työyhteisössä helpottuu, kun tietää keneltä pyytää apua ja keneltä löytyy jokin erityisosaaminen, josta voisi olla apua erilaisissa asiakastilanteissa. Myös uusien työntekijöiden on helpompaa päästä työyhteisöön, kun hahmottaa, ketkä samaan työyhteisöön kuuluu. Täytä tunne työkaverisi-pohja, lisää se Teamsiin sille varattuun kansioon. Näin jokainen työyhteisön jäsen pääsee tutustumaan juuri sinuun hieman paremmin.”

Tiedoston toinen sivu koostuu täytettävästä pohjasta (LIITE 1). Teams-kansioon lisättävä lomake sisältää molemmat sivut. Ohjeistuksen on tarkoitus motivoida työntekijää täyttämään lomake, ja kertoa täyttäjälle Tunne työkaverisi-pohjan tarkoitus.

## 5 TUNNE TYÖKAVERISI-KYSELYIDEN LAATIMINEN TYÖYHTEISÖÖN

Ensimmäinen kysely toteutettiin marraskuussa 2023 ja toinen kysely toteutettiin maaliskuussa 2024 joka viikkoisen maanantai-infon liitteenä. Kyselyyn muistutettiin vastaamaan joka viikkoisissa maanantai-infoissa esihenkilön toimesta. Tällä tavoin tavoitettiin koko työyksikön henkilöstö. Kyselyiden välissä julkaistiin kehittämistyön virallinen tuotos Tunne työkaverisi- pohja, jonka jokainen työntekijä pääsi täyttämään. Helmi-maaliskuussa 2024 pääsimme seuraamaan tutkimuksen etenemistä niin, että työyhteisö oli päässyt kokeilemaan kehittämistyötä konkreettisesti jo muutaman kuukauden ajan. Tässä ajassa voitiin jo huomata, kuinka suuri vaikutus työkalulla työyhteisöön oli tuolla aikavälillä. Tuloksien lopullinen arviointi tapahtui toisen kyselyn päätyttyä.

Ensimmäiseen kyselyyn nostimme kehittämistyöhömmä liittyviä asioita, ja kartoitimme työyksikön tämänhetkistä tunnetta yhteisöllisyydestä ja vuorovaikutuksesta. Toisessa kyselyssä keskityimme työyksikön kokemukseen Tunne työkaverisi-pohjan käytännön kokeilun jälkeen.

Käytimme kyselyn analyysissa määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista tutkimusta laatiessa kerätään tutkittavaa tietoa esimerkiksi aiheesta, joka koskee tiettyä ihmisryhmää. Kerätystä tiedosta kerätään numeerista dataa, joka avustaa esimerkiksi kartoittamaan nykyhetkeä ja tekemään yleisluontoisia johtopäätöksiä tulevaisuuden suhteen (Suomen virallinen tilasto (SVT)). Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tutkimus soveltuu isolle joukolle ihmisiä. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka on yleisin määrällisen tutkimuksen aineiston keräämistapa. (Vilka, 2020, 4.)

Käytimme avoimien kysymysten kohdalla analysointimenetelmänä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysin avulla voidaan tehdä monenlaista tutkimusta, ja monet laadullisen tutkimuksen menetelmät perustuvat sisällönanalyysiin. (Tuomi, Sarajärvi, 4.) Etsimme aineistosta oleelliset kohdat, jotka nostimme pinnäytetyöhön.

Pyrimme siihen, että nykytilannetta kartoittamalla saamme tietoa työyksikön jäsenten kokemuksesta liittyen yksilön kokemukseen työyhteisössä olemiseen, työkavereiden tuntemiseen ja siihen, kuinka työyksikön ilmapiiriä voisi kehittää, kun tuntisi paremmin muita työyhteisön jäseniä.

Laadimme prosessikaavion, joka helpottaa meitä tarkastelemaan prosessin etenemistä ja sen toteutumista. (KUVA 3). Prosessikaavio itsessään helpottaa työskentelyämme edistymistä ja sitä, että pysymme hahmottamaan missä vaiheessa prosessia kulloinkin olemme.



Kuva 3. Kyselyiden laatiminen työyhteisöön.



## 5.1 Ensimmäisen kyselyn laatiminen

Ensimmäisellä kyselyllä (LIITE 2) pääsimme syventämään opinnäytetyömme vaikutusta työyhteisöön. Kyselyn laatiminen ja sen jakaminen työyhteisölle herätti jokaista jo pohtimaan, mitä hyötyä kehittämistyömme voisi työyhteisölle antaa. Kyselyllä pääsimme tutkimaan sitä, näkeekö työyhteisö itsessään haastetta työkavereiden tunnistamisessa, ja työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Ensimmäisessä kyselyssä lähdimme liikkeelle siitä, miten työyhteisö kokee tällä hetkellä tuntevansa työyhteisönsä. Tätä voidaan konkreettisesti arvioida esimerkiksi asteikolla 1–5, monivalintakysymyksillä sekä avoimilla kysymyksillä.

Ensimmäisessä kyselyssä keskityimme tutkimaan sitä, miten työyhteisö kokee työyhteisön tämänhetkisen tilanteen vuorovaikutuksen kannalta. Kysymyksiä laatiessa tuli herättää kyselyyn vastaaja miettimään omia sekä toisten vahvuuksia, sekä sitä, tuottaako työyhteisön vaihtuvat ihmiset itselle kuormitusta työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Ensimmäisen kyselyn laatiminen aloitettiin kehittämistyömme pohjalta. Mietimme etukäteen mitä asioita meidän on tarpeen selvittää, ja mihin haluamme vastauksen. Kysymysten kohdentamista helpotti se, että molemmille haasteet olivat konkreettisia oman työn puolesta. Kysymyksien laatiminen työyhteisölle oli helppoa, sillä tiesimme jo etukäteen mihin asioihin tarttua.

Saatetekstin laatimisessa keskityimme siihen, että se pysyy lyhyenä ja kannustaa työyhteisön jäsentä vastaamaan kyselyyn. Saatetekstissä mainitaan, että kyselyyn vastaaminen ei vie kauan. Toivoimme myös esihenkilön kehotuksen vastata kyselyyn tuovan lisää osallistujia kyselyyn. Emme laatineet kyselystä liian pitkää, vaan pyrimme pitämään kyselyn lyhyenä ja tiiviinä. Tällöin pääsimme selkeästi vertaamaan tilannetta seuraavan kyselyn jälkeen.

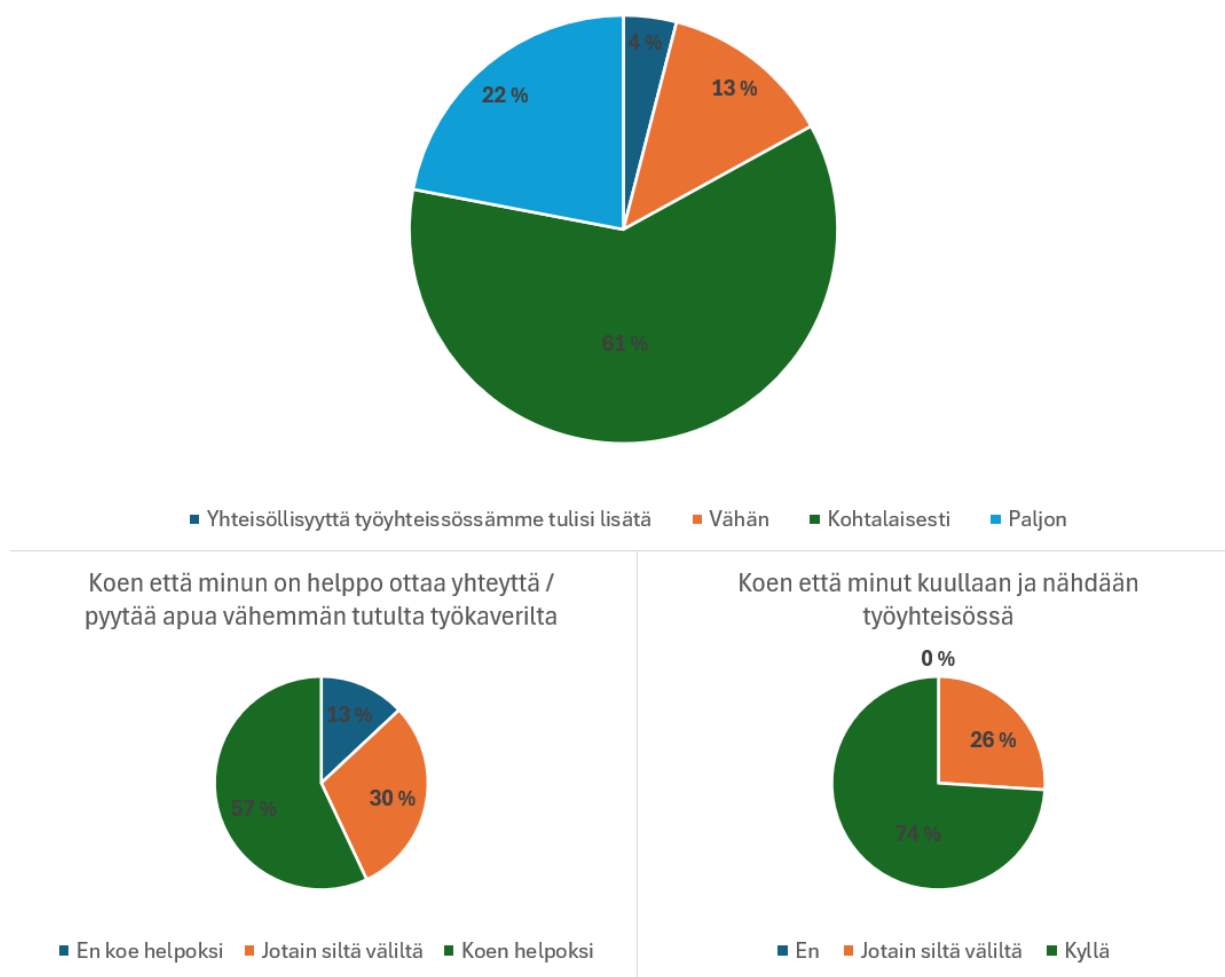
## 5.2 Ensimmäisen kyselyn tulokset

Ensimmäisen kyselyn vastausaika oli 1.11.2023-30.11.2023. Tavoitimme kyselyn myötä 23 vastaajaa, joka on henkilöstöstä n. 37 %.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin työyhteisön kokemusta yhteisöllisyydestä (KUVA 4.) 22 % vastanneista koki yhteisöllisyyttä olevan paljon. 61 % vastanneista taas kokee yhteisöllisyyttä kohtalaisesti. 13 % vastaajista kokee yhteisöllisyyttä vähän, ja 4 % kokee, että yhteisöllisyyttä tulisi lisätä.

Seuraavassa kysymyksessä kysyimme asioita, jotka vaikuttavat työyhteisön mielestä yhteisöllisyyden kokemukseen. Useat vastanneista nostivat positiivisina asioina yhteiset työhyvinvointipäivät, työkavereiden tuntemisen ja yhteiset kohtaamiset. Kyselyn myötä tulee ilmi se, että moni kokee juuri kohtaamiset toimistolla ja tiimeissä merkittävinä asioina liittyen työhyvinvointiin.

## Koen yhteisöllisyyttä työyhteisössämme



Kuva 4. Yhteisöllisyyden kokemus työyhteisössä.

Yhteisöllisyyden kokemuksesta työyhteisössä (KUVA 4.) vastausten perusteella havaitsemme, että työntekijöiden kokemus työpaikan yhteisöllisyydestä jakaa ajatuksia. Vastauksissa työntekijät nostavat esille ajatuksiaan siitä, että yhteisöllisyyden kokemus tulee oman tiimin sisällä, muttei koko työyhteisön kanssa ollessa. Kuitenkin voimme kyselyn tulosten ja sisällönanalyysin perusteella havaita työntekijöiden ajattelevan, että koko työyhteisölle tarkoitetut työhyvinvointipäivät auttavat lisäämään yhteisöllisyyden kokemusta työyhteisössä.

” Se että tuntee ja tunnistaa työkaverit. Yhteiset kohtaamiset. Tilanteet, joissa pääsee jakamaan ajatuksia vapaasti. Kahvihuonekohtaamiset ja keskustelut. Tiimitapaamiset. Yhteinen tekeminen. Tyhyily yhdessä.”

Työhyvinvointia alentavina tekijöinä mainitaan etätyöskentely, työntekijöiden vaihtuvuus sekä vähäinen kontakti muihin kuin oman tiimin jäseniin.

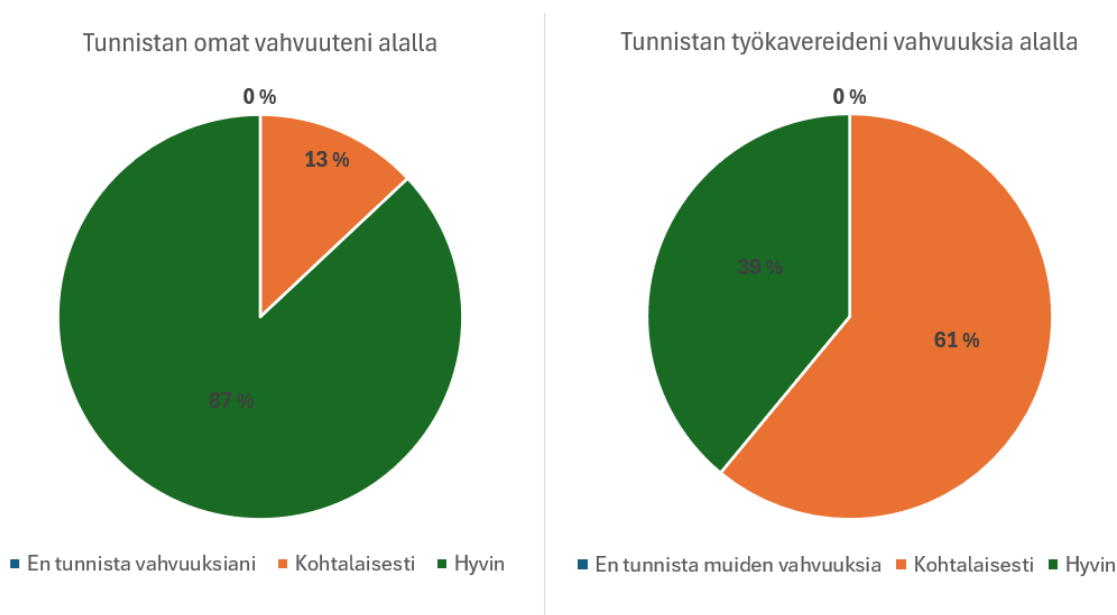
” Omaan tiimiin yhteisöllisyyden tunne vahvempi kuin koko porukkaan. Melko harvoin kuitenkaan kaikkien kanssa edes näkee, en muista nimiä.”

Seuraavaksi kysyimme miten työyhteisö lisäisi yhteisöllisyyden kokemusta. Vastauksissa tulee ilmi kohtaamiset ja yhteinen tekeminen työyhteisön kanssa. Moni vastaaja tuo ilmi myös sen, että työka- vereiden tunnistaminen ja tunteminen olisi tärkeää.

”Yhteistä mukavaa tekemistä enemmän. Huumoria ei pidä unohtaa. Sekin voisi auttaa, kun vähän tuntisi muitakin työkavereita kuin oman tiiminsä jäseniä. Parhaiten tutustuu yhteisen tekemisen kautta, ja toisaalta myös vapaammassa ympäristössä.”

Kehittämistyössämme pyrimme myös vaikuttamaan siihen, että apua työkaverilta olisi helpompaa pyytää. Kysyimme, miten työyhteisö kokee avun pyytämisen vieraammalta työkaverilta. 57 % vastanneista kokee avun pyytämisen helpoksi. Vastanneista 13 % kokee, ettei avun pyytämisen ole helppoa, ja 30 % vastanneista kokee avun pyytämisen olevan jotain siltä väliltä.

Tunne työkaverisi-pohjaan kirjataan myös työntekijöiden vahvuudet (KUVA 5.) Kartoitimme, miten työyhteisö tuntee omat vahvuutensa. 87 % vastanneista kokee tuntevansa omat vahvuutensa hyvin, ja 13 % kohtalaisesti. Kysyimme myös sitä, tunnistaako työyhteisö työkavereiden vahvuuksia. 39 % kokee tuntevansa työkavereiden vahvuudet hyvin, ja 61 % kohtalaisesti.

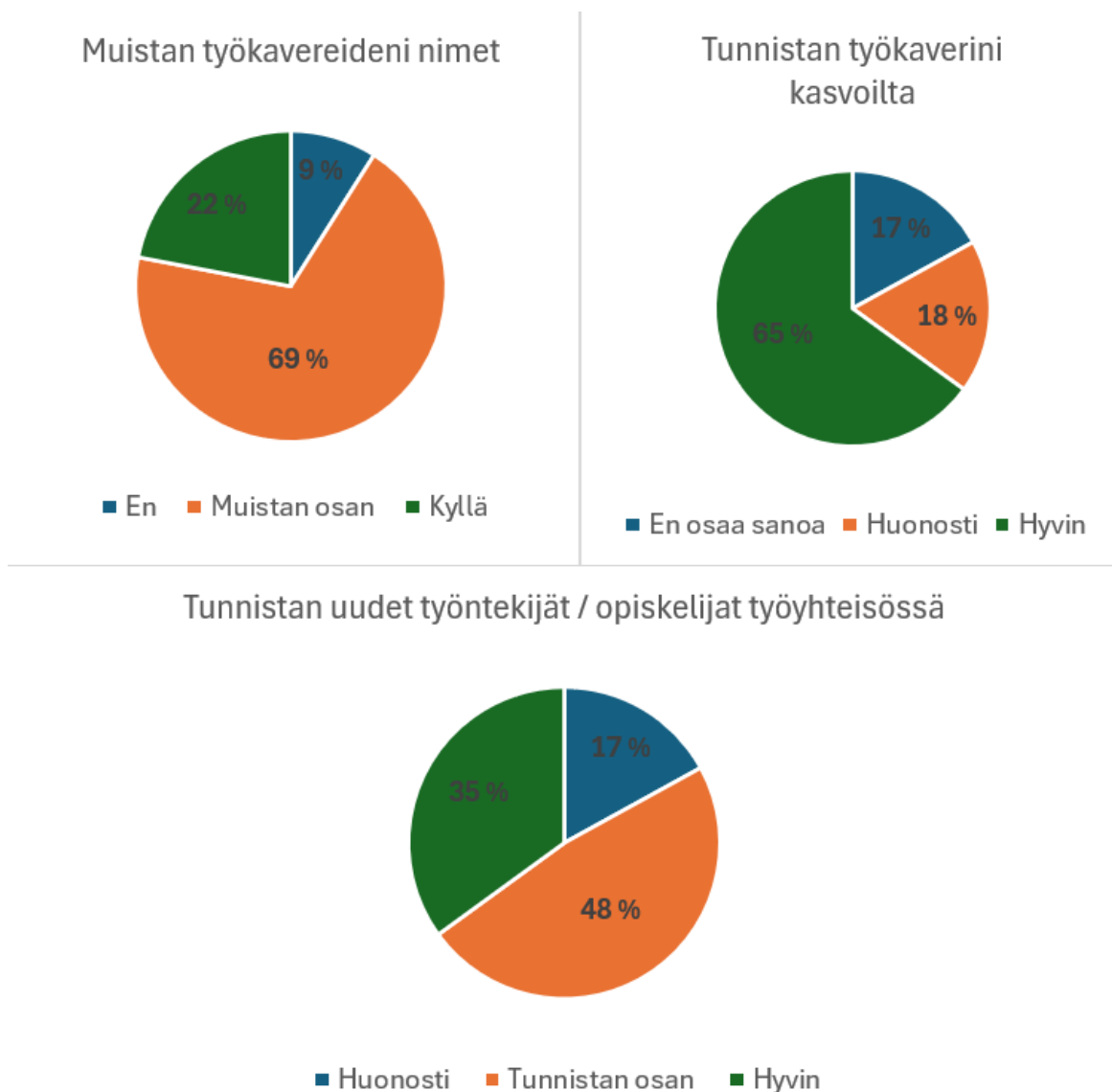


Kuva 5. Vahvuuksien tunnistaminen työyhteisössä.

Vahvuuksien tunnistaminen työyhteisössä (KUVA 5.) vastausten tuloksista ja sisällön analyysin perusteella havaitsemme, että työntekijät tunnistavat paremmin omia, kuin työkavereiden vahvuuksia. Tuloksista havaitsemme, että suurin osa ei tunnista työkavereiden vahvuuksia työyksikössään.

Seuraavassa kysymyksessä tutkimme sitä, tunnistaako työntekijät toisensa kasvoilta. 65 % vastaajista kokee tuntevansa työkaverit kasvoilta hyvin, ja 18 % vastanneista huonosti. Työkavereiden nimet muistavat 22 % vastanneista, 9 % ei muista, ja 69 % vastanneista muistaa osan.

Kysyimme myös, tunnistaako työyhteisö uudet työntekijät/opiskelijat työyhteisössä. 35 % kokee tunnistavansa hyvin, 17 % huonosti ja 48 % vastaajista kokee tunnistavansa osan.



Kuva 6. Työyhteisön jäsenten välinen tunteminen.

Viimeisenä kysymyksenä otimme esille sen, onko etätyön mahdollisuus vaikuttanut työyhteisön mielestä keskinäiseen vuorovaikutukseen. Moni kokee sen vaikuttavan, sillä kohtaamisia on sen myötä vähemmän.

” On, se on mahdollisuus mutta toisaalta vähentää ja hidastaa uusiin työntekijöihin tutustumista. Toisaalta antaa mahdollisuuden tehdä useiden työkavereiden kanssa töitä tilanteen niin vaatiessa.”

” Ei näe työkavereitaan usein sekä heidän nimensä eivät jää muistiin, kun harvakseltaan tavataan.”

Työyhteisön jäsenten välisen tuntemisen (KUVA 6.) vastausten ja sisällön analyysin perusteella havaitsimme, että työyhteisössä on vaihtelevuutta siinä, kuinka työntekijät tunnistavat muut työntekijät. Tilaston ja työntekijöiden vastausten perusteella toteamme, että työntekijät kokevat, ettei työyhteisön jäseniä tule tavattua kovin usein kasvotusten. Vastauksien tuloksista voimme havaita, että työyhteisössä työntekijät kokevat kuitenkin tunnistavansa kasvoilta työntekijät.

Vastausten tuloksista havaitsemme, että etätyöt ja liikkuva työmuoto vaikuttaa perhetyössä siihen, että työntekijät tunnistaisivat tiimien ulkopuoliset jäsenet. Työntekijät tuovat vastauksissaan esille sen, että uusiin työntekijöihin tutustuminen hidastuu, koska etätyöt ovat harventaneet työntekijöiden kanssakäymistä niiden työntekijöiden kanssa, joiden kanssa ei aktiivisesti päivittäin työskentele.

### 5.3 Nykytilanteen yhteenveto ensimmäisen kyselyn jälkeen

Kyselyn tuloksissa tulee ilmi, että työyhteisö kokee työkavereiden tunnistamisen haastavana. Nimiä on hankala muistaa, mikäli uusia työntekijöitä tai opiskelijoita saapuu työyksikköön. Moni myös toivoo lisää yhteisöllistä tekemistä.

Työntekijöistä suurin osa kokee tuntevansa etenkin omat vahvuutensa hyvin. Tämä tulos kertoo siitä, että työyhteisössä on vahvaa oman sekä muiden osaamisen tunnistamista. Kyselyt sekä Tunne työkaverisi-työkalu voi jatkossa lisätä työyhteisön osaamisen tunnistamista, sekä haastaa pohtimaan omia sekä muiden vahvuuksia.

Etätyö nähdään työyhteisössä hyvänä ja huonona asiana. Työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus vähenee, mutta etätyön mahdollisuus antaa enemmän vapauksia kalenteroinnille. Tunne työkaverisi-työkalun avulla pyritään lisäämään vuorovaikutusta ja antaa kosketuspintaa vieraampiinkin työkavereihin. 57 % vastaajista koki avunpyynnön vieraammalta työkaverilta helpoksi.

Erityisesti vanhemmat työntekijät ovat jo tulleet toisilleen tutuiksi, jolloin moni saattaa kysyä työpariksi esimerkiksi jo ennestään tutumpaa työntekijää. Uudelle työntekijälle Tunne työkaverisi-työkalu mahdollistaa etukäteen tutustumista ja työyhteisön kokonaisuuden hahmottamista.

### 5.4 Tunne työkaveri- pohjan käyttöönotto työyhteisössä

Tunne työkaverisi-alusta otettiin työyhteisössä virallisesti käyttöön 1.2.2024. Opinnäytetyömme esiteltiin työyhteisölle sähköpostin välityksellä. Tällä voidaan tavoittaa jokainen työntekijä, ja antaa rauha perehtyä kehittämistyöhömmä. Keskustelimme esihenkilön kanssa siitä, miten opinnäytetyömme tavoittaa reaaliajassa parhaiten koko työyhteisön. Tapa, jolla työkalu tuotiin työyhteisöön, on työelämäperusteinen, joten se sopii kyseiselle työyhteisölle hyvin. On perusteltua käyttää sähköistä viestintää, sillä kaikilla työntekijöillä on erilaiset aikataulut ja kalenterit, joten päätimme yhdessä lähestyä työyhteisöä sähköpostilla.

Sähköpostissa toimme työkalun työntekijöiden saataville saatekirjeen kera, sekä ohjeistimme työyhteisön työkalun käyttöön. Sovimme esihenkilön kanssa, että mahdollinen jatko-ohjeistus tapahtuu tiimeittäin. Pienemmissä tiimeissä on helpompi ohjeistaa työntekijöitä tarvittaessa lomakkeen täyttämiseen. Kehotimme myös kysymään apua työkavereilta. Esihenkilö muistuttaa työyhteisöä lomakkeen täyttämistä maanantai-infoissa. Annoimme Tunne työkaverisi-lomakkeen täyttämiseksi määrittäen 28.2.2024 asti, jonka jälkeen lähetimme toisen kyselyn työyhteisöön.

## 5.5 Toisen kyselyn laatiminen

Toisen kyselyn ajankohta sijoittui maaliskuun 2024 alkuun. Tällöin pääsimme kartoittamaan kyselyn avulla työyhteisön kokemuksia työkalun täyttamisestä ja sen käytöstä. Kyselyn (LIITE 3) tavoitteena oli saada tietoon se, miten työyhteisö kokee työkalun osana perehdytystä ja vanhempien työntekijöiden ajatuksia työkalun käytöstä nykyisessä työssä. Halusimme kyselyllä selvittää Tunne työkaverisi-työkalun vaikuttavuutta työyhteisössä tällä aikavälillä.

## 5.6 Toisen kyselyn tulokset

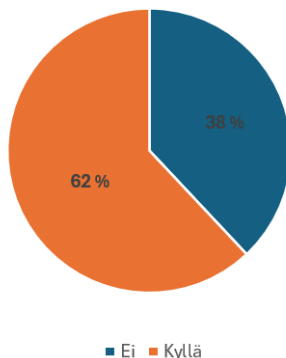
Toisen kyselyn vastausaika oli 01.03.2024-08.03.2024. Tavoitimme kyselyn avulla 18 vastaajaa. Kyselyyn vastanneista 100 % oli täyttänyt Tunne työkaverisi-pohjan. Kyselyn vastauksissa tulee ilmi se, että ajatukset työkalun käytöstä ovat hyvin erilaisia.

”Uusille työntekijöille ehkä hyvä työaloiutukseen, mutta en koe siitä hyötyä kauemmin työskennelleille”

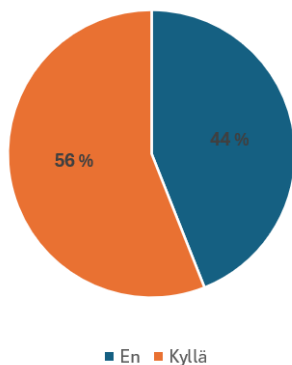
”Uusille työntekijöille hyvä töiden aloitukseen. Voi katsoa minkä nimisiä ja näköisiä ihmisiä työyhteisöön kuuluu.”

Kaaviossa (KUVA 7.) näkyy, kokee 62 % vastaajista työkalun myönteisenä asiana työyhteisössä. 39 % taas kokee muistavansa nyt työkaverien nimet paremmin.

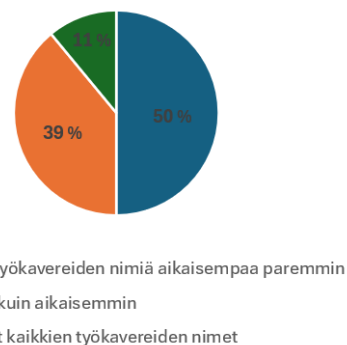
Koetko, että "Tunne työkaverisi" -pohja on vaikuttanut työyhteisöön myönteisesti?



Koetko hyötyneesi "Tunne työkaverisi" -pohjasta työssäsi?



Koetko "Tunne työkaverisi" -pohjan helpottaneen työkavereiden nimien muistamista?



Kuva 7. Tunne työkaverisi- pohjan vaikuttavuus työyhteisössä.

Tunne työkaverisi- pohjan vaikuttavuus työyhteisössä (KUVA 7.) kyselyn vastausten perusteella havaitsemme, että työntekijät ovat työyhteisössä kokeneet työkalun vaikuttaneen pääosin työyhteisöön myönteisesti. Suurin osa vastanneista kokee hyötynensä Tunne työkaverisi- pohjasta työssään. Voimme kuitenkin vastausten perusteella havaita, että vielä Tunne työkaverisi- pohjalla ei olla saavutettu haluttua tulosta sen suhteen, että työyhteisön jäsenet tunnustaisivat toistensa nimet aikaisempaa paremmin.

Vastauksissa nousee esille se, kuinka työntekijät kokevat Tunne työkaverisi- pohjan olevan parhaimmillaan silloin, kun uusi työntekijä aloittaa työt perhetyössä.

”Työkalu on vielä niin uusi, että en ole havainnut isompia hyötyjä. Toki ajatellen uusia työntekijöitä, ”tutustuminen” työkavereihin onnistuu aiempaa paremmin. Lisäksi vanhat työntekijät pääsevät tutustumaan esimerkiksi muiden vahvuuksiin.”

Vastauksissa nousee ilmi se, että myös työntekijät näkevät Tunne työkaverisi-pohjan tulevaisuuden, etenkin uusien työntekijöiden tutustumisen apuna. Myös vanhempien työntekijöiden vahvuuksiin palaaminen voi auttaa erilaisissa haastavissa asiakastilanteissa.

## 5.7 Kehittämistyön vastaanotto ja vaikuttavuuden arviointi

Arvioimme kehittämistyön vastaanottoa ja työyhteisön tuntemuksia seuraamalla työyhteisön viestintää sekä Teams-kansion täyttymistä. Ensimmäiset lomakkeet oli täytetty jo melko nopeasti työkalun julkaisun jälkeen.

Kyselyiden tulosten perusteella voimme arvioida, että kehittämistyö otettiin työyhteisössä vaihtelevasti vastaan. Kyselyiden tuloksista pystyimme havainnoimaan, että Tunne työkaverisi- pohja ja sen toimivuus työyhteisössä on jakanut hieman eriäviä näkemyksiä työyhteisön jäsenten välillä.

Tehdessämme vaikuttavuuden arviointia tuli ilmi, että osalla työntekijöistä oli kyselyn mukaan kokemus vuorovaikutuksen paranemisesta, joka voi tulevaisuudessa näkyä työhyvinvoinnin lisääntymisenä työyhteisössä. Niin kuin ensimmäisessä tutkimuskyselymme tuloksissa todettiin, on osan työntekijöistä vaikea muistaa työyhteisössä olevien nimiä. Viimeisen kyselyn tuloksia tarkastellessa tulee ilmi, että osa työntekijöistä kokee nimien muistamisen olevan nyt jatkossa helpompaa. Tämä lisää osallisuuden tunnetta ja lisää pitkässä linjassa työhyvinvoinnin kokemusta. Kehittämistyömme tulokset kertovat siitä, että kehittämistyömme jatko ja tulevaisuus riippuu vahvasti siitä, onko työyhteisö motivoitunut käyttämään työkalua kiireisen aikataulun ohella.

Vaikuttavuuden arviointia tulee tehdä tarkemmin tulevaisuudessa, kun työkalu otetaan pidemmäksi aikaa käyttöön työyhteisöön. Tällä hetkellä valtaosa käyttäjistä on vanhempia työntekijöitä, mutta jatkossa uusien työntekijöiden perehdytyksien myötä pääsee työkalu myös uusien työntekijöiden käyttöön laajemmin. Tällöin nähdään Tunne työkaverisi-pohjan todellinen vaikuttavuus.

Kehittämisideoina nousi ilmi kyselyn laajuus, osa toivoi enemmän kysymyksiä. Kyselyssä nousi huoli myös työkalun tietojen päivittämisen tarpeesta, esimerkiksi työnumeron/tiimin vaihtumisen tai työsuhteen loppumisen jälkeen. Tämän huomioimme kuitenkin jo suunnitteluvaiheessa, ja teimme pohjan helppokäyttöiselle Word-tiedostolle, jonka muokkaamiseen/poistamiseen ei mene kauaa.

”En ehkä ymmärtänyt tämän tarkoitusta. Ajattelen, että vaikka sen täyttää ja lukee muiden täyttämiä lomakkeita, ei sillä ole myöhemmin merkitystä tai vaikutusta työyhteisöön. Pohdin myös, että kuinkahan moni tosissaan käy lukemassa muiden kirjoituksia sen jälkeen, kun on oman lomakkeen täyttänyt.”

Tunne työkaverisi- pohjan jatkuvuuden kannalta ajatteleimme, että työyksikön jäseniä olisi tärkeää osallistaa pohjan suunnitteluun. Vastauksissa tuodaan esille ajatuksia siitä, kuinka moni työntekijöistä ottaa työkalun käyttöön työssä ja sitä, käykö yksittäinen työntekijä lukemassa työkavereiden täyttämiä pohjia sen jälkeen, kun oman pohjan on täyttänyt. Ajatteleimme, että juuri tämän vuoksi jatkossa olisi ensiarvoisen tärkeää, että työyksikön työntekijöitä osallistetaan pohjan työstämiseen jo suunnitteluvaiheessa. Tämän myötä olisi mahdollista saada mahdollisimman toimiva ja sopiva Tunne työkaverisi- pohja työyksikköön.

Kehittämisen kannalta meille nousi ajatus siitä, että kyselyn kysymykset voisivat olla monipuolisempia. Pohjan muokattavuutta voisi muuttaa vielä helppokäyttöisemmäksi. Lisäksi ajatteleimme, että pohjan visuaalista ilmettä olisi mahdollista jatkoa ajatellen hieman muuttaa ja muokata, jotta sitä oli työntekijän mahdollisimman helppoa, sekä mielekäästä täyttää.



## 6 POHDINTA

Kehittämisen kohde valikoitui yksikön esihenkilön ja työntekijöiden toiveiden, sekä tarpeiden pohjalta. Kehittämistyötä laatiessamme varmistimme luotettavan tietojen käsittelyn. Luotettava tietojenkäsittely tarkoitti kehittämistyössämme sitä, ettemme luovuttaneet työntekijöiden tietoja kolmansille osapuolille.

Laatiessamme työyksikköön kehittämistyötä, selvitimme jokaiselta yksikön työntekijältä suostumuksen osallistua kehittämistyömme toteutukseen. Mikäli työntekijä ei halunnut osallistua, emme eettiset periaatteet huomioon ottaen voineet ketään pakottaa osallistumaan kehittämistyöhömmme. Kerroimme työyksikön jäsenille työn luotettavuudesta, vapaaehtoisuudesta ja siitä, ettemme välitä saamiamme tietoja tunnistettavasti eteenpäin.

Toteutimme kehittämistyömme Word-pohjalla. Otimme kehittämistyötä työstäessämme huomioon tekijänoikeudet siten, että käytimme Tunne työkaverisi-pohjassa vain sitä materiaalia, johon meille oli luvallinen käyttöoikeus. Noudatimme hyvää tutkimusetiikkaa ja huolehdimme siitä, ettemme plagioineet, käyttäneet virheellistä tai vanhentunutta tietoa opinnäytetyötä tehdessämme.

Käytimme kehittämistyössämme asiantuntijatekstejä ja luotettavia tutkittuja lähteitä, sekä keskityimme kysymyksissä kohdennettuihin asioihin, joista halusimme kerätä tietoa. Kyselyt osoitettiin suoraan siihen yhteisöön, jonka työhyvinvointia halusimme kehittää. Aiempi työyhteisön tuntemus ja aiheen tunteminen auttoi meitä valitsemaan kysymykset niin, että niihin vastaaminen antoi meille luotettavaa ja tarkoituksenmukaista tietoa. Luotettavuuden paranemiseksi teimme kyselyt huolella, ja analysoimme, sekä tulkitsimme vastaukset ajan kanssa.

Kyselyiden tulosten perusteella voimme nähdä, että työhyvinvointi on tärkeä osa työyhteisöä. Kantelut toteaa artikkelissaan, että kaikki vaikuttaa kaikkeen. Vaikuttamalla myönteisesti edes yhteen osaluueeseen eri voimavarasektoreilla, voi sillä olla myönteinen vaikutus kokonaisuuteen. (Kantelus 2023, 144.) Näin voidaan todeta, että kehittämistyömme vaikuttavuus voi olla osa isompaa kokonaisuutta työyhteisön työhyvinvoinnissa.

Pohdimme työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sitä, kuinka koko työyhteisö voi osaltaan tukea toistensa hyvinvointia, sekä jaksamista työssä. Abbado, Ales & Curzi (2017, 16) teoksen pohjalta ajattelemme, että jokaisella työntekijällä on oma velvollisuutensa luoda hyvää ilmapiiriä työyksikössä. Ajattelemme, että yksittäisen työntekijän kokonaisvaltainen hyvinvointi on avainsana siihen, että työntekijä jaksaa työssään olla hyvän ilmapiirin ylläpitäjä omalta osaltaan. Yksittäisen työntekijän on tärkeää pitää huolta hyvinvoinnistaan, tasapainottamalla elämää työn- ja vapaa-ajan välillä. Näin ollen työntekijän hyvinvointi työssä ja vapaa-ajalla säilyvät kokonaisvaltaisesti hyvänä ja tasapainoisena.

Opimme opinnäytetyöprosessissamme jäsentämään opinnäytetyön kulkua, aikataulutusta, ja tutkimuksen eettisiä periaatteita. Lisäksi opimme kartoittamaan yhteistyötahot, joiden kanssa teimme opinnäytetyömme ohella yhteistyötä. Opinnäytetyöprosessimme aikana opimme verkostoitumaan Pohjois-Savon hyvinvointialueen työntekijöiden kanssa.

Koemme, että kehittämistyömme on merkittävässä asemassa yksikön hyvinvoinnin ja sen edistämisen kannalta. Kehittämistyömme tarve nousi työyksiköstä, joten pyrimme edistämään osaltamme yksikön työntekijöiden työhyvinvointia. Uskomme, että opinnäytetyömme, Tunne työkaverisi- pohjan vaikuttavuus näkyy perhetyön työyhteisössä pidemmällä aikavälillä.

Toivomme, että Tunne työkaverisi- pohjaa saadaan hyödynnettyä työyksikössä niin, että myös uudet työntekijät perehdytetään työkalun käyttöönottoon jo alkuperähdetyksessä esihenkilöiden toimesta. Näin Tunne työkaverisi- pohjasta voidaan saada pysyvä työkalu työyhteisöön, jolloin siitä saadaan irti isoin hyöty. Uskomme, että Tunne työkaverisi- pohja voi pidemmällä aikavälillä tukea ja ylläpitää koko työyhteisön hyvinvointia, vähentää työkuormaa ja osaltaan auttaa ylläpitämään vuorovaikutusta työkavereiden kesken yllä. Ajattelemme, että Tunne työkaverisi- pohjan myötä pystytään yksilöimään työntekijöitä, ja tuoda tämän myötä jokaisen perheohjaajan ääni sekä vahvuudet työyhteisössä esiin.

Konkreettisesti Tunne työkaverisi- pohja tarvitsee esihenkilöiltä jatkuvuuden tukemista. Toive opinnäytetyömme aiheesta on kuitenkin tullut suoraan perhetyön esihenkilöiden toimesta, joten luotto kehittämistyön jatkokäyttöön erityisesti uuden työntekijän perehdytysprosessissa on vahva. Opinnäytetyömme merkitys on toimeksiantajalle merkittävä, koska tällä hetkellä yksikön haasteena näytetään se, kuinka työntekijät eivät tunne tiimien ulkopuolelta toisia työntekijöitä. Ammattikunnallemme opinnäytetyömme on merkittävä siksi, että työhyvinvointi ja jaksaminen ovat isossa osassa sosiaali- ja terveysalaa.

Ajattelemme, että Tunne työkaverisi- pohja on helposti muokattavissa erilaisiin työyksiköihin. Lisäksi Tunne työkaverisi- pohjan visuaalista ilmettä on mahdollista muuttaa ja pohtia kysymykset siten, että se palvelisi parhaiten juuri sitä työyksikköä, johon Tunne työkaverisi- pohja on kulloinkin suunnattu. Pohdimme, että Tunne työkaverisi- pohjasta on mahdollista saada luotua hyvinkin yksilöllinen työkalu eri työyhteisöihin.

Pääsimme kehittämistyömme myötä pohtimaan työyhteisön vuorovaikutuksen merkityksellisyyttä perheohjaajan työssä. Perhetyön työyksikössä haasteet työkavereiden tunnistamisessa ovat läsnä jokapäiväisessä työskentelyssä. Pohdimme, kuinka suuri merkitys on yksittäisen perheohjaajan viihtyvyyden työssä, kun tuntee tai ainakin tunnistaa kasvoilta samassa työyhteisössä olevan työkaverin.

Omaa osaamista ja ammatti-identiteetin muodostumista peilaamme sosiaalialan kompetensseihin niin opiskelu kuin työarjessakin. Kompetensseilla tarkoitetaan työntekijän valmiuksia, kykyä ja ominaisuuksia. Näihin kuuteen kompetenssiin perustuu myös valmiutemme toimia sosiaalialan ammattilaisena. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio, Vepsä, 19). Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen muodostuu myös oman identiteetin rakentuessa. Koemme, että pystymme refleктоimaan omaa työskentelyämme itsenäisesti.

Sosionomin tutkimuksellinen kehittämistyö ja innovaatio-osaaminen näkyy työssämme myös siinä, että kehityksellinen työote on mukana jokapäiväisessä työskentelyssä. Oma työyhteisömme on myös kehittämismyönteinen, ja ongelmiin haetaan ratkaisuja, sekä asioita pyritään edistämään niin työyhteisön sisällä kuin myös asiakastyössä.

Tulevaisuuden työ sosiaalialalla on toivottavasti muutoksen alla. Koemme, että tämänhetkinen tilanne sosiaalialalla on huolestuttava, niin työntekijän kuin asiakkaankin puolelta. Jo nuoret vastavalmistuneet työntekijät uupuvat. Työmäärä on usein suuri eikä työntekijöitä ole riittävästi. Sosiaalialalla työntekijöiden vaihtuvuus on myös suurta, ja tämä vaikuttaa työyhteisöön ja sen hyvinvointiin.

Kartoitimme eri toimeksiantajia Pohjois-Savon hyvinvointialueella. Koimme luontevaksi toteuttaa kehittämistyön Kuopion alueen lapsiperhepalveluille eli perhetyöhön. Yhteistyömme kehittämistyötä tehdessä on sujunut kaiken kaikkiaan hyvin. Pohdimme yhdessä meille sopivaa aihetta ja sitä, kuinka haluamme lähteä kehittämistyötä rakentamaan. Pidimme säännöllisiä tapaamisia, joissa pohdimme yhdessä kehittämistyön toteutusta ja prosessin etenemistä.

Ajattelemme, että Tunne työkaverisi- pohjaa voidaan jatkojalostaa, siten, että osallistetaan työyhteisön jäseniä Tunne työkaverisi- pohjan kysymysten laadintaan. Tällöin jokaisella työntekijällä olisi mahdollista tuoda esille ajatuksiaan siitä, millaiset asiat ovat sellaisia, joita työyhteisön jäsenet haluaisivat tietää toisistaan ja jotka erityisesti palvelisivat siinä, että toiseen työyhteisöön jäseneen voisi tutustua lisää, sekä saada tietoon yksittäisten työntekijöiden erityisosaamista. Mielestämme Tunne työkaverisi- pohjaa voidaan hyödyntää usealla eri alalla ja sitä on kaiken kaikkiaan mahdollista soveltaa laajasti eri ammattikunnille.

## LÄHTEET

- Abbado, Ales & Curzi 2017. Well-being at and through work. E-Book. Turin – Italy: G. Giappichelli Editore, 2017. Viitattu 19.10.2023
- Akawa Works 2020. Koronaselvitys 2020. Koronapandemia muutti työn tapoja ja kuormitusta. Verkojulkaisu. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Koronaselvitys-2020-Koronapandemia-muutti-tyon-tapoja-ja-kuormitusta-v2.pdf>. Viitattu 8.2.2024
- Helminen Jari (toim.) 2020. Näkökulmia osallistavaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan. Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 5. Verkojulkaisu. Viitattu 6.12.2022
- Hukari, Anniina, Louhivaara, Brando, Häppölä, Hanna, Sinervä Hannu-Pekka, Korppi, Noora, Sokka, Laura, Kantelus, Leea, Pennanen, Leena, Manka, Marja-Liisa, Aura, Ossi, Tanner-Heikkilä Teila, Björkstam Ulrika. 2023. Work Goes Happy: Paremmen Työelämän Voimavarat. Helsinki: Minea Kustannus ja Media Oy. Viitattu 23.2.2024
- Kaivola, Taru, 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy. Viitattu 21.2.2024
- Kuopion Kaupunki. Kotiin annettavat perhepalvelut. Lapsiperheiden kotipalvelu ja sosiaalinen tuki. <https://www.kuopio.fi/lapsiperheiden-kotipalvelu-ja-sosiaalinen-tuki>. Viitattu 7.12.2022
- Laitinen, Jaana, 2021. Vaihtuvuus maksaa. Teoksessa Kari Matela, Oona Ylönen & Johanna Kallio. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/vaihtuvuus-maksaa/>. Viitattu 12.3.2024
- Mäkikangas, Anne, Pyöriä, Pasi & Alasoini, Tuomo, 2022. Koronapandemia, työ ja yhteiskunta: muuttuiko Suomi? Gaudeamus Oy. Viitattu 16.10.2023
- Manka, Marja-Liisa, Manka, Marjut. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent 2023. Viitattu 8.1.2024
- Mönkkönen, Kaarina, 2018. Vuorovaikutus Asiakastyössä: Asiakkaan Kohtaaminen Sosiaali- Ja Terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 20.2.2024
- Raatikainen, Eija, Rahikka, Anne, Saarnio, Tuula, Vepsä, Päivi, 2020. Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Viitattu 19.2.2024
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat- viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo. Bookwell Oy. Viitattu 12.2.2024
- Rauramo, Päivi, 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy 2008. Viitattu 23.1.2024
- Salonen, K., Eloranta S., Hautala, T. & Kinos, 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy. Verkojulkaisu. Viitattu 8.12.2022
- Savonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Eettinen ohjeistus. Verkojulkaisu. <https://amksavonia.sharepoint.com/sites/reppu-opinnaytetyo/SitePages/Eettinen-ohjeistus.aspx>. Viitattu 6.12.2022
- Suomen virallinen tilastokeskus (SVT). Kvantitatiivinen tutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/meta/kas/kvanti\\_tutkimus.html](https://www.stat.fi/meta/kas/kvanti_tutkimus.html). Viitattu 13.3.2024
- Suomen virallinen tilastokeskus (SVT). Työvoimakysely vuodelta 2021. Julkaistu vuonna 2022. Helsinki: Tilastokeskus [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloywrrp1\\_202100\\_2021\\_25870\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf). Viitattu 10.3.2024
- Suonsivu, Kaija, 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: Unipress. Viitattu 03.02.2024

Sutela, Hanna, Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianna. Digiajan työelämä- työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus 2019. [https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytyym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Viitattu 8.2.2024

Työterveyslaitos 2023. Koronapandemia, työ ja yhteiskunta. Miten Suomi voi? Verkkojulkaisu. Tutkimus. Päivitetty 13.9.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-ja-mahti-koronan-heikentamalle-tasolle>. Viitattu 20.9.2023

Vilkka Hanna, 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus 2021. Viitattu 8.12.2022

Tuomi, Jouni, Sarajärvi, Anneli, 2018. Laadullinen Tutkimus Ja Sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 20.3.2024

## LIITTEET

## LIITE 1: TUNNE TYÖKAVERISI-POHJA

## TUNNE TYÖKAVERISI

**Oletko työyhteisön uusi jäsen ja sinulle ei ole vielä täysin selvää, ketkä työyhteisösi kuuluvat? Onko sinulla tarve asiakasperheessä erityisosaamiselle, mutta toivot saavasi siihen tukea työkavereilta, jolta löytyy vahvempaa osaamista?**

**Oletko pohtinut, kuka mihinkin tiimiin kuuluu? Onko sinulla jokin erityisosaaminen, jota voisit työyhteisössä hyödyntää?**

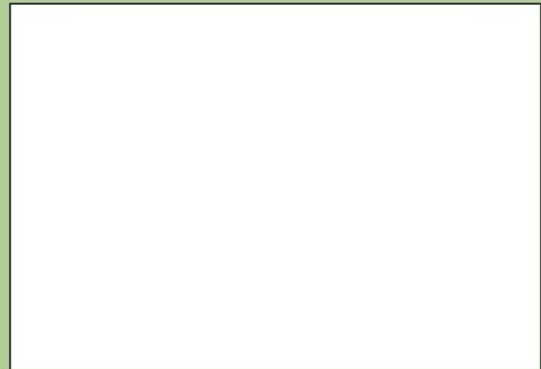
Tunne työkaverisi pohja on tarkoitettu käytettäväksi työyhteisöön, edistämään vuorovaikutuksellisuutta työyhteisössä, madaltamaan kynnystä pyytää ja tarjota apua työkavereille. Tunne työkaverin taustalla on ajatus siitä, että jokainen työyhteisön työntekijä saa mahdollisuuden jakaa omaa erityisosaamistaan työyhteisöön.

Lisäksi avun pyytäminen työyhteisössä helpottuu, kun tietää keneltä pyytää apua ja keneltä löytyy jokin erityisosaaminen, josta voisi olla apua erilaisissa asiakastilanteissa. Myös uusien työntekijöiden on helpompi päästä työyhteisöön, kun hahmottaa, ketkä samaan työyhteisöön kuuluu.

Täytä tunne työkaverisi pohja, lisää se Teamsiin, sille varattuun kansioon. Näin jokainen työyhteisön jäsen pääsee tutustumaan juuri sinuun hieman paremmin.

Oma kuva

Minä olen:



Työskentelen tällä hetkellä tiimissä numero:

Työnkuva:

Vahvuudet ja osaaminen:

Olen onnellisimmillani kun:

Jos tarvitset työparia, apua tai tukea voit olla minuun yhteydessä...:

## LIITE 2: ENSIMMÄINEN KYSELY

**1. Koen yhteisöllisyyttä työyhteisössämme**

- Paljon
- Kohtalaisesti
- Vähän
- Yhteisöllisyyttä työyhteisössämme tulisi lisätä

**2. Mitkä asiat vaikuttavat yhteisöllisyyden kokemukseen työyhteisössä?****3. Millä tavoin lisäisit yhteisöllisyyttä työyhteisössä?****4. Koen että minut kuullaan ja nähdään työyhteisössä**

- Kyllä
- En
- Jotain siltä väliltä

**5. Koen, että minun on helppo ottaa yhteyttä/pyytää apua vähemmän tutulta työkaverilta**

- Koen helpoksi
- En koe helpoksi
- Jotain siltä väliltä



**6. Tunnistan omat vahvuuteni alalla \***

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- En tunnista vahvuuksiani

**7. Tunnistan työkavereideni vahvuuksia alalla \***

- Hyvin
- Kohtalaisesti
- En tunnista muiden vahvuuksia

**8. Tunnistan työkaverini kasvoilta \***

- Hyvin
- Huonosti
- En osaa sanoa

**9. Tunnistan uudet työntekijät/opiskelijat työyhteisössä \***

- Hyvin
- Huonosti
- Tunnistan osan

**10. Muistan työkavereideni nimet**

- Kyllä
- En
- Muistan osan

11. Onko etätöiden mahdollisuus vaikuttanut työyhteisösi vuorovaikutukseen?  
Miten? \*

## LIITE 3: TOINEN KYSELY

1. Oletko täyttänyt "Tunne työkaverisi"- pohjan?

Kyllä olen

En ole

2. Jos vastasit 1. kysymykseen "en", kerrotko miksi et ole täyttänyt tunne työkaverisi pohjaa?

3. Jos vastasit 1. kysymykseen "kyllä", millaisia ajatuksia pohjan täyttäminen sinussa herätti?

4. Koetko hyötyneesi "Tunne työkaveri"- pohjasta työssäsi?

Kyllä, miten?

En, miksi?

5. Koetko "Tunne työkaverisi" helpottaneen työkavereiden nimien muistamista?

- Paremmin kuin aikaisemmin
- En muista työkavereiden nimiä aikaisempaa paremmin
- Muistan nyt kaikkien työkavereiden nimet

6. Mitä asioita jäit kaipaamaan "Tunne työkaveri"- pohjan sisällössä?

7. Koetko, että "Tunne työkaverisi pohja" on vaikuttanut työyhteisöön myönteisesti?

- Kyllä
- Ei

8. Millaisia muita hyötyjä havaitset "Tunne työkaverisi" - pohjasta suhteessa työyhteisöön?

9. Herääkö kehitysideoita "Tunne työkaverisi" pohjasta? Kerro meille rohkeasti ajatuksesi/kehitysideasi!